Skanska Oy

Nähtävillä pidettävä lainsäädäntö

Luotu Tapaturva Laki -palvelussa 24.01.2022

Vain yrityksen Skanska Oy sisäiseen käyttöön

Sisällysluettelo

Sisällysluettelo 2
Työsopimuslaki 3
Merityösopimuslaki 19
VNa työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuvilta vaaroilta 38
VNa työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta 41
Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa 43
Merityöaikalaki 47
VNp vaarallisia aineita sisältävistä säiliöistä ja niiden merkinnöistä 51
VNa räjäytys- ja louhintatyön turvallisuudesta 53
VNa kemiallisista tekijöistä työssä 57
VNa puunkorjuutyön turvallisuudesta 60
TMp rakennustyömaiden henkilöstötiloista 62
VNp lyijytyöstä 63
Merimiesten vuosilomalaki 65
Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 70
Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 72
Vuosilomalaki 77
Laki nuorista työntekijöistä 84
VNa nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 86
Työterveyshuoltolaki 88
VNa terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 92
VNa rakennustyön turvallisuudesta 96
VNa työntekijöiden työterveyskortista rakennustyössä 114
VNa huumausainetestien tekemisestä 115
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 116
VNp käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä 128
VNa työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta 129
VNa työpaikkojen turvallisuus- ja terveellisyysvaatimuksista 137
VNa näyttöpäätetyöstä 139
VNa alusten lastauksen ja purkamisen työturvallisuudesta 141
Työturvallisuuslaki 145
VNp työntekijöille aiheutuvan suuronnettomuusvaaran torjunnasta 157
VNp ympäristön tupakansavusta ja siihen liittyvän syöpävaaran torjunnasta työssä 158
VNa räjähdyskelpoisten ilmaseosten työntekijöille aiheuttaman vaaran torjunnasta 159
Laki maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta 161
VNa koneiden turvallisuudesta 162
VNa laserlaitteista ja niiden tarkastuksesta 191
VNa työntekijöiden suojelemiseksi optiselle säteilylle altistumisesta aiheutuvilta vaaroilta 194
STMa nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta 196
STMa nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 197
VNa rakennustyötä tekevän sukeltajan pätevyydestä ja turvallisuussuunnitelmasta 198
VNa työssä käytettävien ajoneuvojen peruutushälyttimestä 199
VNa laivaväen asuinympäristöstä aluksella 200
VNa hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 206
Yhdenvertaisuuslaki 209
Työtapaturma- ja ammattitautilaki 212
VNa työpaikkojen turvamerkeistä ja niiden vähimmäisvaatimuksista 257
VNa asbestityön turvallisuudesta 260
VNa työntekijöiden suojelemiseksi sähkömagneettisista kentistä aiheutuvilta vaaroilta 264
VNa työympäristöstä aluksessa 267
VNa työntekijöiden suojelemiseksi biologisista tekijöistä aiheutuvilta vaaroilta 272
VNa köysiratalaitteistojen käytöstä ja tarkastamisesta 276
Työaikalaki 277
VNa työhön liittyvän syöpävaaran torjunnasta 288
STMa haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista 292
STMa biologisten tekijöiden luokituksesta 292
VNa henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä työssä 308
Yhteistoimintalaki 310

Laki 55/2001
Työsopimuslaki

1 luku Yleiset säännökset

1 § Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla.

2 § Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta:

1) julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen eikä julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämiseen;

2) tavanomaiseen harrastustoimintaan;

3) sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla.

3 § Työsopimuksen muoto ja kesto

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

3 a § Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 3 §:n 3 momentissa tarkoitetulla tavalla pysyvää.

Henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana sen mukaan kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 1 luvun 3 §:ssä säädetään.

Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

4 § Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

5 § Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

6 § Vajaavaltaisen työsopimus

Alle 18-vuotiaan oikeudesta tehdä työsopimus sekä nuoren työntekijän huoltajan oikeudesta purkaa alaikäisen tekemä työsopimus säädetään nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993).

Vajaavaltaiseksi julistettu ja henkilö, jonka toimintakelpoisuutta on holhoustoimesta annetun lain (442/1999) nojalla rajoitettu, voi itse tehdä ja päättää työsopimuksensa.

7 § Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen

Työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei jäljempänä säädetystä muuta johdu.

Erääntynyt saaminen voidaan kuitenkin siirtää toisen sopijapuolen suostumuksetta.

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksella toisen yrityksen (*käyttäjäyritys*) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjäyrityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi.

8 § Työntekijän avustaja

Jos työntekijä on työnantajan suostumuksella ottanut avustajan työsopimuksesta johtuvien velvoitteidensa täyttämiseksi, on myös avustajaksi otettu henkilö työsuhteessa suostumuksen antaneeseen työnantajaan.

9 § Työnantajan sijainen

Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä. Jos sijainen tehtäväänsä suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työntekijälle vahinkoa, työnantaja vastaa syntyneen vahingon korvaamisesta.

10 § Liikkeen luovutus

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Edellä 1 momentissa tarkoitetussa liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän saatavasta, jollei muuta ole sovittu.

Konkurssipesän luovuttaessa liikkeen luovutuksensaaja ei vastaa ennen luovutusta erääntyneistä työntekijän palkka- ja muista työsuhteesta johtuvista saatavista, paitsi jos konkurssiin asetetussa liikkeessä ja luovutuksen vastaanottavassa liikkeessä määräysvaltaa käyttävät tai ovat käyttäneet samat henkilöt omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella.

11 § Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättynä ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.

Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä.

Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Neuvottelut on käytävä kohtuullisessa ajassa ja työntekijällä on oikeus käyttää neuvottelussa avustajaa. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.

2 luku Työnantajan velvollisuudet

1 § Yleisvelvoite

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

2 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kesto- ajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

3 § Työturvallisuus

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään.

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työntekijän oikeudesta erityisäitiysvapaaseen säädetään 4 luvun 1 §:ssä.

4 § Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista
viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 3 momentista muuta johdu. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;

2) työnteon alkamisajankohta;

3) määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

4) koeaika;

5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;

6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;

7) työhön sovellettava työehtosopimus;

8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;

9) noudatettava työaika; työnantajan aloitteesta sovitun vaihtelevan työajan osalta on annettava lisäksi selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta;

10) vuosiloman määräytyminen;

11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;

12) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Edellä 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetussa vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyöntekijän pyynnöstä myös, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määräajaksi. Selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta sekä arvio vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä.

5 § Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille 6 luvun 6 §:stä riippumatta.

Jos 1 momentissa tarkoitetun työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

6 § Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä.

7 § Työehtosopimusten yleissitovuus

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (*yleissitova työehtosopimus*) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Työnantaja, joka on työehtosopimuslain (436/1946) nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa 1 momentissa säädetystä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

8 § Yleissitovuuden vahvistaminen ja voimassaolo

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta samoin kuin yleissitovuuden voimassaolosta ja sopimusten saatavuudesta säädetään työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa (56/2001).

9 § Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettava työehtosopimus

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä toisen työnantajan (*käyttäjäyritys*) työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työehtosopimukseen eikä velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

10 § Vähimmäispalkka työehtosopimuksen puuttuessa

Jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain nojalla sitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

11 § Sairausajan palkka

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa 1 momentin mukainen oikeus sairausajan palkkaan syntyy, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Sairausajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on sairausajan alkua viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

11 a § Osa-aikainen sairauspoissaolo

Työntekijän oikeudesta osasairauspäivärahaan ja sen perusteena olevasta määräaikaisesta osa-aikatyötä koskevasta sopimuksesta säädetään sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 11 §:ssä. Osa-aikaisen sairauspoissaolon tarkoituksena on tukea työntekijän työssä pysymistä ja oma-aloitteista paluuta kokoaikaiseen työhön. Sopimus osa-aikatyöstä tehdään työntekijän terveydentilaa koskevan selvityksen perusteella.

Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen muuttamisesta kesken sopimuskauden on sovittava. Määräaikainen sopimus päättyy kuitenkin kesken sopimuskauden, jos työntekijä ei sairautensa vuoksi kykene enää suoriutumaan osa-aikatyöstään.

Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen päättyessä työntekijällä on oikeus palata noudattamaan osa-aikatyösopimusta edeltävän kokoaikaisen työsopimuksensa ehtoja.

12 § Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä

Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.

Työnantaja saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava tämän luvun 17 §:n säännöksiä kuittausoikeuden rajoituksista.

13 § Palkan maksuaika ja -kausi

Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovita. Jos aikapalkan perusteena on viikkoa lyhyempi aika, palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa ja muussa tapauksessa kerran kuukaudessa. Suorituspalkkaustyössä palkanmaksukausi saa olla enintään kahden viikon pituinen, ellei suorituspalkkaa makseta kuukausittain tulevan palkan yhteydessä. Jos suorituspalkkaustyö kestää yhtä palkanmaksukautta pitempään, on kultakin palkanmaksukaudelta maksettava työhön käytetyn ajan mukaan määräytyvä osa palkasta.

Jos osa palkasta määräytyy voitto-osuutena, provisiona tai muulla vastaavalla perusteella, saa tämän osan maksukausi olla edellä säädettyä pitempi, enintään kuitenkin 12 kuukautta.

14 § Palkanmaksukausi työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Työsuhteesta johtuvan saatavan suorituksen viivästyessä työntekijällä on oikeus saada korkolain (633/1982) 4 §:ssätarkoitetun viivästyskoron lisäksi täysi palkkansa odotuspäiviltä, enintään kuitenkin kuudelta kalenteripäivältä.

Jos työsuhteesta johtuva saatava ei ole selvä ja riidaton tai jos suorituksen viivästyminen on johtunut laskuvirheestä tai tällaiseen rinnastettavasta erehdyksestä, työntekijällä on oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos hän on huomauttanut suorituksen viivästymisestä työnantajalle kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä eikä työnantaja ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta. Oikeus odotuspäivien palkkaan alkaa tällöin työnantajalle varatun maksuajan kuluttua.

15 § Palkan poikkeuksellinen erääntyminen

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joulu- tai juhannusaattona tai arkilauantaina, erääntymispäivänä pidetään lähinnä edellistä arkipäivää.

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sellaisena arkipäivänä, jona pankkien yleisesti keskinäisissä maksuissaan käyttämät maksujärjestelmät eivät säädöskokoelmassa julkaistavan Suomen Pankin ilmoituksen mukaan ole Euroopan keskuspankin tai Suomen Pankin tekemän päätöksen vuoksi käytössä, erääntymispäivänä pidetään niin ikään tätä lähinnä edeltävää arkipäivää.

16 § Palkan maksaminen

Palkka on maksettava työntekijän osoittamalle pankkitilille. Palkan on oltava työntekijän käytettävissä sen erääntymispäivänä. Palkka voidaan maksaa käteisenä vain pakottavasta syystä. Työnantaja vastaa palkanmaksutavasta aiheutuvista kustannuksista.

Maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet. Käteisenä rahana maksetusta palkasta työnantajalla on oltava työntekijän allekirjoittama kuitti tai muu maksun todentava selvitys.

Kirjanpitolaissa (1336/1997) tarkoitetun kirjanpitovelvollisen työnantajan velvollisuudesta liittää kirjanpitoon maksua koskeva työntekijän allekirjoittama kuitti tai muu maksun todentava selvitys säädetään mainitussa laissa.

17 § Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko

Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottokaaren (705/2007) tai sen nojalla annetun asetuksen mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

Sopimuksen vakuudeksi tai muutoin maksettu palkkaennakko voidaan vähentää palkasta. Palkkaennakko luetaan ensisijaisesti 1 momentissa tarkoitettuun suojaosaan.

18 § Työntekijän oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten

Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten siten kuin kuntalain (410/2015) 80 ja 81 §:ssä säädetään.

3 luku Työntekijän velvollisuudet

1 § Yleiset velvollisuudet

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

2 § Työturvallisuus

Työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.

3 § Kilpaileva toiminta

Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävinä.

Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan 1 momentin perusteella estynyt ryhtymästä työhön, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta.

4 § Liikesalaisuudet

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on hankkinut tiedot oikeudettomasti, kielto jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Liikesalaisuuksien suojasta säädetään lisäksi liikesalaisuuslaissa (595/2018).

Liikesalaisuuden ilmaisseen työntekijän ohella työnantajalle syntyneen vahingon kor- vaamisesta on vastuussa myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot, jos viimeksi mainittu tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menetelleen oikeudettomasti.

5 § Kilpailukieltosopimus

Uusi 3 luvun 5 § voimaan 1.1.2022 (1018/2021)

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (kilpailukieltosopimus) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät sekä muut vastaavat seikat.

Jos rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60 prosenttia työntekijän palkasta. Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään yksi vuosi työsuhteen päättymisestä. Korvaus on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsopimuksen päättämisen jälkeen toisin sovita. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus noudattaen irtisanomisaikaa, jonka pituuden on oltava vähintään kolmasosa rajoitusajan pituudesta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsopimuksen.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä 3 momentissa säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin tässä pykälässä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevyyteen ja sovitteluun sovelletaan, mitä varallisuusoikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, *oikeustoimilaki*) säädetään.

Vanha 3 luvun 5 § 1.1.2022 alkaen (1018/2021)

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- salaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevyydestä ja sovittelusta on voimassa, mitä varallisuusoikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, *oikeustoimilaki*) säädetään.

4 luku Perhevapaat

1 § Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.

2 § Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osa-aikatyöstä ja sen ehdoista sairausvakuutuslain 9 luvun 10 §:ssä säädetyn vanhempainrahakauden aikana. Työntekijän oikeudesta osittaiseen vanhempainrahaan säädetään sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:ssä.

Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko tämän luvun 1 §:ssä tarkoitetulle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

3 § Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

3 a § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

4 § Osittainen hoitovapaa

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu oppivelvollisuuslain (1214/2020) 2 §:n 3 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaan lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, on hänelle annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyn työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, se tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa.

5 § Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa.

6 § Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

7 § Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

7 a § Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.

Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta.

Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

8 § Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajalta.

Työnantajan on kuitenkin korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

9 § Työhönpaluu

Tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

5 luku Lomauttaminen

1 § Lomauttamisen määritelmä

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täyttyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työntekijä saa 6 §:stä johtuvin rajoituksin ottaa lomautuksen ajaksi muuta työtä. Asuntoedun käyttämisestä lomautuksen aikana säädetään 13 luvun 5 §:ssä.

2 § Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos

1) hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai

2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä 1 momentissa ja tämän luvun 4 §:ssä säädetyn estämättä sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädetyillä perusteilla.

3 § Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa.

4 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

5 § Todistus lomauttamisesta

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

6 § Työhönpaluu lomautuksen jälkeen

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu.

Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

7 § Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestettyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten 2 momentissa säädetään.

6 luku Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

1 § Määräaikaiset sopimukset

Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.

Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

1 a § Eroamisikä

Työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää eroamisiän, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta. Eroamisikä on vuonna 1957 ja sitä ennen syntyneillä 68 vuotta, vuosina 1958—1961 syntyneillä 69 vuotta ja vuonna 1962 ja sen jälkeen syntyneillä 70 vuotta.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen määräaikaisesta jatkamisesta 1 luvun 3 §:n 2 momentin estämättä.

2 § Yleiset säännökset irtisanomisajoista

Toistaiseksi tehty tai muutoin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päätetään toisen sopijapuolen tietoon saatettavalla irtisanomisella.

Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu pidemmästä ajasta, tämän sijasta on noudatettava kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia työntekijän irtisanomisaikaa pidemmäksi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa.

Jos työsopimus saadaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa, työsuhde päättyy sen työpäivän tai työvuoron päättyessä, jonka aikana irtisanomisilmoitus on toimitettu toiselle sopijapuolelle.

3 § Yleiset irtisanomisajat

Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;

2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;

3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta;

4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta;

5) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;

2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

4 a § Irtisanomisajan palkka noudatettaessa vaihtelevaa työaikaa
Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta ja työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa viimeksi edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan on korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetys. Korvausvelvollisuutta ei ole, jos työsuhde on ennen irtisanomista kestänyt alle kuukauden. Irtisanomisajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on irtisanomista viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

5 § Sopimussuhteen hiljainen pidennys

Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen, katsotaan sopimussuhdetta jatketun toistaiseksi.

6 § Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita

irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Edellä 1 luvun 10 §:n 2 momentista poiketen tämä velvollisuus koskee vastaavasti myös 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

7 § Työtodistus

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, jos sitä pyydetään 10 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Todistusta työntekijän työtaidosta ja käytöksestä on kuitenkin pyydettävä viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Jos työsuhteen päättymisestä on kulunut yli 10 vuotta, työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.

7 luku Työsopimuksen irtisanomisperusteet

1 § Yleissäännös irtisanomisperusteista

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

2 § Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;

2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

3 § Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai

2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

4 § Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

5 § Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä

Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään 1 luvun 10 §:ssä tarkoitetun liikkeen luovutuksen perusteella.

Työnantajan luovuttaessa liikkeensä 1 luvun 10 §:ssä säädetyllä tavalla työntekijä saa työsuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos työntekijälle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa työsopimuksensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta.

6 § Luovutuksensaajan vastuu

Jos työsopimus päätetään siksi, että työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä.

7 § Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä

Jos työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun menettelyn kohteena, työnantaja saa, ellei 4 §:stä johdu muuta, irtisanoa työsopimuksen sen kestosta riippumatta noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos

1) irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla tai

2) irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla, tai perusteena on vahvistetussa saneerausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Työntekijän noudatettava irtisanomisaika saneerausmenettelyn yhteydessä on 14 päivää, jos 5 luvun 7 §:n 1 momentista ei muuta johdu.

8 § Työnantajan konkurssi ja kuolema

Kun työnantaja asetetaan konkurssiin, saadaan työsopimus sen kestosta riippumatta molemmin puolin irtisanoa päättymään. Irtisanomisaika on 14 päivää. Palkan konkurssin ajalta maksaa konkurssipesä.

Työnantajan kuoltua on sekä kuolinpesän osakkailla että työntekijällä oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta. Irtisanomisaika on 14 päivää. Irtisanomisoikeutta on käytettävä kolmen kuukauden kuluessa työnantajan kuolemasta.

9 § Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai muuta kuin 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädetyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

10 § Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuoja

Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun työsopimuksen tämän luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen 3 tai 7 §:ssä taikka 8 §:n 1 momentissa säädetyillä perusteilla vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

11 § Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

Työnantaja saa yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi 3 §:ssä tarkoitetulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen.

12 § Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja työntekijä työnantajan irtisanottua työsopimuksen 7 luvun 3 ja 4 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen. Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;

2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;

3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettäessä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

13 § Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Uusi 7 luvun 13 § voimaan 1.1.2022 (1339/2021)
Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:
1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja
2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoimintalain (1333/2021) 5 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön

välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Vanha 7 luvun 13 § 1.1.2022 alkaen (1338/2021)
Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 7 luvun 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja

2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai
valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

14 § Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti

Työnantaja, joka ei ole noudattanut 13 §:ssä säädettyä velvollisuuttaan, on velvollinen suorittamaan työntekijälle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta.

8 luku Työsopimuksen purkaminen

1 § Purkamisperuste

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

2 § Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon 1 §:ssä tarkoitetun purkamisperusteen täyttymisestä.

Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

3 § Työsopimuksen purkautuneena pitäminen

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.

Jos työnantaja on poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työntekijälle pätevää syytä poissaololleen, työntekijä saa katsoa työsopimuksen purkautuneen.

Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

9 luku Työsopimuksen päättämismenettely

1 § Irtisanomisperusteeseen vetoaminen

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta.

2 § Työntekijän ja työnantajan kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 1 luvun 4 §:n perusteella tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta.

3 § Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 3 tai 7 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot. Jos työsopimus irtisanotaan 7 luvun 8 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista.

Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidänedustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta.

3 a § Työnantajan ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle

Työnantajan on ilmoitettava työntekijöiden irtisanomisesta viipymättä työ- ja elinkeinotoimistolle, jos 7 luvun 3, 4, 7 tai 8 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottavia työntekijöitä on vähintään kymmenen.

Edellä 1 momentissa tarkoitetusta ilmoituksesta on käytävä ilmi irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat.

3 b § Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymissuunnitelmasta

Työnantajalla on 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

4 § Työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittaminen

Työsopimuksen päättämisilmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Toimitettaessa työsopimuksen päättämisilmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan 1 luvun 4 §:n mukaiseen perusteeseen ja 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettuihin työsopimuksen päättämisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädetyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

5 § Päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

10 luku Työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot

1 § Oikeustoimilain mukainen pätemättömyys

Jos työsopimus ei sido työntekijää oikeustoimilain 3 luvussa säädetyn pätemättömyysperusteen vuoksi, työntekijällä on pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta oikeus irtisanoa työsopimus päättymään heti, jollei pätemättömyysperuste ole menettänyt merkitystään.

2 § Kohtuuttomat ehdot

Jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.

3 § Mitättömän ehdon vaikutukset

Vaikka työsopimuksen ehto on työntekijän suojaksi annetun säännöksen vastaisena mitätön, työsopimus on muilta osin voimassa.

4 § Vajaavaltaisuuteen perustuva pätemättömyys

Työnantaja ei saa vedota työntekijän vajaavaltaisuudesta johtuvaan sopimuksen pätemättömyyteen niin kauan kuin vajaavaltainen täyttää sopimusvelvoitteensa.

11 luku Kansainvälisluonteiset työsopimukset ja sovellettava laki

1 § Työsopimukseen sovellettava laki

Suomessa tehtävään työhön sovelletaan Suomen työlainsäädäntöä, jos työsopimuksella ei ole liittymiä muihin valtioihin.

Jos työsopimuksella on liittymä kahteen tai useampaan valtioon, työsopimukseen sovellettava laki määräytyy sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista (Rooma I) annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 593/2008 mukaisesti.

2 § Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden nojalla työtä tekevät työntekijät

Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden nojalla Suomessa työtä tekevien Euroopan unionin ja Euroopan talousalueen kansalaisten työehtojen on oltava yhdenvertaiset suomalaisiin työntekijöihin sovellettavien ehtojen kanssa siten kuin asiasta säädetään työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) N:o 492/2011. Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden nojalla Suomessa työtä tekevien Sveitsin kansalaisten työehtojen on oltava yhdenvertaiset suomalaisiin työntekijöihin sovellettavien ehtojen kanssa siten kuin siitä on sovittu Euroopan yhteisön ja sen jäsenvaltioiden sekä Sveitsin valaliiton välillä Luxemburgissa 21 päivänä kesäkuuta 1999 henkilöiden vapaasta liikkuvuudesta tehdyssä sopimuksessa
(SopS 38/2002).

Kansalaisuuteen perustuva syrjintä työehdoissa on kielletty siten kuin siitä säädetään yhdenvertaisuuslaissa sekä Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa.

3 § Lähetetyt työntekijät

Suomeen valtioiden rajat ylittävän palvelujen tarjonnan perusteella lähetettyjentyöntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdoista ja työoloista säädetään työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa (447/2016).

4 § Kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetussa laissa tarkoitetut työntekijät

Työntekijöiden, joiden maahanpääsy perustuu kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annettuun lakiin (908/2017), työsuhteen ehtojen määräytymisestä säädetään työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 1 a §:ssä.

11 a luku Työnantajien yhteisvastuu palkattaessa laittomasti maassa oleskelevia työntekijöitä

1 § Soveltamisala

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan työnantajaan, joka on ottanut työhön ulkomaalaislain (301/2004) 3 §:n 2 a kohdassa tarkoitetun kolmannen maan kansalaisen, joka oleskelee maassa laittomasti. Säännöksiä sovelletaan myös työnantajan sopimuspuoleen ja muuhun sopimuspuoleen siten kuin jäljempänä tässä luvussa säädetään.

2 § Alihankkija ja toimeksiantaja

Tässä luvussa tarkoitetaan:

1) alihankkijalla työnantajana toimivaa sopimuspuolta, joka on tehnyt tilaajan kanssasopimuksen tietyn työtuloksen aikaansaamiseksi vastiketta vastaan;

2) toimeksiantajalla oikeushenkilöä tai luonnollista henkilöä, jonka Suomessa olevissa tiloissa tai Suomessa olevassa työkohteessa työskentelee työntekijä, joka on alihankkijan palveluksessa;

3) pääasiallisella toimeksiantajalla oikeushenkilöä tai luonnollista henkilöä, jonka Suomessa olevissa tiloissa tai Suomessa olevassa työkohteessa toimii useampia 1 kohdassa tarkoitettuja alihankkijoita 2 kohdassa tarkoitettuina toimeksiantajina.

3 § Seuraamusmaksu

Työnantaja, joka on ottanut työhön 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän tai työntekijöitä, on velvollinen maksamaan seuraamusmaksun, joka on vähintään 1 000 euroa ja enintään 30 000 euroa.

Seuraamusmaksun enimmäis- ja vähimmäismäärä tarkistetaan rahanarvon muutosta v astaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

4 § Seuraamusmaksun määrään vaikuttavat tekijät

Seuraamusmaksun suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työnantajan menettelyn tahallisuus ja toistuvuus, muut työsuhteen syntyolosuhteet ja sen ehdot sekä 1 §:ssä tarkoitettujen työntekijöiden lukumäärä.

Seuraamusmaksua alentavana tekijänä otetaan huomioon, jos luonnollinen henkilö on palkannut työntekijän yksityisiä tarpeitaan varten ja jos työntekijän työolot eivät osoita erityistä hyväksikäyttöä.

5 § Palauttamiskustannukset

Työnantaja, joka määrätään maksamaan 3 §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu, on velvollinen korvaamaan 1 §:ssä tarkoitettujen työntekijöiden palauttamisesta aiheutuneet kustannukset tapauksissa, joissa palautusmenettelyt on toteutettu edellyttäen, että työnantaja on omalla toiminnallaan vaikuttanut työntekijöiden maahantuloon tai maassaoloon.

6 § Seuraamusmaksun määrääminen ja palautta- miskustannusten korvaaminen

Maahanmuuttovirasto määrää päätöksellään työnantajan sekä 10 ja 11 §:ssä tarkoitetun toimeksiantajan maksamaan 3 §:ssä tarkoitetun seuraamusmaksun ja 5 §:ssä tarkoitetut palauttamiskustannukset päätöksessä määrätyssä ajassa. Jos päätöksessä seuraamusmaksu ja palauttamiskustannukset määrätään maksettavaksi myös 10 ja 11 §:ssä tarkoitetulle toimeksiantajalle tai toimeksiantajana toimivalle muulle alihankkijalle, niin työnantaja, toimeksiantaja tai toimeksiantajana toimiva muu alihankkija vastaavat niistä yhteisvastuullisesti.

Seuraamusmaksua ei voida määrätä, jos seuraamusmaksun määräämistä koskevaa asiaa ei ole saatettu vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työntekijän työsuhde on päättynyt. Seuraamusmaksu ja palauttamiskustannukset vanhenevat viiden vuoden kuluttua sitä seuranneen vuoden alusta, jona ne on määrätty.

Seuraamusmaksu ja palauttamiskustannukset määrätään maksettavaksi valtiolle.
Seuraamusmaksun täytäntöönpanosta säädetään sakon täytäntöönpanosta annetussa laissa (672/2002).

Seuraamusmaksua ei voida määrätä sille, jota epäillään samasta teosta esitutkinnassa, syyteharkinnassa tai tuomioistuimessa vireillä olevassa rikosasiassa. Maksua ei voida määrätä myöskään sille, joka samasta teosta on lainvoimaisesti tuomittu rangaistukseen. Maahanmuuttoviraston on hakemuksesta poistettava maksu, jos se, jolle on määrätty seuraamusmaksu, on epäiltynä samasta teosta tuomioistuimessa vireillä olevassa rikosasiassa tai myöhemmin tuomitaan samasta teosta rangaistukseen.

7 § Muutoksenhaku

Tässä luvussa tarkoitettuun päätökseen saa hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen. Muutoksenhausta säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa
(808/2019).

8 § Työntekijän saatavien lähettäminen ja työsuhteen kesto

Työnantaja on velvollinen maksamaan ne kustannukset, jotka aiheutuvat 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän palkkasaatavien lähettämisestä valtioon, johon työntekijä on palannut tai palautettu.

Jollei työnantaja tai työntekijä toisin osoita, työntekijän työsuhteen katsotaan kestäneen kolme kuukautta.

9 § Toimeksiantajan vastuu työntekijän saatavista

Jos 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän työnantaja on alihankkija, tämän välitön toimeksiantaja on velvollinen yhteisvastuullisesti työnantajan kanssa maksamaan alihankkijan palveluksessa olleen työntekijän seuraavat saatavat:

1) erääntyneet palkkasaatavat;

2) työaikalain (872/2019) 20 §:ssä säädetyt lisä- ja ylityökorvaukset sekä sunnuntaityön korotettu palkka;

3) vuosilomalain (162/2005) 3 luvussa säädetty vuosilomapalkka ja 4 luvussa säädetty lomakorvaus.

Toimeksiantaja on 1 momentissa säädetyllä tavalla velvollinen maksamaan 8 §:n 1 momentissa tarkoitetut kustannukset. Toimeksiantaja voi myös osoittaa, että hänen vastuunsa 1 momentissa säädetyistä työntekijän saatavista koskee muuta kuin 8 §:n 2 momentissa tarkoitettua aikaa työsuhteen kestosta.

10 § Toimeksiantajan vastuu seuraamusmaksusta ja palauttamiskustannuksista

Jos 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän työnantaja on alihankkija, tämän välitön toimeksiantaja on velvollinen maksamaan yhteisvastuullisesti työnantajan kanssa 3 §:ssä säädetyn seuraamusmaksun ja 5 §:ssä tarkoitetut palauttamiskustannukset.

Seuraamusmaksu voidaan määrätä toimeksiantajalle vain, jos se määrätään myös työnantajalle. Palauttamiskustannukset voidaan määrätä toimeksiantajalle, jos toimeksiantaja on vaikuttanut laittoman työntekijän maahantuloon tai maassaoloon.

11 § Pääasiallisen toimeksiantajan vastuu

Pääasiallinen toimeksiantaja tai toimeksiantajana toimiva muu alihankkija on velvollinen yhteisvastuullisesti alihankkijana toimineen työnantajan kanssa maksamaan 3 §:ssä säädetyn seuraamusmaksun ja 9 §:ssä säädetyt työntekijän saatavat ja kustannukset, jos he tiesivät työntekijän oleskelevan laittomasti maassa, sekä palauttamiskustannukset, jos pääasiallinen toimeksiantaja tai toimeksiantajana toimiva muu alihankkija on vaikuttanut laittoman työntekijän maahantuloon tai maassaoloon.

12 § Toimeksiantajien takautumisoikeus

Välittömällä toimeksiantajalla, pääasiallisella toimeksiantajalla ja toimeksiantajana toimivalla muulla alihankkijalla on oikeus vaatia 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän
työnantajana olevalta tai olleelta alihankkijalta takaisin, mitä he ovat 9—11 §:n mukaan suorittaneet seuraamusmaksuna, palauttamiskus- tannuksina, työntekijän saatavina tai kustannuksina työnantajan ohella tai tämän sijaan.

13 § Vastuusta vapautuminen

Työnantaja, välitön toimeksiantaja, pääasiallinen toimeksiantaja ja toimeksiantajana toimiva muu alihankkija ei ole velvollinen maksamaan 3 §:ssä säädettyä seuraamusmaksua eikä 5 §:ssä säädettyjä palauttamiskustannuksia, jos voimassa oleva oleskelulupana tai muuna oleskeluoikeuden antavana asiakirjana esitetty työntekijää koskeva asiakirja oli väärennetty eikä hän tiennyt sitä.

Välitön toimeksiantaja, pääasiallinen toimeksiantaja ja toimeksiantajana toimiva muu alihankkija ei ole velvollinen maksamaan 9 §:ssä säädettyjä työntekijän saatavia ja kustannuksia, jos 1 momentissa tarkoitettu asiakirja oli väärennetty eikä hän tiennyt sitä.

Välitön toimeksiantaja ei myöskään ole velvollinen maksamaan 3 §:ssä säädettyä seuraamusmaksua, 5 §:ssä säädettyjä palauttamiskustannuksia eikä 9 §:ssä säädettyjä työntekijän saatavia ja kustannuksia, jos hän voi osoittaa hankkineensa työnantajana olevalta alihankkijalta tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) 5 §:ssä tarkoitetut selvitykset ja todistukset ja hän on huolehtinut alihankkijan kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin siitä, että työnantajan käyttämillä työntekijöillä on ulkomaalaislaissa tarkoitettu työntekijän oleskelulupa tai muu oleskeluoikeuden antava asiakirja.

Maahanmuuttoviraston on pyydettävä ennen päätöksen tekoa työsuojeluviranomaiselta lausunto siitä, onko 3 momentissa tarkoitettu toimeksiantaja noudattanut tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 5 §:ää. Päätöksen tekijän on noudatettava lausuntoa.

12 luku Vahingonkorvausvelvollisuus

1 § Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen korvausvelvollisuus 1 luvun 4 §:ssä taikka 7 tai 8 luvussa säädettyjen perusteiden vastaisesta työsopimuksen päättämisestä määräytyy 2 §:n mukaan.

Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä määräytyy 6 luvun 4 §:n mukaan. Vähintään 200 päivää lomautettuna olleen työntekijän oikeudesta saada työsopimuksen irtisanoessaan irtisanomisajan palkkaa tai sen osaa vastaava korvaus irtisanomisajalta säädetään 5 luvun 7 §:n 3 momentissa.

2 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä

Työnantaja, joka on tässä laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisesta tai huolimattomasta menettelystä, työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja jäljempänä 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kestoaika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Korvausta määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta yhdenvertaisuuslain nojalla tuomittu hyvitys.

Jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vastoin 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädettyjä perusteita tai purkanut sen 1 luvun 4 §:n tai yksinomaan 8 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvausta määrättäessä ei sovelleta 1 momentin säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä.

3 § Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen

Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen
Edellä 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on vähennettävä:

1) 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitetusta ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta;

2) 80 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tar- koitetusta peruspäivärahasta; sekä

3) työntekijälle kyseiseltä ajalta työttömyysturvalain nojalla maksettu työmarkkinatuki.

Tuomioistuin voi tehdä korvauksesta 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua asiaa käsiteltäessä tuomioistuimen on varattava työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tilaisuus tulla kuulluksi. Tuomioistuimen on velvoitettava työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä työttömyysvakuutusrahastolle ja toimitettava asiassa annettu lainvoiman saanut tuomio tai päätös sille tiedoksi. Mitä tässä säädetään työttömyysvakuutusrahastosta, koskee vastaavasti Kansaneläkelaitosta käsiteltäessä 1 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitettua asiaa.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, siinä on erikseen mainittava 2 §:n nojalla sovittu kokonaiskorvaus sekä siihen sisältyvä työntekijälle työttömyydestä johtuvista, ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus. Korvauksesta on tehtävä vähennys noudattaen, mitä tämän pykälän 1 ja 2 momentissa säädetään. Työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle ja että sopimusjäljennös toimitetaan sille tiedoksi.

Mitä edellä säädetään 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta, sovelletaan myös perusteettoman lomauttamisen johdosta 1 §:n 1 momentin nojalla määrättyyn vahingonkorvaukseen.

13 luku Erinäisiä säännöksiä

1 § Yhdistymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä on myös oikeus perustaa luvallinen yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

Yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön.

2 § Kokoontumisoikeus

Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhdeasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

3 § Luottamusvaltuutettu

Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät tässä laissa ja muualla työlainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrätyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa.

Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetys. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettavasta työstä vapautuksesta ja ansion menetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa.

Luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta säädetään 7 luvun 10 §:ssä.

4 § Luottamusvaltuutettu ja liikkeen luovutus

Luottamusvaltuutettu säilyttää 3 §:ssä säädetyn asemansa, jos liike tai sen osa sitä luovutettaessa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luottamusvaltuutetun toimikausi päättyy liikkeen luovutuksen johdosta, hänellä on 7 luvun 10 §:ssä säädetty irtisanomissuoja kuusi kuukautta toimikautensa päättymisestä.

5 § Asuntoetu

Työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn vuoksi sekä työsuhteen päättyessä asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain (481/1995) 92 §:ssä vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyn ajan. Työsuhteen päättyessä työntekijän kuoleman johdosta hänen huoneistossa asuvilla perheenjäsenillään on oikeus käyttää asuntoa kuolemantapauksen jälkeen sen ajan, johon työntekijällä olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta.

Työsuhteen päätyttyä työnantaja saa periä 1 momentissa tarkoitetusta huoneiston käytöstä vastikkeena enintään määrän, joka vastaa yleisestä asumistuesta annetussa laissa (938/2014) säädettyä enimmäisasumismenojen määrää. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheenjäsenelleen. Vastiketta saadaan periä sen kuukauden alusta, joka lähinnä seuraa 14 päivän kuluttua ilmoituksesta.

Vastaavasti työnantajalla on oikeus periä huoneiston käytöstä vastike hänen palkanmaksuvelvollisuutensa keskeydyttyä työsuhteen jatkuessa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voi 1 momentissa tarkoitetun työnteon keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi antaa työntekijän tai vainajan perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset maksaa työnantaja.

6 § Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.

Edellä 2 luvun 5 §:ssä, 5 luvun 2 §:ssä sekä 6 luvun 6 §:ssä säädetyn työntarjoamisvelvollisuuden estämättä:

1) kunta saa palkata työsuhteeseen täyttääkseen julkisesta työvoima-ja yrityspalvelusta annetun lain 11 luvun 1 §:ssä säädetyn työllistämisvelvoitteen, ei kuitenkaan tehtävään, josta se on samaan aikaan lomauttanut työntekijänsä tai josta se on antanut työntekijälleen lomautusilmoituksen;

2) yhdistys tai säätiö saa ottaa palvelukseensa muihin kuin elinkeinotoiminnaksi katsottaviin tehtäviin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvun 8 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetun työttömän henkilön;

3) kunta, kuntayhtymä, yhdistys tai säätiö saa ottaa työpajaan tai vastaavaan valmennusyksikköön julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun palkkatuettuun työsuhteeseen henkilön sellaisiin tehtäviin, joita ei muutoin tehdä työ- tai virkasuhteessa.

Edellä 5 luvun 2 §:ssä säädetyn estämättä kunta, kuntayhtymä, yhdistys tai säätiö voi ottaa työpajaan tai vastaavaan valmennusyksikköön julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työkokeiluun henkilön sellaisiin tehtäviin, joita ei muutoin tehdä työ- tai virkasuhteessa.

Edellä 2 luvun 5 §:ssä ja 6 luvun 6 §:ssä säädetyn työntarjoamisvelvollisuuden estämättä työnantaja voi tehdä opiskelijan kanssa ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tai Ahvenanmaan maakuntalainsäädännössä tarkoitetun oppisopimuksen.

7 § Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

1) 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhde-etuuksista;

2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitetusta neuvotteluvelvollisuudesta;

3) 2 luvun 5 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;

4) 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta;

5) 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;

6) 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä;

7) 5 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;

8) 5 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;

9) 5 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta;

10) 6 luvun 4 a §:ssä korvattavan ansionmenetyksen määräytymisperusteesta;

11) 6 luvun 6 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta;

12) 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellisesta laajuudesta;

13) 7 luvun 13 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;

14) 9 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja ortodoksiseen kirkkokuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

8 § Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 7 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos niiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 7 §:n 2 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

9 § Vanhentuminen ja kanneaika

Työntekijän palkkasaatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua erääntymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Sama vanhentumisaika koskee myös muita tässä laissa tarkoitettuja saatavia.

Työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamisessa vanhentumisaika on kuitenkin kymmenen vuotta.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Jos kuitenkin työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava vanhentuu kuten 1 momentissa säädetään.

10 § Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

11 § Rangaistussäännökset

Rangaistus 2 luvun 2 §:ssä säädetyn syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rikoslain(39/1889) 47 luvun 3 §:ssä, 13 luvun 1 §:ssä säädetyn yhdistymisvapauden loukkaamisestarikoslain 47 luvun 5 §:ssä sekä 7 luvun 10 §:ssä tarkoitetun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä säädetyn luottamusvaltuutetun oikeuksien loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo

1) 2 luvun 4 §:n 1 tai 2 momentin säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista,

2) 2 luvun 17 §:n 1 momentin säännöksiä työnantajan kuittausoikeuden rajoituksesta,

3) 6 luvun 7 §:n säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle työtodistus,

4) 13 luvun 2 §:n säännöksiä työntekijöiden kokoontumisoikeudesta työpaikalla taikka

5) 13 luvun 10 §:n säännöksiä tämän lain nähtävänäpidosta,

on tuomittava *työsopimuslakirikkomuksesta* sakkoon.

Työsopimuslakirikkomuksesta tuomitaan myös se, joka 2 luvun 4 §:n 4 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista tai 2 luvun 16 §:n 2 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta työntekijälle palkkalaskelman.

Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

12 § Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista. Työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 7 §:n mukaan noudatettava.

Työsuojeluviranomaisilla on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista.

14 luku Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

1 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001.

2 § Kumottavat säännökset

Tällä lailla kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annettu työsopimuslaki (320/1970) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen työsopimuslakiin, on sen sijasta sovellettava tätä lakia.

3 § Siirtymäsäännös

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai hän saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momentin nojalla ennen tämän lain voimaantuloa tehtyä työehtosopimusta, hän saa soveltaa sen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momenttia sovelletaan siihen saakka, kun työehtosopimuksen yleissitovuus on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa tarkoitetulla tavalla vahvistettu ja päätös on saanut lainvoiman.

Työnantajan 13 luvun 10 §:ssä säädetty velvollisuus pitää 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden nähtävänä alkaa siitä päivästä, kun yleissitovuuden vahvistamista koskeva päätös on toimitettu ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetun lain (189/2000) 6 §:ssä tarkoitettuun oikeusministeriön ylläpitämään määräyskokoelmaan ja yleissitova työehtosopimus on julkaistu työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 14 §:ssä säädetyllä tavalla.

Lakimuutoksen 127/2019 voimaan 1.7.2019 voimaantulosäädökset

Työntekijän menettelyyn, joka on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan 7 luvun 2 §:ää sellaisena kuin se oli tämän lain voimaan tullessa.

Lakimuutoksen 377/2018 voimaan 1.6.2018 voimaantulosäädökset

Jos vaihtelevaa työaikaa koskevan ehdon sisältävä työsopimus on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, työnantajan on annettava 2 luvun 4 §:n 2 momentin 9 kohdassa tarkoitettu selvitys työajasta kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta. Jos ennen tämän lain voimaantuloa tehty vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto ei täytä 1 luvun 11 §:n mukaisia edellytyksiä, työnantajan on tarjottava työntekijälle mahdollisuutta muuttaa ehto vastaamaan työnantajan työvoimatarvetta kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Lakimuutoksen 1018/2021 voimaan 1.1.2022 voimaantulosäädökset
koskee 3 luvun 5 § :ää Kilpailukieltosopimus
Ennen tämän lain voimaantuloa sovittuun kilpailukieltosopimukseen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä, kunnes tämän lain voimaantulosta on kulunut vuosi. Tämän jälkeen sopimukseen sovelletaan tätä lakia.

Jos ennen tämän lain voimaantuloa sovitussa kilpailukieltosopimuksessa sovittu ennen tämän lain voimaantuloa voimassa olleen lain 3 luvun 5 §:n 3 momentin mukainen korvaus on maksettu tai sitä on sopimuksen mukaisesti alettu maksaa ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan sopimukseen kuitenkin tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä myös sen jälkeen, kun on kulunut vuosi tämän lain voimaantulosta.

Työnantajalla on oikeus ilman irtisanomisaikaa irtisanoa ennen tämän lain voimaantuloa sovittu kilpailukieltosopimus vuoden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Merityösopimuslaki

756/2011

Merityösopimuslaki

1 luku Yleiset säännökset

1 § Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan suomalaisessa aluksessa tai työnantajan määräyksestä väliaikaisesti muualla.

Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

Tämän lain eräiden säännösten soveltamisesta muuhun kuin työsopimuksen perusteella tehtävään työhön säädetään 13 luvun 17 a §:ssä.

2 § Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta työsopimukseen:

1) jonka perusteella työtä tehdään vain aluksen ollessa satamassa;

2) jonka perusteella tehtävää työtä on pidettävä pelkästään tilapäisenä tarkastus-, huolto-, luotsaus- tai muuna näihin rinnastettavana työnä;

3) jonka perusteella työtä tehdään uittokalustolla, uittoon käytettävää kuljetuskalustoa lukuun ottamatta;

4) jonka perusteella työtä tehdään puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen aluksissa;

5) josta säädetään erikseen.

Merellä tehtävään 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun työhön on kuitenkin sovellettava 2 luvun 12 §:n säännöksiä sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän hoidosta, 4 luvun 7 §:n säännöksiä työntekijän henkilökohtaisesta omaisuudesta aluksella, 13 luvun 12 §:n 1 momentissa säädettyä työnantajan velvollisuutta ilmoittaa työntekijän kuolemasta ja 4momentin mukaista velvollisuutta huolehtia kuolleen työntekijän alukselle jääneestä omaisuudesta sekä 18 ja 19 §:n säännöksiä järjestyksen ylläpitämisestä ja aluksesta poistumisen estämisestä.

3 § Työsopimuksen muoto ja sisältö

Työnantajan on huolehdittava, että työsopimus tehdään kirjallisesti.

Työsopimuksesta on käytävä ilmi:

1) työnantajan nimi, osoite ja koti- tai liikepaikka sekä työntekijän nimi, henkilötunnus, syntymäpaikka sekä kotipaikka;

2) työsopimuksen tekopaikka ja -aika;

3) työnteon alkamisajankohta;

4) määräaikaisen sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, ettäkysymys on 4 a §:ssä tarkoitetusta määräaikaisesta työsopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

5) koeaika, jos siitä on sovittu;

6) alus, jossa työtä tehdään työsuhteen alussa;

7) työntekijän pätevyys sekä toimi aluksessa tai pääasialliset työtehtävät;

8) työhön sovellettava työehtosopimus;

9) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;

10) työnantajan kustantama sosiaaliturva ja terveydenhoito;

11) säännöllinen työaika tai sen määräytymisen peruste;

12) vuosiloma tai sen määräytymisen peruste;

13) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;

14) työntekijän oikeus kotimatkaan;

15) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä tieto työn kestosta, valuutasta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavista rahallisista korvauksista ja luontoiseduista sekä työntekijän kotiuttamisen ehdoista.

Työsopimusta tehtäessä työntekijälle on annettava:
1) ohje menettelytavoista, joiden mukaisesti työntekijä voi valittaa työnantajan merityötä koskevan lainsäädännön vastaisesta menettelystä;
2) hänen tarpeelliseksi katsomansa tiedot aluksen voimassa olevista katsastustodistuksista ja aluksen liikennealueesta.

Työsopimus on tehtävä neljänä kappaleena, joista yksi annetaan työntekijälle, yksi aluksen päällikölle ja kaksi työnantajalle.

5 mom kumottu

4 § Työsopimuksen kesto

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

4a § Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä 4 §:n 1 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen perusteella yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 4 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla pysyvää.

Henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana sen mukaan kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 1 luvun 3 §:ssä säädetään.

Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

5 § Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 8 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

6 § Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-edut

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

7 § Vajaavaltaisen työsopimus

Uusi 1 luvun 7 §:n 1 mom. voimaan 1.8.2021 (1238/2020)

Tässä laissa tarkoitettuun työhön voidaan palkata henkilö, joka työn aloittaessaan on vähintään 16-vuotias ja jonka osalta perusopetuksen suorittaminen on perusopetuslain (628/1998) 26 §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla päättynyt. Perusopetuksen jälkeistä oppivelvollisuutta suorittavaan sovelletaan lisäksi, mitä nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 7 §:n 5 momentissa säädetään.

Vanha 1 luvun 7 §:n 1 mom. 1.8.2021 alkaen (1238/2020)

Tässä laissa tarkoitettuun työhön voidaan palkata henkilö, joka työn aloittaessaan on vähintään 16-vuotias. Kalastusaluksella tehtävän työn osalta edellytetään lisäksi, että palkattavan henkilön oppivelvollisuus on päättynyt.

Alaikäinen saa työntekijänä itse tehdä sekä irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa. Huoltajalla on kuitenkin oikeus purkaa alaikäisen tekemä työsopimus, jos purkaminen on tarpeellista alaikäisen kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia.

Vajaavaltaiseksi julistettu ja henkilö, jonka toimintakelpoisuutta on holhoustoimesta annetun lain (442/1999) nojalla rajoitettu, voi itse tehdä ja päättää työsopimuksensa.

8 § Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen

Työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei jäljempänä säädetystä muuta johdu.

Erääntynyt saaminen voidaan kuitenkin siirtää toisen sopijapuolen suostumuksetta.

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan (*käyttäjäyritys*) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjäyrityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi.

9 § Työnantajan sijainen

Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä. Jos sijainen tehtäväänsä suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työntekijälle vahinkoa, työnantaja vastaa syntyneen vahingon korvaamisesta.

10 § Liikkeen luovutus

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle.

Edellä 2 momentissa säädettyä ei sovelleta tilanteessa, jossa luovuttaja tai luovutuksensaaja on sijoittautunut Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

2 luku Työnantajan velvollisuudet

1 § Yleisvelvoite

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

2 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

3 § Työturvallisuus

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään.

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työntekijän oikeudesta erityisäitiysvapaaseen säädetään 5 luvun 1 §:ssä.

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden työhön on sovellettava lisäksi mitä nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 3 luvussa säädetään.

4 § Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille 7 luvun 9 §:stä riippumatta.

Jos 1 momentissa tarkoitetun työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

5 § Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla ja kokoaikaisilla työntekijöillä. Käyttäjäyrityksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

6 § Työehtosopimusten yleissitovuus

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (*yleissitova työehtosopimus*) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön, ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Työnantaja, joka on työehtosopimuslain (436/1946) nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa 1 momentissa säädetystä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

7 § Yleissitovuuden vahvistaminen ja voimassaolo

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta samoin kuin yleissitovuuden voimassaolosta ja sopimusten saatavuudesta säädetään työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa (56/2001).

8 § Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettava työehtosopimus

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä käyttäjäyrityksen työhön, vuokratun työntekijän työsuhteessa on sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 6 §:n 3 momentissa tarkoitetun tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Jos vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta 1 momentissa tarkoitettua työehto- sopimusta, vuokratun työntekijän palkkaa, työaikaa ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.

8 a § Vuokratun työntekijän oikeus käyttäjäyrityksen palveluihin ja järjestelyihin

Vuokratulla työntekijällä on oikeus käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, jollei
erilainen kohtelu ole perusteltua puolueettomista syistä. Käyttäjäyritys ei kuitenkaan ole velvollinen taloudellisesti tukemaan vuokratun työntekijän palvelujen ja järjestelyjen käyttöä.

9 § Vähimmäispalkka työehtosopimuksen puuttuessa

Jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain nojalla sitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

10 § Sairausajan palkka

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on työnteon estymisen ajalta oikeus täyteen palkkaansa, aluksen päälliköllä enintään 90 päivältä, muilla työntekijöillä ulkomaanliikenteessä enintään 60 päivältä ja kotimaanliikenteessä enintään 30 päivältä.

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan lomauttamisen aikana edellyttäen, että työkyvyttömyyden voidaan selvästi osoittaa johtuvan työstä johtuneista olosuhteista.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain (1224/2004) tai työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

11 § Sairausajan palkkaa vastaava korvaus työsuhteen päättyessä

Jos työnantaja on päättänyt työsopimuksen ja työntekijä on työsuhteen päättyessä kykenemätön työhönsä sairauden tai vamman vuoksi, hänellä on oikeus

sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen edellyttäen, että hänellä olisi työsuhteen jatkuessa ollut oikeus saada sairausajan palkkaa.

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen myös sellaisen kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä alkaneen työkyvyttömyyden johdosta, jonka voidaan selvästi osoittaa aiheutuneen työstä johtuneista olosuhteista.

Oikeutta sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen ei kuitenkaan ole ajalta, jolta työntekijä saa palkkaa toiselta työnantajalta.

12 § Sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän hoito

Työnantajan on huolehdittava sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän asianmukaisesta hoidosta. Tarvittaessa työntekijä on toimitettava hoidettavaksi maihin. Hoitoon kuuluvat lääkärin määräämä hoito siihen liittyvine matkoineen, lääkkeet ja ylläpito. Työnantajan vastuu työntekijän ylläpidosta päättyy viimeistään silloin, kun työntekijä palaa kotiinsa.

Jos sairas tai loukkaantunut työntekijä on jätettävä hoidettavaksi ulkomaille, työnantajan on varmistauduttava siitä, että työntekijä saa asianmukaista hoitoa. Tarvittaessa työnantajan on ilmoitettava asiasta lähimmälle Suomen edustustolle. Työnantajan on viipymättä ilmoitettava asiasta myös työntekijän lähiomaiselle, jollei työntekijä sitä kiellä.

13 § Sairaanhoidon kustannukset

Työnantaja vastaa työsuhteen kestäessä sairastuneen työntekijän hoitokustannuksista enintään 112 päivältä. Työnantajan korvausvelvollisuus rajoittuu siihen osaan, jota ei korvata julkisista varoista. Aluksella annettu hoito ei vähennä työnantajan tässä säädettyä velvollisuutta.

Työnantajan vastuu työntekijän sairaanhoitokustannuksista päättyy kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun työntekijä on viimeksi jättänyt aluksen.

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan työntekijän sairaanhoitokustannuksia, jos:

1) työntekijä on aiheuttanut sairautensa tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella;

2) työntekijä sairastuu kokoaikaisen perhevapaan, vuosiloman tai lomautuksen aikana, eikä sairauden tai vamman voida osoittaa johtuneen työstä johtuvista olosuhteista;

3) toinen työnantaja on velvollinen korvaamaan sairaanhoitokustannuksia.

14 § Palkan määräytyminen

Palkka lasketaan työhön saapumispäivän alusta työsuhteen päättymispäivän loppuun, jollei muualla laissa toisin säädetä. Työsuhteen alussa palkka maksetaan myös matka-ajalta työntekijän kotoa alukselle.

Laskettaessa kuukausipalkasta päiväpalkkaa kuukauteen sisältyy 30 päivää.

15 § Palkan säästö

Jos alus matkan alkaessa on vajaasti miehitetty tai työntekijämäärä matkan aikana vähenee, korvaavan työntekijän palkkaamatta jättämisestä syntynyt palkan säästö on jaettava työntekijöiden kesken. Säästö jaetaan sen mukaan, paljonko kunkin työ on lisääntynyt edellyttäen, ettei sitä ole korvattu jo ylityönä.

Työntekijöillä on oikeus syntyneeseen säästöön vain siltä ajalta, jonka alus on merillä, keittiöhenkilökunnalla kuitenkin myös aluksen satamassa olon ajalta.

16 § Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä

Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä.

Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen merionnettomuuden, tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa enintään 14 päivältä, jos alus työnteon estyessä on ulkomailla ja enintään seitsemältä päivältä, jos alus on Suomen satamassa.

Työnantaja saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava 21 §:n säännöksiä kuittausoikeuden rajoituksista.

Työntekijän oikeudesta korvaukseen työnteon estyessä aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomaksi julistamisen vuoksi säädetään 12 luvun 4 §:ssä.

17 § Palkan maksuaika ja -kausi

Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovita. Palkanmaksukausi voi olla enintään kuukauden pituinen.

18 § Palkanmaksukausi työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Työsuhteesta johtuvan saatavan suorituksen viivästyessä työntekijällä on oikeus saada korkolain (633/1982) 4 §:ssä tarkoitetun viivästyskoron lisäksi täysi palkkansa odotuspäiviltä, enintään kuitenkin kuudelta kalenteripäivältä.

Jos työsuhteesta johtuva saatava ei ole selvä ja riidaton tai jos suorituksen viivästyminen on johtunut laskuvirheestä tai tällaiseen rinnastettavasta erehdyksestä, työntekijällä on oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos hän on huomauttanut suorituksen viivästymisestä työnantajalle kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä eikä työnantaja ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta. Oikeus odotuspäivien palkkaan alkaa tällöin työnantajalle varatun maksuajan kuluttua.

19 § Palkan poikkeuksellinen erääntyminen

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joulu- tai juhannusaattona tai arkilauantaina, erääntymispäivänä pidetään lähinnä edellistä arkipäivää.

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sellaisena arkipäivänä, jona pankkien yleisesti keskinäisissä maksuissaan käyttämät maksujärjestelmät eivät säädöskokoelmassa julkaistavan Suomen Pankin ilmoituksen mukaan ole Euroopan keskuspankin tai Suomen Pankin tekemän päätöksen vuoksi käytössä, erääntymispäivänä pidetään niin ikään tätä lähinnä edeltävää arkipäivää.

20 § Palkan maksaminen

Palkka on maksettava työntekijälle käteisenä. Palkka tai osa siitä on maksettava työntekijän osoittamaan rahalaitokseen, jos työntekijä näin haluaa. Työnantaja vastaa viimeksi mainitusta palkanmaksutavasta aiheutuvista kustannuksista. Palkka on maksettava tai sen on oltava nostettavissa palkan erääntymispäivänä.

Maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

Aluksen ollessa satamassa työntekijällä on oikeus saada palkkaennakkona sillä hetkellä maksamatta olevaa palkkaa vastaava määrä, samassa maassa kuitenkin vain joka seitsemäs päivä.

Työntekijän pyynnöstä käteinen palkka tai palkkaennakko on maksettava maksupaikkakunnan rahana siellä toimivien pankkien käyttämään kurssiin.

21 § Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko

Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottokaaren (705/2007) ja ulosottomenettelystä annetun valtioneuvoston asetuksen (1322/2007) mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

Sopimuksen vakuudeksi tai muutoin maksettu palkkaennakko voidaan vähentää palkasta. Palkkaennakko luetaan ensisijaisesti 1 momentissa tarkoitettuun suojaosaan.

22 § Omaisten oikeus lisäpalkkaan

Työntekijän kuollessa työsopimuksen voimassa ollessa puolisolla ja alle 16-vuotiailla lapsilla on oikeus saada työntekijän kuukauden peruspalkkaa ja kiinteitä lisiä vastaava korvaus. Sama oikeus omaisilla on edellyttäen, että työntekijä kuollessaan olisi ollut oikeutettu 11 §:n 1 momentissa säädettyyn työsuhteen päättyessä maksettavaan sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen. Tällöin omaisille maksettavasta korvauksesta vähennetään työntekijälle mainitun säännöksen nojalla jo maksettu tai maksettava määrä.

23 § Työntekijän oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten

Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten siten kuin kuntalain (410/2015) 80 ja 81 §:ssä säädetään.

3 luku Vapaat kotimatkat

1 § Vapaat kotimatkat työsuhteen kestäessä

Työnantajan on maksettava työntekijän matka kotipaikkakunnalle ylläpitoineen, kun:

1) kyse on äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- taikka hoitovapaan alkaessa tehtävästä kotimatkasta;

2) työntekijä haluaa raskauden keskeyttämistä.

Työnantajan on lomauttaessaan ulkomailla olevan työntekijän maksettava työntekijän matka kotipaikkakunnalle ylläpitoineen ja lomautuksen päätyttyä takaisin alukselle, jos alus tällöin on ulkomailla.

2 § Vapaat kotimatkat työsopimuksen päättyessä

Työnantajan on maksettava työntekijän kotimatka ylläpitoineen, kun työsopimus päättyy ulkomailla sen kestettyä yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta. Oikeutta vapaaseen kotimatkaan ei ole, jos työntekijä olisi voinut irtisanoa työsopimuksen päättymään jossain kotimaan satamassa viimeksi kuluneiden kolmen kuukauden aikana ennen työsopimuksen päättymistä. Jos aluksen arvioidaan saapuvan kuukauden kuluessa työsopimuksen päättymisestä satamaan, josta matka on järjestettävissä huomattavasti pienemmin kustannuksin, työntekijän on jatkettava työntekoaan tuohon satamaan asti.

Työnantajan on maksettava työntekijän kotimatka ylläpitoineen myös silloin, kun:

1) työnantaja on irtisanonut työsopimuksen taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä;

2) työsopimus on päätetty työntekijän sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta aiheutuvan työkyvyttömyyden johdosta;

3) työnantaja on päättänyt työsopimuksen työntekijästä johtuvasta syystä ilman laillista perustetta;

4) työsopimus on päätetty koeaikana;

5) työntekijä on päättänyt työsopimuksen työnantajasta johtuvasta syystä;

6) työntekijä on päättänyt työsopimuksen määräsatamassa esiintyvän vaarallisen tartuntataudin tai alukseen kohdistuvan sodan tai sodankaltaisen tilanteen uhan johdosta.

Jos työntekijä ei irtisanoessaan tai purkaessaan työsopimuksensa samalla pyydä vapaata kotimatkaa, hän menettää oikeutensa siihen.

3 § Kotimatkan järjestäminen

Työnantajan on huolehdittava työntekijän vapaita kotimatkoja koskevista järjestelyistä. Jos työnantaja ei voi matkaa järjestää, työnantajan on käännyttävä Suomen edustuston puoleen, jonka on järjestettävä matka.

4 §
Kumottu

4 luku Työntekijän velvollisuudet

1 § Yleiset velvollisuudet

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

2 § Työturvallisuus

Työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin

omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa, työ- ja suojeluvälineissä sekä aluksessa kuljetettavassa lastissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.

3 § Kilpaileva toiminta

Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävinä.

Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan 1 momentin perusteella estynyt ryhtymästä työhön, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta.

4 § Liike- ja ammattisalaisuudet

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on hankkinut tiedot oikeudettomasti, kielto jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Liikesalaisuuksien suojasta säädetään lisäksi liikesalaisuuslaissa (595/2018).

Liikesalaisuuden ilmaisseen työntekijän ohella työnantajalle syntyneen vahingon kor- vaamisesta on vastuussa myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot, jos viimeksi mainittu tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menetelleen oikeudettomasti.

5 § Kilpailukieltosopimus

Uusi 4 luvun 5 § voimaan 1.1.2022 (1019/2021)

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (kilpailukieltosopimus) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät sekä muut vastaavat seikat.

Jos rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60 prosenttia työntekijän palkasta. Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään yksi vuosi työsuhteen päättymisestä. Korvaus on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsopimuksen päättämisen jälkeen toisin sovita. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus noudattaen irtisanomisaikaa, jonka pituuden on oltava vähintään kolmasosa rajoitusajan pituudesta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsopimuksen.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä 3 momentissa säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin tässä pykälässä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevyyteen ja sovitteluun sovelletaan, mitä varallisuusoikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, oikeustoimilaki) säädetään.

Vanha 4 luvun 5 § 1.1.2022 alkaen (1018/2021)

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- salaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevyydestä ja sovittelusta on voimassa, mitä varallisuusoikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929), jäljempänä *oikeustoimilaki*, säädetään.

6 § Työntekijän velvollisuus olla aluksessa

Aluksen ollessa satamassa tai varmalla ankkuripaikalla työntekijän on oltava vapaa-aikanaan aluksessa vain, jos se on välttämättä tarpeen aluksen, siinä olevien tai lastin turvallisuuden takia taikka aluksen tulevan matkan tai siirtämisen vuoksi, eikä 13 luvun 19 §:stä muuta johdu.

Työnantajan on järjestettävä työntekijöille maksuton kulkuyhteys maihin, jos sellainen on järjestettävissä olosuhteisiin nähden kohtuullisin kustannuksin.

7 § Työntekijän henkilökohtainen omaisuus aluksella

Työntekijä ei saa tuoda alukselle aineita tai esineitä, jotka voivat aiheuttaa vaaraa alukselle, aluksessa oleville henkilöille tai omaisuudelle taikka vakavaa haittaa aluksen yleiselle järjestykselle.

Aluksen päälliköllä on oikeus tarkastuttaa työntekijän hallussa olevat tilat, jos on erityinen syy epäillä, että niihin on tuotu 1 momentissa tarkoitettu aine tai esine. Asumiseen tarkoitettu tila voidaan tarkastaa vain, jos se on välttämätöntä tarkastuksen kohteena olevien seikkojen selvittämiseksi. Asuintilojen tarkastuksen voi tehdä vain aluksen päällikkö tai alukselle asetettu järjestyksenvalvoja.

Tarkastus on toimitettava todistajien läsnä ollessa. Tarvittaessa päälliköllä on oikeus ottaa haltuunsa 1 momentissa tarkoitettu vaaraa tai haittaa aiheuttava aine tai esine. Aine tai esine on luovutettava poliisille tai, jollei siihen lain mukaan ole estettä, palautettava työntekijälle hänen poistuessaan aluksesta.

8 § Työntekijän velvollisuus osallistua meriselityksen antamiseen

Jos työntekijän läsnäolo on tarpeen meriselityksen antamista varten, hän on velvollinen jäämään meriselityksen antamiseen asti sille paikkakunnalle, jolla selitys on annettava, tai niin lähelle sitä, että hän voi kutsun saatuaan viivytyksettä olla paikalla. Työnantajan on maksettava työntekijälle edellä tarkoitetulta ajalta palkka sekä kustannettava hänen ylläpitonsa ja meriselityksen antamista varten tarpeelliset matkansa.

5 luku Perhevapaat

1 § Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 25 arkipäivän pituisia.

2 § Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osa-aikatyöstä ja sen ehdoista sairausvakuutuslain 9 luvun 10 ja 12 §:ssä säädetyn vanhempainrahakauden aikana. Työntekijän oikeudesta osittaiseen vanhempainrahaan säädetään sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:ssä.

Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko 1 §:ssä tarkoitetulle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

3 § Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

4 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 25 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

5 § Osittainen hoitovapaa

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu oppivelvollisuuslain (1214/2020) 2 §:n 3 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaan lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, hänelle on annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä työntekijän työaika puoleen vastaavaa tehtävää hoitavan kokoaikaisen työntekijän työajasta aluksella käytössä olevan vuorottelujärjestelmän mukaisesti.

6 § Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa.

7 § Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt kymmentä vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

8 § Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta.

Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

9 § Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Oikeuden käyttämisen edellytyksenä on, ettei alus työntekijän poissaolon vuoksi tule merikelvottomaksi.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

10 § Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajalta. Työntekijän työsuhteen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen äitiysvapaan alkua työnantaja on kuitenkin velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa äitiysvapaan ajalta siten kuin sairausajan palkan maksamisesta säädetään 2 luvun 10 §:ssä.

Työnantajan on kuitenkin korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

11 § Työhönpaluu

Tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

6 luku Lomauttaminen

1 § Lomauttamisen määritelmä

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täyttyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työntekijä saa 6 §:stä johtuvin rajoituksin ottaa lomautuksen ajaksi muuta työtä. Asuntoedun käyttämisestä lomautuksen aikana säädetään 13 luvun 7 §:ssä.

2 § Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos:

1) hänellä on 8 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen;

2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä 1 momentissa ja tämän luvun 4 §:ssä säädetyn estämättä sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen vain 8 luvun 9 §:n 2 momentissa säädetyillä perusteilla.

3 § Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa.

4 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoitus on annettava lomautettavalle

henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

5 § Todistus lomauttamisesta

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

6 § Työhönpaluu lomautuksen jälkeen

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu.

Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

7 § Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestettyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten 2 momentissa säädetään.

7 luku Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

1 § Määräaikaiset sopimukset

Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan tai sovitun työn päättyessä aluksen saavuttua satamaan.

Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

2 § Eroamisikä

Työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää eroamisiän, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta. Eroamisikä on vuonna 1957 ja sitä ennen syntyneillä 68 vuotta, vuosina 1958-1961 syntyneillä 69 vuotta ja vuonna 1962 ja sen jälkeen syntyneillä 70 vuotta.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen määräaikaisesta jatkamisesta 1 luvun 4 §:n estämättä.

3 § Yleiset säännökset irtisanomisajoista ja työsuhteen päättymispaikasta

Toistaiseksi tehty tai muutoin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päätetään toisen sopijapuolen tietoon saatettavalla kirjallisella irtisanomisilmoituksella.

Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu pidemmästä ajasta, tämän sijasta on noudatettava kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia työntekijän irtisanomisaikaa pidemmäksi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa.

Työntekijän työsopimus päättyy, kun alus irtisanomisajan päätyttyä saapuu satamaan, jossa työntekijä voi vapaasti poistua aluksesta. Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen päättymään vain työntekijän kotimaan satamassa tai sen maan satamassa, missä työsopimus on tehty. Jos työsopimuksen päättämisen perusteena on alukseen kohdistuva sodan tai sodankaltaisen tilanteen uhka tai määräsatamassa esiintyvä vaarallinen tartuntatauti, työsopimus päättyy, kun työnantaja on toimittanut työntekijän satamaan, josta tämä voi turvallisesti matkustaa kotiin.

4 § Yleiset irtisanomisajat

Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

1) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;

2) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään viisi vuotta;

3) kolme kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta mutta enintään yhdeksän vuotta;

4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli yhdeksän vuotta mutta enintään 12 vuotta;

5) viisi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta mutta enintään 15 vuotta;

6) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 15 vuotta.

Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

1) 14 vuorokautta, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;

2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään kymmenen vuotta;

3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kymmenen vuotta.

5 § Työsuhteen päättäminen ilman irtisanomisaikaa

Työntekijä voi päättää työsopimuksensa ilman irtisanomisaikaa tai kesken määräajan päättymään heti, kun:

1) hän on saanut tietää, että määräsatamassa esiintyy vaarallista tartuntatautia;

2) alukseen kohdistuu sodan tai sodankaltaisen tilanteen uhka;

3) hänen lähiomaisensa on kuollut tai sairastunut vakavasti;

4) hän on tullut hyväksytyksi oppilaitokseen tai saanut toimen, jonka vastaanottaminen on hänelle tärkeää;

5) hänen olosuhteensa ovat työsopimuksen tekemisen jälkeen siten muuttuneet, ettei työsopimuksen jatkamista voida pitää kohtuullisena.

Työntekijällä ei ole oikeutta päättää työsuhdettaan 1 momentin 4 tai 5 kohdan nojalla, jos alus sen johdosta tulisi merikelvottomaksi, ellei hänen tilalleen voida hankkia sopivaa työntekijää. Työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle uuden työntekijän hankkimisesta aiheutuvat kustannukset. Työntekijän korvausvelvollisuutta voidaan alentaa tai se voidaan poistaa kokonaan ottaen huomioon työsuhteen kesto ja muut asiaan vaikuttavat seikat.

6 § Irtisanomisaika ja vastikevapaa

Työnantajan irtisanottua työsopimuksen taloudellisista tai tuotannollisista syistä merityöaikalain (296/1976) 14 §:ssä tarkoitettu tai työehtosopimuksessa sovittu pitämätön vastikevapaa korvataan työsuhteen päättyessä rahalla. Työntekijää ei voi ilman tämän suostumusta määrätä pitämään ennen irtisanomista kertyneitä vastikevapaita irtisanomisaikana.

7 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

8 § Sopimussuhteen hiljainen pidennys

Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen, katsotaan sopimussuhdetta jatketun toistaiseksi.

Edellä 1 momentissa olevaa säännöstä ei sovelleta, jos siinä tarkoitetun ajan jälkeen tehdään työtä, jota on välttämättä tehtävä aluksen, aluksessa olevien tai lastin turvallisuuden vuoksi, eikä työ kestä kahta päivää kauempaa.

9 § Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Edellä 1 luvun 10 §:n 2 momentista poiketen tämä velvollisuus koskee vastaavasti myös 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

10 § Työtodistus

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, jos sitä pyydetään kymmenen vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Todistusta työntekijän työtaidosta ja käytöksestä on kuitenkin pyydettävä viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Jos työsuhteen päättymisestä on kulunut yli kymmenen vuotta, työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.

8 luku Työsopimuksen irtisanomisperusteet

1 § Yleissäännös irtisanomisperusteista

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

2 § Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;

2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 10 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

3 § Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun:

1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet;

2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

4 § Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

5 § Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä

Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään 1 luvun 10 §:ssä tarkoitetun liikkeen luovutuksen perusteella.

Työnantajan luovuttaessa liikkeensä 1 luvun 10 §:ssä säädetyllä tavalla työntekijä saa työsuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos työntekijälle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa työsopimuksensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta.

5 a § Luovutuksensaajan vastuu

Jos työsopimus päätetään siksi, että työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä.

6 § Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä

Jos työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun menettelyn kohteena, työnantaja saa, ellei tämän luvun 4 §:stä johdu muuta, irtisanoa työsopimuksen sen kestosta riippumatta noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos:

1) irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla;

2) irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla, tai perusteena on vahvistetussa saneerausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Työntekijän noudatettava irtisanomisaika saneerausmenettelyn yhteydessä on 14 päivää, jos 6 luvun 7 §:n 1 momentista ei muuta johdu.

7 § Työnantajan konkurssi ja kuolema

Kun työnantaja asetetaan konkurssiin, saadaan työsopimus sen kestosta riippumatta molemmin puolin irtisanoa päättymään. Irtisanomisaika on 14 päivää. Palkan konkurssin ajalta maksaa konkurssipesä.

Työnantajan kuoltua on sekä kuolinpesän osakkailla että työntekijällä oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta. Irtisanomisaika on 14 päivää. Irtisanomisoikeutta on käytettävä kolmen kuukauden kuluessa työnantajan kuolemasta.

8 § Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan 5 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai muuta kuin 5 luvun 8 §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädetyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

9 § Luottamusmiehen irtisanomissuoja

Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen työsopimuksen 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen 3 tai 6 §:ssä taikka 7 §:n 1 momentissa säädetyillä perusteilla vain, jos luottamusmiehen työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

10 § Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja työntekijä työnantajan irtisanottua työsopimuksen 3 ja 4 tai 6 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;

2) enintään yhteensä kymmenen työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;

3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettäessä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

11 § Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Uusi 8 luvun 11 § voimaan 1.1.2022 (1340/2021)

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja

2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoimintalain (1333/2021) 5 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Vanha 8 luvun 11 § 1.1.2022 alkaen (1340/2021)
Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 8 luvun 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja

2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

12 § Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti

Työnantaja, joka ei ole noudattanut 11 §:ssä säädettyä velvollisuuttaan, on velvollinen suorittamaan työntekijälle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta.

9 luku Työsopimuksen purkaminen

1 § Purkamisperuste

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Purkamisesta huolimatta työsopimus on voimassa aluksen satamaan saapumiseen saakka, jos tästä ei aiheudu huomattavaa haittaa. Työnantajan purettua työsopimuksen työntekijä on toimitettava satamaan, jossa hän voi vapaasti poistua aluksesta ja josta hänellä on mahdollisuus kohtuullisin kustannuksin matkustaa kotimaahansa tai maahan, jossa työsopimus on tehty.

2 § Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon 1 §:ssä tarkoitetun purkamisperusteen täyttymisestä.

Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

3 § Työsopimuksen purkautuneena pitäminen

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.

Jos työnantaja on poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työntekijälle pätevää syytä poissaololleen, työntekijä saa katsoa työsopimuksen purkautuneen.

Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

10 luku Työsopimuksen päättämismenettely

1 § Irtisanomisperusteeseen vetoaminen

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon 8 luvun 2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta.

2 § Työntekijän ja työnantajan kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 8 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 1 luvun 5 §:n perusteella tai 9 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä, jos työntekijää ei ole jo kuultu laivatoimikunnassa. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuksen 9 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta.

3 § Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 8 luvun 3 tai 6 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot. Jos työsopimus irtisanotaan 8 luvun 7 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista.

Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän
edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta.

4 § Työnantajan ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle

Työnantajan on ilmoitettava työntekijöiden irtisanomisesta viipymättä työ- ja elinkei- notoimistolle, jos 8 luvun 3, 4, 6 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottavia työntekijöitä on vähintään kymmenen.

Edellä 1 momentissa tarkoitetusta ilmoituksesta on käytävä ilmi irtisanottavien työnte- kijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat.

5 § Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymissuunnitelmasta

Työnantajalla on 4 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun
työllistymissuunnitelmaan.

6 § Työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittaminen

Työsopimuksen päättämisilmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Kirjeenä lähetetyn ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tehty työsuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Toimitettaessa työsopimuksen päättämisilmoitus kirjeitse katsotaan 1 luvun 5 §:n mukaiseen perusteeseen ja 9 luvun 1 §:ssä tarkoitettuihin työsopimuksen päättämisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädetyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi.

7 § Päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava kirjallisesti tälle tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

11 luku Laivatoimikunta

1 § Laivatoimikunnan kokoonpano

Jos ulkomaanliikenteessä liikennöivässä aluksessa on säännönmukaisesti työssä vähintään kahdeksan työntekijää, aluksella on oltava laivatoimikunta.

Laivatoimikunnassa on kolme henkilöstön keskuudestaan valitsemaa jäsentä sekä puheenjohtaja. Puheenjohtajana toimii aluksen päällikkö tai tämän määräämä. Laivatoimikunnan jäsenistä yksi edustaa päällystöä ja kaksi miehistöä, kun käsitellään miehistön jäsentä koskevaa asiaa. Käsiteltäessä päällystöä koskevaa asiaa laivatoimikunnassa on kaksi päällystöä edustavaa jäsentä ja yksi miehistön edustaja. Jos henkilöstöryhmät eivät ole valinneet edustajaansa laivatoimikuntaan, puheenjohtajalla on oikeus nimetä heidät.

Laivatoimikunnan jäsenyydestä ei voi kieltäytyä ilman pätevää syytä.

2 § Laivatoimikunnan tehtävät

Laivatoimikunnassa käsitellään asiat, jotka koskevat työsopimuksen irtisanomista tai purkamista työntekijästä johtuvasta aluksella todetusta syystä, sekä asiat, jotka koskevat epäilyä työntekijän työpaikalla tekemästä rikoksesta.

Työsopimusta ei saa irtisanoa eikä purkaa 1 momentissa tarkoitetussa tilanteessa ennen kuin asia on käsitelty laivatoimikunnassa.

3 § Laivatoimikunnan koolle kutsuminen ja asioiden käsittely

Laivatoimikunta kokoontuu puheenjohtajan kutsusta. Laivatoimikunta on päätösvaltainen täysilukuisena.

Laivatoimikunnan on käsiteltävä asiat huolellisesti ja puolueettomasti. Laivatoimikunnan on mahdollisuuksien mukaan kuultava asianosaisia ennen käsityksensä lausumista käsiteltävästä asiasta. Työntekijä tai laivatoimikunta voi kutsua laivatoimikunnan kuultaviksi myös muita asiasta tietäviä henkilöitä.

Työntekijällä on oikeus käyttää avustajaa, kun häntä koskevaa asiaa käsitellään laivatoimikunnassa. Avustajan käyttö ei saa viivästyttää asian käsittelyä.

4 § Laivatoimikunnan päätös ja käsittelystä laadittava pöytäkirja

Asiat ratkaistaan laivatoimikunnassa äänten enemmistöllä. Jos äänet menevät tasan, laivatoimikunnan mielipiteeksi tulee työntekijälle edullisempi vaihtoehto.

Laivatoimikunnan kokouksista pidetään pöytäkirjaa, johon merkitään asian käsittelyssä esiin tulleet seikat, laivatoimikunnan päätös ja mahdolliset eriävät mielipiteet. Pöytäkirjan allekirjoittavat kaikki kokoukseen osallistuneet. Laivatoimikunnan puheenjohtajan tehtävänä on huolehtia pöytäkirjajäljennöksen toimittamisesta työntekijälle ja työnantajalle.

Laivapäiväkirjaan tehdään merkintä laivatoimikunnan kokouksista ja niissä käsitellyistä asioista. Alkuperäinen laivatoimikunnan kokouksesta laadittu pöytäkirja säilytetään laivapäiväkirjan erillisenä liitteenä noudattaen, mitä merilain (674/1994) 18 luvun 2 §:n 3 momentissa säädetään laivapäiväkirjan liitteiden säilyttämisestä.

5 § Vaitiolovelvollisuus

Laivatoimikunnan puheenjohtajan ja jäsenen sekä työntekijän ja työntekijän avustajan on pidettävä salassa laivatoimikuntakäsittelyn yhteydessä saamansa työnantajaa ja työntekijää koskevat tiedot, ellei se, jota tiedot koskevat, nimenomaisesti suostu tietojen luovuttamiseen.

12 luku Vahingonkorvausvelvollisuus

1 § Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen korvausvelvollisuus 1 luvun 5 §:ssä taikka 8 tai 9 luvussa säädettyjen perusteiden vastaisesta työsopimuksen päättämisestä määräytyy 2 §:n mukaan.

Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä määräytyy 7 luvun 7 §:n mukaan. Vähintään 200 päivää lomautettuna olleen työntekijän oikeudesta saada työsopimuksen irtisanoessaan irtisanomisajan palkkaa tai sen osaa vastaava korvaus irtisanomisajalta säädetään 6 luvun 7 §:n 3 momentissa.

2 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä

Työnantaja, joka on tässä laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työsopimuksen 9 luvun 1 §:ssä säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisesta tai huolimattomasta menettelystä, työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kestoaika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Korvausta määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta yhdenvertaisuuslain nojalla tuomittu hyvitys.

Jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vastoin 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädettyjä perusteita tai purkanut sen 1 luvun 5 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvausta määrättäessä ei sovelleta 1 momentin säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä. Jos työnantaja on purkanut työsopimuksen yksinomaan 9 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvauksena on suoritettava vähintään kahden kuukauden palkka.

3 § Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen

Edellä 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on vähennettävä:

1) 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitetusta ansiopäivärahasta;

2) 80 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitetusta peruspäivärahasta;

3) työntekijälle kyseiseltä ajalta työttömyysturvalain nojalla maksettu työmarkkinatuki.

Tuomioistuin voi tehdä korvauksesta 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua asiaa käsiteltäessä tuomioistuimen on varattava työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tilaisuus tulla kuulluksi. Tuomioistuimen on velvoitettava työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä työttömyysvakuutusrahastolle ja toimitettava asiassa annettu lainvoiman saanut tuomio tai päätös sille tiedoksi. Mitä tässä säädetään työttömyysvakuutusrahastosta, koskee vastaavasti Kansaneläkelaitosta käsiteltäessä 1 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitettua asiaa.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, siinä on erikseen mainittava 2 §:n nojalla sovittu kokonaiskorvaus sekä siihen sisältyvä työntekijälle työttömyydestä johtuvista, ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus. Korvauksesta on tehtävä vähennys noudattaen, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään. Työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle ja että sopimusjäljennös toimitetaan sille tiedoksi.

Mitä edellä säädetään 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta, sovelletaan myös perusteettoman lomauttamisen johdosta 1 §:n 1 momentin nojalla määrättyyn vahingonkorvaukseen.

4 § Korvaus työttömyydestä

Jos työnantaja on lomauttanut työntekijän aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomuuden johdosta, työntekijällä on oikeus kahden kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen, enintään kuitenkin siltä ajalta, kun hän on työtön. Korvauksesta on vähennettävä työnteon estymisen ajalta maksettu palkka.

Jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomuuden vuoksi, työntekijällä on oikeus kahden kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen edellyttäen, että sitä ei ole korvattu hänelle 1 momentin mukaan. Oikeutta korvaukseen ei kuitenkaan ole, jos työsopimus on irtisanottu vähintään kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen tai työsuhteessa noudatettava irtisanomisaika on vähintään kaksi kuukautta.

13 luku Erinäiset säännökset

1 § Oikeustoimilain mukainen pätemättömyys

Jos työsopimus ei sido työntekijää oikeustoimilain 3 luvussa säädetyn pätemättömyysperusteen vuoksi, työntekijällä on pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta oikeus irtisanoa työsopimus päättymään heti, jollei pätemättömyysperuste ole menettänyt merkitystään.

2 § Kohtuuttomat ehdot

Jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.

3 § Mitättömän ehdon vaikutukset

Vaikka työsopimuksen ehto on työntekijän suojaksi annetun säännöksen vastaisena mitätön, työsopimus on muilta osin voimassa.

4 § Yhdistymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä on myös oikeus perustaa yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

Yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön.

5 § Kokoontumisoikeus

Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhdeasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

6 § Luottamusmiehen tietojensaantioikeus

Luottamusmiehellä on oikeus saada työnantajalta edustamiansa työntekijöitä koskevat tiedot 1 luvun 3 §:ssä säädetyistä asioista.

7 § Asuntoetu

Työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn vuoksi sekä työsuhteen päättyessä asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain (481/1995) 92 §:ssä vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyn ajan. Työsuhteen päättyessä työntekijän kuoleman johdosta hänen huoneistossa asuvilla perheenjäsenillään on oikeus käyttää asuntoa kuolemantapauksen jälkeen sen ajan, johon työntekijällä olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta.

Työsuhteen päätyttyä työnantaja saa periä 1 momentissa tarkoitetusta huoneiston käytöstä vastikkeena enintään määrän, joka vastaa yleisestä asumistuesta annetussa laissa (938/2014) säädettyä enimmäisasumismenojen määrää. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheenjäsenelleen. Vastiketta saadaan periä sen kuukauden alusta, joka lähinnä seuraa 14 päivän kuluttua ilmoituksesta.

Vastaavasti työnantajalla on oikeus periä huoneiston käytöstä vastike hänen palkanmaksuvelvollisuutensa keskeydyttyä työsuhteen jatkuessa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voi 1 momentissa tarkoitetun työnteon keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi antaa työntekijän tai vainajan perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset maksaa työnantaja.

8 § Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.

9 § Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 8 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

1) 1 luvun 4 §:ssä määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksistä;

2) 1 luvun 6 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhde-eduista;

3) 2 luvun 4 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;

4) 2 luvun 10 §:ssä sairausajan palkasta;

5) 2 luvun 17 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;

6) 3 luvun 1 §:n 2 momentissa vapaista kotimatkoista lomautuksen yhteydessä;

7) 6 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisenperusteista, ei kuitenkaan pidentää 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua lomautuksen enimmäisaikaa ja rajoittaa 8 luvun 4 §:ssä säädettyä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta;

8) 6 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;

9) 6 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;

10) 6 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajanpalkka irtisanomisajan palkasta;

11) 7 luvun 9 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta;

12) 8 luvun 11 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;

13) 10 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä.

Työehtosopimuksen määräys, jolla heikennetään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa määriteltyjä tai Euroopan unionin säädösten mukaisia työntekijöiden etuja vastaavia etuja, on mitätön. Tällaisen määräyksen sijasta on noudatettava kansainvälisen sopimuksen määräyksiä tai Euroopan unionin säädöksiä tai, jos se ei ole mahdollista, säännöksiä, joilla on saatettu voimaan kansainvälisen sopimuksen määräykset tai täytäntöönpantu Euroopan unionin säädökset.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

10 § Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 9 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos niiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 9 §:n 3 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

11 § Vanhentuminen ja kanneaika

Työntekijän palkkasaatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua erääntymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Sama vanhentumisaika koskee myös muita tässä laissa tarkoitettuja saatavia.

Työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamisessa vanhentumisaika on kuitenkin kymmenen vuotta.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kolmen vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Jos kuitenkin työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava vanhentuu kuten 1 momentissa säädetään.

12 § Työntekijän kuolema

Jos työntekijä kuolee työstä johtuvissa olosuhteissa, työnantajan on viipymättä ilmoitettava työntekijän kuolemasta tämän lähiomaiselle.

Jos alus työntekijöineen tuhoutuu ja on epäselvää, milloin se on tapahtunut, työntekijän katsotaan kuolleen sen ajan päättyessä, joka alukselta olisi kulunut matkaan määräsatamaan viimeisimmästä tiedossa olevasta sijaintipaikasta.

Työnantaja maksaa ulkomaanliikenteessä työskennelleen työntekijän hautaamisesta aiheutuvat välittömät kustannukset, jos työntekijä kuollessaan olisi ollut oikeutettu työnantajan maksamaan 2 luvun 13 §:n mukaiseen sairaanhoitoon.

Työnantajan on huolehdittava vainajan alukselle jääneen omaisuuden luovuttamisesta tämän lähiomaiselle. Pilaantuva omaisuus voidaan myydä kuolinpesän lukuun tai tarvittaessa hävittää.

13 § Työnantajan oikeus saada korvaus valtion varoista

Jos työnantaja on joutunut maksamaan työntekijän sairaanhoidosta tai hautauksesta aiheutuneita kuluja, jotka eivät tämän lain mukaan ole hänen kustannettaviaan, maksetaan työnantajalle näistä korvaus valtion varoista.

Korvaukseen hakemiseen, korvausoikeuden raukeamiseen ja muutoksenhakuun korvauspäätöksestä noudatetaan mitä 3 luvun 4 §:ssä säädetään kotimatkojen korvaamisesta.

13 a § Kotimatkaoikeuksien ja sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän taloudellisen aseman turvaaminen

Aluksen liikennöidessä Suomen aluevesirajojen ulkopuolella työnantajan on otettava ja pidettävä voimassa vakuutus tai asetettava muu rahavakuus työntekijöiden kotimatkaoikeuksien ja sairastuneiden tai loukkaantuneiden työntekijöiden taloudellisen aseman turvaamiseksi Kansainvälisen työjärjestön merityötä koskevan vuoden 2006 yleissopimuksen (SopS 52/2013), jäljempänä merityöyleissopimus, ohjeiston säännöissä 2.5 ja 4.2 tarkoitetuissa

tilanteissa. Vakuutuksen tai muun rahavakuuden tulee kattaa:

1) työntekijöiden 3 luvun 2 §:ssä tarkoitetusta kotimatkasta aiheutuvat matkakustannukset ylläpitoineen ja matkan aikainen sairaanhoito;

2) työntekijöiden työsuhteesta johtuvat saatavat enintään neljän kuukauden ajalta;

3) 2 luvun 10–13 §:n perusteella työnantajan maksettaviksi kuuluvat palkat, kustannukset ja korvaukset, jos työntekijä sairastuu tai loukkaantuu aluksella työskentelyn aikana; sekä

4) 13 luvun 12 §:n 3 momentin perusteella työnantajan maksettavaksi kuuluvat hautauskustannukset, kun työntekijä kuolee aluksella työskentelyn aikana.

Työntekijällä on oikeus saada maksu suoraan vakuutuksesta tai muusta rahavakuudesta.

Vakuutus tai muu rahavakuus saa lakata olemasta voimassa aikaisintaan 30 päivän kuluttua siitä päivästä, jona kirjallinen ilmoitus voimassaolon lakkaamisesta on tullut työsuojeluviranomaiselle.

13 b § Laittomasti vangittuna pidettävän työntekijän asema

Sen estämättä, mitä 7 luvun 1 tai 2 §:ssä taikka 8 tai 9 luvussa säädetään, työsopimuksen voimassaolo ei saa päättyä, kun työntekijää pidetään vangittuna aluksella tai sen ulkopuolella merityöyleissopimuksen ohjeiston normin A2.1. 7 kohdassa tarkoitetun merirosvouksen tai aluksen aseellisen ryöstön seurauksena. Vangittuna olevan työntekijän työsuhteen voimassaolo saa laissa säädetyin perustein päättyä aikaisintaan, kun työntekijä on vapautettu ja hän on matkustanut kotiin tai, työntekijän kuollessa vankeuden aikana, hänen kuolinpäivänään.

Vangitulla työntekijällä on oikeus täyteen palkkaansa kotiinpaluuseen tai kuolinpäivään saakka.

14 § Oikeus vaatia katsastusta

Jos yli puolet aluksen työntekijöistä tekee päällikölle esityksen katsastuksen toimittamisesta aluksen merikelpoisuuden, sen varustuksen, miehityksen, ahtauksen tai muun sellaisen alukseen liittyvän seikan selvittämiseksi, jonka puutteellisuus tai virheellisyys voi vaarantaa työntekijöiden turvallisuutta, päällikön on pyydettävä katsastusta asianomaiselta katsastusviranomaiselta.

Konepäälliköllä, talousosaston esimiehellä ja yliperämiehellä on oikeus vaatia päälliköltä niiden aluksen tai sen tarpeiston tai varusteiden osien katsastusta, joita hän on velvollinen valvomaan.

Aluksen katsastuksesta säädetään aluksen teknisestä turvallisuudesta ja turvallisesta käytöstä annetussa laissa (1686/2009).

15 § Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla aluksella.

Aluksella on pidettävä voimassa oleva merityöyleissopimuksen mukainen merityösertifikaatti, merityöehtojen noudattamista koskeva ilmoitus ja merityötä koskevan yleissopimuksen liitteiden A2-I ja A4-I mukainen todistus 13 a §:n, 17 §:n 2 momentin ja 17 a §:n 2 momentin mukaisesta vakuutuksesta tai muusta rahavakuudesta työntekijöiden nähtävinä.

Ulkomaanliikenteessä toimivissa aluksissa asiakirjojen on oltava nähtävillä myös englanninkielisinä.

16 § Korvaus henkilökohtaisen omaisuuden menettämisestä

Työntekijällä on oikeus saada työnantajalta korvaus henkilökohtaisen omaisuuden menettämisestä, joka on johtunut aluksen tuhoutumisesta, merirosvouksesta, tulipalosta tai muusta alusta kohdanneesta vahingosta. Työntekijän on esitettävä työnantajalle selvitys menettämästään omaisuudesta.

Työnantaja on velvollinen korvaamaan omaisuuden käyvän arvon, kuitenkin enintään 4 330 euroa, jollei muusta ole sovittu. Työntekijällä on kuitenkin oikeus saada uutta hankintahintaa vastaava korvaus sellaisen omaisuuden menetyksestä, jota hän käyttää työtehtäviensä suorittamiseen. Jos työtehtävien suorittamiseen käytettävän omaisuuden arvo ylittää 8 650 euroa, sen tuomisesta alukseen on etukäteen ilmoitettava työnantajalle. Työnantaja on rahasuorituksen sijasta oikeutettu korvaamaan menetetyn omaisuuden hankkimalla tilalle uuden.

Edellä 2 momentissa säädettyjä enimmäismääriä tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain työ- ja elinkeinoministeriön asetuksella.

17 § Vastuu työnantajan velvollisuuksista eräissä tapauksissa

Vaikka työntekijä on työsuhteessa muuhun työnantajaan kuin varustamoon, varustamo on työnantajan lisäksi vastuussa työntekijän vapaista kotimatkoista, työntekijän alukselle jääneestä omaisuudesta ja työntekijän sairaanhoidosta ja hautaamisesta.

Varustamon on otettava ja pidettävä voimassa vakuutus tai asetettava muu rahavakuus 1 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden 13 a §:ssä tarkoitettujen kotimatkakustannus- ten ja hoito- ja hautauskustannusten maksamisen turvaamiseksi.

17 a § Laivanisännän vastuu aluksella ilman työsopimusta työskentelevistä

Jos aluksella tehdään työtä, joka ei perustu työsopimukseen, laivaväestä ja aluksen turvallisuusjohtamisesta annetun lain (1687/2009) 2 §:n 9 kohdassa tarkoitettu laivanisäntä vastaa siitä, että aluksella työtä tekevän kanssa tehdään kirjallinen sopimus, josta käyvät ilmi vastaavat asiat kuin tämän lain 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan työsopimuksesta on käytävä ilmi. Laivanisäntä vastaa myös siitä, että työtä aluksella ilman työsopimusta tekevään sovelletaan, mitä 1 luvun 3 §:n 3 ja 4 momentissa, 2 luvun 12 §:ssä, 3 luvun 2 ja 3 §:ssä sekä 13 luvun 16 §:ssä säädetään. Merikalastusaluksella tehtävän työn osalta on lisäksi noudatettava, mitä 1 luvun 7 §:ssä säädetään, jos aluksella samanaikaisesti työskentelee työntekijöitä työsopimuksen perusteella.

Laivanisännän on otettava ja pidettävä voimassa vakuutus tai asetettava muu rahavakuus 1 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden 13 a §:ssä tarkoitettujen kotimatka- ja hoitokustannusten maksamisen turvaamiseksi.

18 § Järjestyksen ylläpitäminen

Päällikköllä ja häntä avustavalla henkilöllä on oikeus käyttää aluksessa sellaisia järjestyksen ylläpitämiseksi tarpeellisia voimakeinoja, joita voidaan pitää puolustettavina, kun otetaan huomioon vastarinnan vaarallisuus ja tilanne muutenkin.

Voimakeinojen käytön liioittelusta säädetään rikoslain (39/1889) 4 luvun 6 §:n 3 momentissa ja 7 §:ssä.

19 § Aluksesta poistumisen estäminen

Aluksen päällikkö saa estää aluksessa tehdystä rikoksesta todennäköisin syin epäiltyä työntekijää poistumasta alukselta, jos rikoksesta säädetty ankarin rangaistus on vähintään kaksi vuotta vankeutta ja epäillyn henkilökohtaisten olosuhteiden, epäiltyjen rikosten määrän tai laadun taikka muiden vastaavien seikkojen perusteella on syytä epäillä, että hän lähtee pakoon taikka muuten välttää esitutkintaa tai oikeudenkäyntiä, eikä poistumisen estäminen ole kohtuutonta ottaen huomioon asian laatu sekä rikoksesta epäillyn terveydentila ja muut henkilökohtaiset olosuhteet.

Aluksesta poistumisen estämisestä on tehtävä kirjallinen päätös, josta on ilmettävä rikoksesta epäilty työntekijä, epäilty rikos sekä poistumisen estämisen perusteet ja voimassaoloaika. Päätöksestä on annettava jäljennös epäillylle.

Työntekijän oikeutta poistua alukselta ei saa rajoittaa pitempään, kuin se on välttämätöntä. Päätös on kumottava heti, kun poistumisen estämiselle ei ole enää edellytyksiä. Päätös raukeaa, kun rikoksesta epäilty siirretään toimivaltaisen Suomen tai muun valtion viranomaisen huostaan. Epäiltyä ei saa siirtää muun valtion viranomaisen huostaan, jos häntä tämän vuoksi uhkaa kuolemanrangaistus, kidutus tai muu ihmisarvoa loukkaava kohtelu taikka jos oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin toteutumista on perusteltua syytä epäillä. Rikoksen johdosta tapahtuvasta luovuttamisesta säädetään erikseen.

20 § Työnantajaa ja tämän edustajaa koskeva rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo

1) 1 luvun 3 §:n 1 momentin säännöksiä velvollisuudesta tehdä työsopimus kirjallisesti,

2) 2 luvun 12 §:n säännöksiä sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän hoidosta,

3) 2 luvun 21 §:n 1 momentin säännöksiä työnantajan kuittausoikeuden rajoituksesta,

4) 7 luvun 10 §:n säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle työtodistus,

5) 13 luvun 5 §:n säännöksiä työntekijöiden kokoontumisoikeudesta työpaikalla tai

6) 13 luvun 15 §:n säännöksiä tämän lain ja eräiden muiden asiakirjojen nähtävänäpidosta,

on tuomittava *merityösopimuslakirikkomuksesta* sakkoon.

Merityösopimuslakirikkomuksesta tuomitaan myös se, joka 2 luvun 20 §:n 2 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta työntekijälle palkkalaskelman.

Rangaistus 2 luvun 2 §:ssä säädetyn syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä, 13 luvun 4 §:ssä säädetyn yhdistymisvapauden loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 5 §:ssä sekä 8 luvun 9 §:ssä tarkoitetun luottamusmiehen oikeuksien loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

21 § Laivatoimikunnan jäsentä ja avustajaa koskevat rangaistussäännökset

Jos laivatoimikunnan puheenjohtaja tahallaan tai huolimattomuudesta

1) ei kutsu laivatoimikuntaa kokoon 11 luvun 2 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa tai

2) ei toimita jäljennöksiä laivatoimikunnan pöytäkirjasta 11 luvun 4 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla,

hänet on tuomittava *laivatoimikuntarikkomuksesta* sakkoon.

Rangaistus 11 luvun 5 §:ssä säädetyn vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

Syyttäjä ei saa nostaa syytettä laivatoimikuntarikkomuksesta, ellei asianomistaja ilmoita rikosta syytteeseen pantavaksi.

22 § Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista. Työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 6 §:n mukaan noudatettava.

Työsuojeluviranomaisilla on salassapitosäännösten estämättä pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista.

23 § Merimiesasiain neuvottelukunta

Työ- ja elinkeinoministeriön apuna merenkulkijoiden työ- ja sosiaalisiin oloihin liittyvän lainsäädännön kehittämisessä toimii valtioneuvoston asettama merimiesasiain neuvottelukunta. Neuvottelukunnan toimikaudesta, kokoonpanosta ja tarkemmista tehtävistä säädetään valtioneuvoston asetuksella.

14 luku Voimaantulo

1 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 2011.

2 § Kumottavat säännökset

Tällä lailla kumotaan merimieslaki (423/1978).

3 § Siirtymäsäännökset

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai hän saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai merimieslain 15 §:n nojalla tehtyä tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaa työehtosopimusta, hän saa soveltaa sen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Merimieslain 15 §:ää sovelletaan siihen saakka, kun työehtosopimuksen yleissitovuus on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa

laissa tarkoitetulla tavalla vahvistettu ja päätös on saanut lainvoiman.

Edellä 13 luvun 15 §:ssä säädetty velvollisuus pitää 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden nähtävänä alkaa siitä päivästä, kun yleissitovuuden vahvistamista koskeva päätös on toimitettu ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetun lain (189/2000) 6 §:ssä tarkoitettuun oikeusministeriön ylläpitämään määräyskokoelmaan ja yleissitova työehtosopimus on julkaistu työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 14 §:ssä säädetyllä tavalla.

Merimieslain 86 §:n nojalla ulkomaalaiselle työnantajalle myönnetty poikkeuslupa on voimassa lupapäätöksessä määrättyyn päivään asti.

Lakimuutoksen 1019/2021 voimaan 1.1.2022 voimaantulosäädökset

Ennen tämän lain voimaantuloa sovittuun kilpailukieltosopimukseen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä, kunnes tämän lain voimaantulosta on kulunut vuosi. Tämän jälkeen sopimukseen sovelletaan tätä lakia.

Jos ennen tämän lain voimaantuloa sovitussa kilpailukieltosopimuksessa sovittu ennen tämän lain voimaantuloa voimassa olleen lain 4 luvun 5 §:n 3 momentin mukainen korvaus on maksettu tai sitä on sopimuksen mukaisesti alettu maksaa ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan sopimukseen kuitenkin tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä myös sen jälkeen, kun on kulunut vuosi tämän lain voimaantulosta.

Työnantajalla on oikeus ilman irtisanomisaikaa irtisanoa ennen tämän lain voimaantuloa sovittu kilpailukieltosopimus vuoden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

VNa työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuvilta vaaroilta

VNa 48/2005

Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuvilta vaaroilta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, säädetään 23 päivänä elokuuta 2002 annetun työturvallisuuslain (738/2002) 39 §:n nojalla:

1 § Tarkoitus

Tämän asetuksen tarkoituksena on työntekijöiden suojeleminen työssä esiintyviltä vaaroilta ja haitoilta, jotka aiheutuvat tai saattavat aiheutua altistumisesta tärinälle.

2 § Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan työhön, johon sovelletaan työturvallisuuslakia (738/2002) ja jossa työntekijät altistuvat tai saattavat altistua työstä aiheutuvalle tärinälle.

3 § Määritelmät

Tässä asetuksessa tarkoitetaan:

1) *tärinällä* käsitärinää ja kehotärinää;

2) *käsitärinällä* tärinää, joka työntekijän käsiin tai käsivarsiin välittyessään aiheuttaa haittaa tai vaaraa hänen terveydelleen tai turvallisuudelleen, erityisesti verenkierrolle, tuki- ja liikuntaelimille tai hermostolle;

3) *kehotärinällä* tärinää, joka työntekijän koko kehoon välittyessään aiheuttaa haittaa tai vaaraa hänen terveydelleen tai turvallisuudelleen, erityisesti alaselän sairauksia tai selkärangan vammoja.

4 § Altistuksen raja- ja toiminta-arvot

Käsitärinäaltistuksen raja-arvo on kahdeksan tunnin vertailuaikaan suhteutettuna 5 m/s 2 ja *toiminta-arvo* 2,5 m/s2.

Kehotärinäaltistuksen raja-arvo on kahdeksan tunnin vertailuaikaan suhteutettuna 1,15 m/s 2 ja *toiminta-arvo* vastaavasti0,5 m/s2.

5 § Tärinäaltistuksen selvittäminen ja tunnistaminen

Työnantajan on selvitettävä työntekijöiden mahdollinen altistuminen tärinälle ja sen mukaisesti tunnistettava tärinää aiheuttavat tekijät.

6 § Altistustason arviointi ja mittaus

Työnantajan on arvioitava ja tarvittaessa mitattava työntekijän tärinälle altistumisen taso.

7 § Arviointi- ja mittausmenetelmät

Tärinäaltistuksen arviointi ja mittaus on suunniteltava ja toteutettava asianmukaisesti sekä uudistettava tarvittaessa. Arvioijan ja mittaajan tulee olla työterveyshuollon asiantuntija tai muu työnantajan palveluksessa oleva tai ulkopuolinen henkilö, jolla on tarvittava kyky ja taito arvioida ja mitata tärinää.

Altistustaso voidaan arvioida seuraamalla työskentelytapoja ja käyttämällä työvälineiden valmistajan ilmoittamia päästötietoja tai muita tietoja työvälineen aiheuttaman tärinän todennäköisestä voimakkuudesta. Arvioinnissa on otettava huomioon työvälineen kunto ja kuluminen.

Käsi- ja kehotärinäaltistusta arvioidaan tämän asetuksen liitteen kohtien A 1 ja B 1 ja mitataan kohtien A 2 ja B 2 mukaisesti.

8 § Altistustietojen säilyttäminen

Työnantajan on säilytettävä tiedot arvioiduista ja mitatuista altistustasoista niin kauan kuin se voi olla kyseisen arviointi- ja mittauskohteen osalta työntekijöiden tärinälle altistumisen arvioinnin ja ehkäisemisen kannalta tarpeen.

Potilastietojen säilyttämisestä säädetään erikseen.

9 § Haitta- ja vaaratekijöiden arviointi

Työnantajan on 5 ja 6 §:ssä tarkoitetun selvityksen ja määrityksen perusteella arvioitava haitta- ja vaaratekijöiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja

terveydelle (*riskin arviointi).* Työnantajalla tulee olla hallussaan riskin arvioinnin tulos, jonka hän voi sisällyttää työpaikkaselvitykseen tai muuhun selvitykseen. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus saada tieto arvioinnin tuloksesta.

Riskin arviointiin voi sisältyä selvitys siitä, että perustellusta syystä yksityiskohtaisempi riskien arviointi ei ole tarpeellinen.

Riskin arviointi on pidettävä ajan tasalla ja tarkistettava erityisesti, kun työmenetelmissä tai työolosuhteissa on tapahtunut sen kannalta merkittäviä muutoksia tai kun työntekijän terveydentilan seuranta osoittaa sen tarpeelliseksi.

Työterveyshuollon palvelujen tuottajan velvollisuudesta antaa työnantajalle tarpeellisia tietoja säädetään erikseen.

10 § Riskin arvioinnissa huomioon otettavat seikat

Työnantajan on riskin arvioinnissa otettava erityisesti huomioon:

1) altistuksen taso, tyyppi ja kesto, mukaan lukien altistus ajoittaiselle tärinälle tai toistuville iskuille;

2) altistuksen raja-arvot ja toiminta-arvot;

3) vaikutukset niiden työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen, joiden työterveyshuolto on todennut olevan erityisen alttiita riskeille;

4) tekijät, jotka välillisesti aiheuttavat vaaraa työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle johtuen tärinän ja työpaikan rakenteiden tai muiden työvälineiden yhteisvaikutuksesta;

5) työvälineiden valmistajien antamat tiedot;

6) mahdollisuus käyttää vaihtoehtoisia työvälineitä, joilla tärinälle altistumista voidaan vähentää;

7) altistuminen kehotärinälle olosuhteissa, joissa työntekijä työn johdosta työnantajan määräyksestä oleskelee varsinaisen työajan ulkopuolella;

8) erityiset työskentelyolosuhteet, kuten kylmyys tai yötyö;

9) muut riskin arvioinnin kannalta merkitykselliset tiedot, kuten työntekijän terveydentilan seurannan yhteydessä tai alan julkaisuista saadut tiedot.

11 § Altistuksen ehkäiseminen tai vähentäminen

Työnantajan on poistettava tärinälle altistumisesta työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle aiheutuvat vaarat tai, jollei tämä ole mahdollista, vähennettävä ne mahdollisimman alhaiselle tasolle ottaen huomioon tekninen kehitys ja vaaran tai haitan ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi käytettävissä olevat toimenpiteet.

12 § Toimenpiteet toiminta-arvon ylittyessä

Jos työntekijän tärinäaltistus ylittää toiminta-arvon, työnantajan on riskin arvioinnin perusteella laadittava ja toimeenpantava tärinäntorjuntaohjelma, jonka tavoitteena on vähentää tärinäaltistus ja siihen liittyvät terveydelle ja turvallisuudelle aiheutuvat vaarat ja haitat mahdollisimman alhaiselle tasolle.

13 § Tärinäntorjuntaohjelma

Tärinäntorjuntaohjelmassa on kiinnitettävä huomiota erityisesti:

1) vaihtoehtoisiin työmenetelmiin;

2) ergonomialtaan sellaisten työvälineiden valintaan, jotka aiheuttavat mahdollisimman vähän tärinää kyseinen työ huomioon ottaen;

3) tärinälle altistumista tehokkaasti vähentävien lisälaitteiden kuten istuinten ja kädensijojen käyttämiseen;

4) työpaikan rakenteiden, kulkureittien ja työpaikalla käytettävien työvälineiden kunnossapitosuunnitelmiin;

5) työpisteiden ja työskentelypaikkojen suunnitteluun ja sijoitteluun;

6) työntekijöiden opastamiseen työvälineiden oikeaan ja turvalliseen käyttöön tärinälle altistumisen vähentämiseksi mahdollisimman alhaiselle tasolle;

7) altistuksen keston ja tärinän voimakkuuden rajoittamiseen;

8) työn suunnitteluun siten, että riittävät lepojaksot huomioon ottaen tärinä mahdollisuuksien mukaan aika ajoin vähenee tai keskeytyy;

9) kylmyydeltä ja kosteudelta suojaavan vaatetuksen antamiseen tärinälle altistuvien työntekijöiden käyttöön.

14 § Riskeille erityisen alttiit työntekijät

Työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin työterveyshuollon osoittamien tärinälle erityisen alttiiden työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi.

15 § Toimenpiteiden tarkistaminen

Jos työterveyshuollon suorittaman tai muun työntekijöiden terveydentilan seurannan yhteydessä lääkäri tai muu työterveyshuollon ammattihenkilö toteaa työntekijässä sairauden tai muun terveyden haitan, joka todennäköisesti on aiheutunut tärinälle altistumisesta työssä, työnantajan on tarkistettava 5, 6, 9 ja 12–14 §:ssä säädetyt toimenpiteet. Lisäksi työnantajan on tällöin huolehdittava myös muiden vastaavalla tavalla tärinälle altistuneiden työntekijöiden terveydentilan tarkastamisesta.

16 § Toimenpiteet raja-arvon ylittyessä

Jos työntekijän altistuminen tärinälle ylittää 4 §:ssä säädetyn raja-arvon, työnantajan on ryhdyttävä viipymättä toimenpiteisiin altistuksen vähentämiseksi alle raja-arvon.

Työnantajan on selvitettävä raja-arvon ylittymisen syyt ja tehtävä tarpeelliset muutokset suojaus- ja ennaltaehkäisytoimenpiteisiin, jotta ylitys ei toistu.

17 § Työntekijöille annettava opetus ja ohjaus

Työnantajan on annettava työssään tärinälle altistuville työntekijöille tarpeelliset tiedot 9 §:ssä tarkoitetun riskinarvioinnin tuloksista sekä opetusta ja ohjausta erityisesti:

1) tärinästä aiheutuvien vaarojen tai haittojen poistamisesta tai vähentämisestä mahdollisimman alhaiselle tasolle;

2) tärinäaltistuksen raja- ja toiminta-arvoista;

3) tärinän arviointi- ja mittaustuloksista;

4) terveydellisistä haitoista ja vaaroista, joita työvälineet mahdollisesti aiheuttavat työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle;

5) turvallisista työtavoista;

6) tärinästä aiheutuvien vammojen ja oireiden tunnistamisesta ja ilmoittamisesta;

7) työterveyshuollosta ja sen toiminnasta.

18 § Yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta ja tiedottamisesta säädetään erikseen.

19 § Poikkeukset meri- ja lentoliikenteessä

KUMOTTU

20 § Hetkellisen tärinän raja-arvot tärinän voimakkaasti vaihdellessa

KUMOTTU

21 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 6 päivänä heinäkuuta 2005.

Tämän asetuksen 19 ja 20 § ovat voimassa 5.7.2009 saakka.

Sellaisiin ennen 6 päivää heinäkuuta 2007 käyttöönotettuihin työvälineisiin, joiden osalta ei voida noudattaa altistuksen raja-arvoja tekniikan viimeisimmästä kehityksestä eikä töiden järjestelystä huolimatta, asetuksen 16 §:ää sovelletaan 6 päivästä heinäkuuta 2010 lukien. Maa- ja metsätaloudessa käytettäviin työvälineisiin asetuksen 16 §:ää sovelletaan 6 päivästä heinäkuuta 2014 lukien.

Liite

A. KÄSITÄRINÄ

1. Altistuksen arviointi

Käsitärinäaltistuksen arviointi perustuu kahdeksaan tuntiin suhteutetun päivittäisen altistuksen eli käsiin välittyvän tärinän nimellisen 8 tunnin keskiarvon A(8) laskemiseen. Päivittäinen altistus ilmoitetaan taajuuspainotetun kiihtyvyyden tehollisarvojen vektorisummana eli ns. kokonaisarvona. Tehollisarvot *a* hwx, *a* hwy ja *a* hwz määritetään toisiaan vastaan kohtisuorissa suunnissa. Altistusta arvioidaan standardin ISO 5349-1 (2001) luvuissa 4 ja 5 ja liitteessä A määritellyllä tavalla.

Altistus voidaan arvioida käytettävien työvälineiden valmistajien toimittamien tärinäpäästötietojen ja työskentelyajoista ja -tavoista tehtyjen havaintojen perusteella tai mittaamalla.

2. Mittaus

Kun tehdään 6 §:n mukaisia mittauksia:

a) käytettäviin menetelmiin voi kuulua työntekijän henkilökohtaista altistusta kyseiselle tärinälle koskevan edustavan näytteen otto; käytettävien menetelmien ja laitteiden on sovelluttava mitattavan tärinän erityispiirteisiin, ulkoisiin tekijöihin ja mittalaitteen ominaisuuksiin standardin ISO 5349-2 (2001) mukaisesti. Impulssimainen käsitärinä saattaa kuitenkin vaatia erityisjärjestelyjä.

b) käytettäessä molemmin käsin pideltäviä laitteita mittaukset on tehtävä molemmista käsistä. Altistus määritetään näistä kahdesta arvosta korkeamman perusteella; myös toisen käden tulos on ilmoitettava.

3. Häiriöt

Asetuksen 10 §:n 4 kohdan säännöksiä sovelletaan erityisesti silloin, kun tärinä häiritsee hallintalaitteiden asianmukaista käsittelyä tai mittareiden lukemista.

4. Välilliset riskit

Asetuksen 10 §:n 4 kohdan säännöksiä sovelletaan erityisesti silloin, kun tärinä häiritsee rakenteiden vakautta tai liitosten kestävyyttä.

5. Henkilönsuojaimet

Käsitärinältä suojaavat henkilönsuojaimet voivat olla osa 12 §:n tarkoittamaa tärinäntorjuntaohjelmaa.

B. KEHOTÄRINÄ

1. Altistuksen arviointi

Kehotärinäaltistuksen arviointi perustuu kahdeksaan tuntiin suhteutetun päivittäisen altistuksen nimellisen keskiarvon laskemiseen. Altistus ilmoitetaan istuvan tai seisovan työntekijän osaltasuurimpana arvona luvuista 1,4 *a* wx, 1,4 *a* wy, *a* wz, missä x ja y tarkoittavat vaakasuuntaistatärinää ja z pystysuuntaista tärinää standardin ISO 2631-1 (1997) lukujen 5, 6 ja 7, liitteen A ja liitteen B mukaisesti.

Altistus voidaan arvioida käytettävien työvälineiden valmistajien antamien tärinäpäästötietojen ja työskentelyajoista ja –tavoista tehtyjen havaintojen perusteella tai mittaamalla.

2. Mittaus

Kun tehdään 6 §:n mukaisia mittauksia, käytettäviin menetelmiin voi kuulua työntekijän henkilökohtaista altistusta kyseiselle tärinälle koskevan edustavan näytteen otto. Käytettävien menetelmien on sovelluttava mitattavan tärinän erityispiirteisiin, ulkoisiin tekijöihin ja mittalaitteen ominaisuuksiin. Impulssimainen kehotärinä saattaa kuitenkin vaatia erityisjärjestelyjä.

3. Häiriöt

Asetuksen 10 §:n 4 kohdan säännöksiä sovelletaan erityisesti silloin, kun tärinä häiritsee hallintalaitteiden asianmukaista käsittelyä tai mittareiden lukemista.

4. Välilliset riskit

Asetuksen 10 §:n 4 kohdan säännöksiä sovelletaan erityisesti silloin, kun tärinä häiritsee rakenteiden vakautta tai liitosten kestävyyttä.

5. Altistuksen jatkuminen

Asetuksen 10 §:n 7 kohdan säännöksiä sovelletaan erityisesti silloin, kun työntekijällä on työn luonteen vuoksi käytettävissään työnantajan valvomat lepotilat. Kehotärinä on vähennettävä näissä tiloissa niiden käyttötarkoituksen ja -olosuhteiden edellyttämälle tasolle, lukuun ottamatta force majeure -tilanteita.

VNa työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta

VNa 85/2006

Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, säädetään 23 päivänä elokuuta 2002 annetun työturvallisuuslain (738/2002) 39 §:n nojalla:

1 § Tarkoitus

Tämän asetuksen tarkoituksena on työntekijöiden suojeleminen työssä esiintyviltä vaaroilta ja haitoilta, jotka aiheutuvat tai saattavat aiheutua altistumisesta melulle.

2 § Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan työhön, johon sovelletaan työturvallisuuslakia (738/2002) ja jossa työntekijät altistuvat tai saattavat altistua työstä aiheutuvalle melulle.

3 § Määritelmät

Tässä asetuksessa tarkoitetaan:

1) *äänen huippupaineella* C-painotettua huippuarvoilmaisimen lukemaa;

2) *päivittäisellä melualtistuksella* sitä A-painotettua äänitasoa, joka kahdeksan tunnin nimellisen työpäivän aikana antaa saman altistuksen kuin altistava melu, mukaan lukien impulssimelu;

3) *viikoittaisella melualtistuksella* viiden työpäivän perusteella laskettua keskimääräistä päivittäistä melualtistusta.

4 § Altistuksen toiminta- ja raja-arvot

Päivittäisen melualtistuksen alempi toiminta-arvo on 80 dB ja ylempi toiminta-arvo on 85 dB. Äänen huippupaineen alempi toiminta-arvo on 112 Pa ja ylempi toiminta-arvo on 140 Pa.

Päivittäisen melualtistuksen raja-arvo on 87 dB. Äänen huippupaineen raja-arvo on 200 Pa.

Sovellettaessa 2 momenttia on otettava huomioon työntekijän käyttämien kuulonsuojainten vaimentava vaikutus. Sovellettaessa 1 momenttia tällaisten suojainten vaikutusta ei oteta huomioon.

5 § Raja-arvot melun huomattavasti vaihdellessa

Asianmukaisesti perustelluissa olosuhteissa työssä, jossa työntekijän päivittäinen altistuminen melulle vaihtelee huomattavasti työpäivästä toiseen, voidaan 4 §:ssä säädettyjen raja-arvojen soveltamisessa käyttää päivittäisen arvon sijasta viikoittaista arvoa edellyttäen, että riittävällä seurannalla osoitettu viikoittainen melualtistus ei ylitä altistuksen raja-arvoa 87 dB ja että työhön liittyvät vaarat ja haitat saatetaan mahdollisimman vähäisiksi.

6 § Melualtistuksen selvittäminen ja tunnistaminen

Työnantajan on selvitettävä työntekijöiden mahdollinen altistuminen melulle ja sen mukaisesti tunnistettava melua aiheuttavat tekijät.

7 § Altistumisen arviointi ja mittaus

Työnantajan on arvioitava ja tarvittaessa mitattava työntekijän melulle altistuminen. Mittaustulosten arvioinnissa on otettava huomioon mittauksen epätarkkuudet.

8 § Arviointi- ja mittausmenetelmät

Melulle altistumisen arviointi ja mittaus on suunniteltava ja toteutettava asianmukaisesti sekä toistettava tarvittaessa. Arvioijan tai mittaajan tulee olla työterveyshuollon asiantuntija tai muu työnantajan palveluksessa oleva tai ulkopuolinen henkilö, jolla on tarvittava kyky ja taito arvioida ja mitata melua. Altistumisen arvioinnissa ja mittauksessa on käytettävä vallitseviin olosuhteisiin soveltuvia menetelmiä ja laitteita. Menetelmien ja laitteiden on oltava sellaisia, että ne soveltuvat 3 §:ssä mainittujen äänen huippupaineen sekä päivittäisen ja viikoittaisen melualtistuksen määrittelyyn sekä sen toteamiseen, onko 4 §:ssä säädetyt arvot ylitetty. Altistumisen mittauksessa on kiinnitettävä erityistä huomiota mitattavan melun ominaisuuksiin, altistuksen kestoon sekä työympäristön ja mittauslaitteiden ominaisuuksiin.

Jos mittaus tai arviointi perustuu näytteenottoon, mittauksen tai arvioinnin tuloksen on edustettava työntekijän henkilökohtaista altistusta.

9 § Altistustietojen säilyttäminen

Työnantajan on säilytettävä tiedot arvioiduista ja mitatuista altistustasoista niin kauan kuin se voi olla kyseisen arviointi- ja mittauskohteen osalta työntekijöiden melulle altistumisen arvioinnin ja ehkäisemisen kannalta tarpeen.

Potilastietojen säilyttämisestä säädetään erikseen.

10 § Haitta- ja vaaratekijöiden arviointi

Työnantajan on 6 ja 7 §:ssä tarkoitetun selvityksen ja määrityksen perusteella arvioitava haitta- ja vaaratekijöiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle (*riskin arviointi).* Työnantajalla tulee olla hallussaan riskin arvioinnin tulos, jonka hän voi sisällyttää työpaikkaselvitykseen tai muuhun selvitykseen. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus saada tieto arvioinnin tuloksesta.

Riskin arviointi on pidettävä ajan tasalla ja tarkistettava erityisesti, kun työmenetelmissä tai työolosuhteissa on tapahtunut riskin arvioinnin kannalta merkittäviä muutoksia tai kun työntekijän terveydentilan seuranta osoittaa sen tarpeelliseksi.

11 § Riskin arvioinnissa huomioon otettavat seikat

Työnantajan on riskin arvioinnissa otettava erityisesti huomioon:

1) altistuksen taso, tyyppi ja kesto;

2) altistuksen toiminta- ja raja-arvot;

3) vaikutukset niiden työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen, joiden työterveyshuolto on todennut olevan erityisen alttiita melulle;

4) mahdollisuuksien mukaan työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen kohdistuvat vaikutukset, jotka aiheutuvat melun ja työhön liittyvien sisäkorvalle myrkyllisten aineiden tai melun ja tärinän yhteisvaikutuksesta;

5) melun ja varomerkkien tai melun ja muiden tekijöiden yhteisvaikutuksesta aiheutuvat välilliset vaikutukset, joilla voi olla vaikutusta työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen;

6) teknisten laitteiden valmistajien antamat tiedot melupäästöstä;

7) mahdollisuus käyttää vaihtoehtoisia, vähemmän melualtistusta aiheuttavia työvälineitä;

8) altistuminen melulle olosuhteissa, joissa työntekijä työn johdosta työnantajan määräyksestä oleskelee varsinaisen työajan ulkopuolella;

9) muut riskin arvioinnin kannalta merkitykselliset tiedot, kuten työntekijän terveydentilan seurannan yhteydessä tai alan julkaisuista saadut tiedot;

10) mahdollisuus käyttää asianmukaisia kuulonsuojaimia.

12 § Altistuksen ennaltaehkäiseminen tai vähentäminen

Työnantajan on poistettava melulle altistumisesta työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle aiheutuvat vaarat ja haitat tai ellei tämä ole mahdollista, vähennettävä ne mahdollisimman alhaiselle tasolle ottaen huomioon tekninen kehitys ja vaaran tai haitan ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi käytettävissä olevat toimenpiteet.

Työnantajan on otettava melualtistuksen ennaltaehkäisyssä ja vähentämisessä erityisesti huomioon seuraavat seikat:

1) vähemmän melualtistusta aiheuttavat työmenetelmät;

2) sellaiset asianmukaiset työvälineet, jotka aiheuttavat työn luonne huomioon ottaen mahdollisimman vähän melua;

3) työvälineiden, työpaikan ja työpaikalla käytettävien laitteiden ja niihin liittyvien järjestelmien huolto- ja kunnossapito-ohjelmat;

4) työpaikkojen ja työpisteiden suunnittelu;

5) työntekijöiden opastaminen työvälineiden oikeaan ja turvalliseen käyttöön melulle altistumisen vähentämiseksi mahdollisimman alhaiselle tasolle;

6) melun tekninen vähentäminen esimerkiksi vaimennusta, eristystä, melusuojia, kapselointia tai ääntä absorboivaa kattamista käyttäen;

7) melualtistuksen keston ja voimakkuuden rajoittaminen;

8) työn suunnittelu siten, että riittävät lepoajat huomioon ottaen melualtistuminen mahdollisuuksien mukaan aika ajoin vähenee tai keskeytyy.

Mikäli työntekijällä on työn luonteesta johtuen käytettävissään työnantajan vastuulla oleva lepotila, työnantajan on huolehdittava melun vähentämisestä tässä tilassa sen käyttötarkoituksen ja olosuhteiden edellyttämälle tasolle.

13 § Toimenpiteet toiminta-arvojen ylittyessä

Jos työntekijän altistuminen melulle ylittää 4 §:n 1 momentissa säädetyn alemman toiminta-arvon, työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijän saatavilla on henkilökohtaiset kuulonsuojaimet.

Jos työntekijän melualtistus vastaa 4 §:n 1 momentissa säädettyä ylempää toiminta-arvoa tai ylittää sen, työnantajan on annettava työntekijän käyttöön henkilökohtaiset kuulonsuojaimet, joita työntekijän on käytettävä.

Työnantajan on 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa käytettävissään olevin keinoin tarpeellisilla toimenpiteillä varmistuttava kuulonsuojainten asianmukaisesta käytöstä ja toimenpiteiden tehokkuuden tarkastamisesta.

Kuulonsuojainten valinnasta säädetään erikseen.

Työnantajan on merkittävä asianmukaisesti alueet, joilla työntekijät saattavat altistua 4 §:n 1 momentissa säädetyn ylemmän toiminta-arvon ylittävälle melulle. Kyseiset alueet on myös rajattava ja pääsyä niille on rajoitettava, jos se on teknisesti mahdollista ja mahdollisen altistumisen johdosta tarpeellista.

14 § Toimenpiteet altistuksen raja-arvon ylittyessä

Jos työntekijän altistuminen melulle ylittää 4 §:n 2 momentissa säädetyn raja-arvon, työnantajan on ryhdyttävä viipymättä toimenpiteisiin altistuksen vähentämiseksi alle raja-arvon.

Työnantajan on selvitettävä 4 §:n 2 momentissa säädetyn raja-arvon ylittymisen syyt ja tehtävä tarpeelliset muutokset suojaus- ja ennaltaehkäisytoimenpiteissä, jotta ylitys ei toistu.

15 § Meluntorjuntaohjelma

Jos työntekijän melualtistus ylittää 4 §:n 1 momentissa säädetyn ylemmän toiminta-arvon, työnantajan on riskin arvioinnin perusteella laadittava ja toimeenpantava meluntorjuntaohjelma, jonka tavoitteena on vähentää melualtistusta, kiinnittäen erityisesti huomiota 12 §:ssä mainittuihin

ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin.

16 § Riskeille erityisen alttiit työntekijät

Työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin työterveyshuollon osoittamien melulle erityisen alttiiden työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi.

17 § Toimenpiteiden tarkistaminen

Mikäli työterveyshuollon suorittaman tai muun työntekijöiden terveydentilan seurannan yhteydessä lääkäri tai muu työterveyshuollon ammattihenkilö toteaa työntekijässä melusta aiheutuneen kuulovamman, joka todennäköisesti on aiheutunut melulle altistumisesta työssä, työnantajan on tarkistettava 10, 12 - 15 §:ssä säädetyt toimenpiteet.

Työnantajan on edellä 1 momentissa tarkoitettuja toimenpiteitä tarkistaessaan otettava huomioon työterveyshuollon ammattihenkilön tai muun riittävän pätevyyden omaavan henkilön tai toimivaltaisen viranomaisen haitta- ja vaaratekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi antamat ohjeet.

Edellä 2 momentissa tarkoitettuihin ohjeisiin haitta- ja vaaratekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi voidaan sisällyttää mahdollisuus siirtää työntekijä sellaisiin työtehtäviin, joissa ei ole lisäaltistumisen vaaraa.

18 § Työntekijöille annettava opetus ja ohjaus

Työnantajan on annettava työntekijöille, jotka altistuvat työssään 4 §:n 1 momentissa säädetylle alempaa toiminta-arvoa vastaavalle tai sen ylittävälle melulle tarpeelliset tiedot 10 §:n tarkoittaman riskin arvioinnin tuloksista sekä opetusta ja ohjausta erityisesti:

1) haitta- ja vaaratekijöiden luonteesta;

2) olosuhteista, joissa melua esiintyy sekä melusta aiheutuvien vaarojen ja haittojen poistamisesta tai vähentämisestä mahdollisimman vähäisiksi;

3) melualtistuksen toiminta- ja raja-arvoista;

4) altistumisen arviointi- ja mittaustuloksista sekä niiden merkityksestä;

5) kuulonsuojainten oikeasta käytöstä;

6) melusta aiheutuvien vammojen ja oireiden tunnistamisesta ja ilmoittamisesta;

7) turvallisista työtavoista melualtistuksen vähentämiseksi;

8) työterveyshuollosta ja sen toiminnasta sekä säädetyistä terveystarkastuksista.

19 § Yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta ja tiedottamisesta säädetään erikseen.

20 § Terveydentilan seuranta

Työntekijöiden terveydentilan seurannasta säädetään erikseen työterveyshuoltolainsäädännössä.

21 § Poikkeukset

Työssä, jossa henkilökohtaisten kuulonsuojainten täysimääräinen ja asianmukainen käyttö työn erityisen luonteen vuoksi todennäköisesti aiheuttaisi suuremman terveys- ja turvallisuusvaaran kuin niiden käyttämättä jättäminen, voidaan soveltuvin osin poiketa siitä, mitä 13 §:n 1 - 3 momentissa ja 14 §:ssä on säädetty.

Poikkeuksen tarve ja laajuus arvioidaan ja perustellaan kirjallisesti tapauskohtaisesti riskin arvioinnin yhteydessä. Poikkeamisen perusteluiksi työnantajan tulee hankkia työterveyshuollon ammattihenkilön tai asiantuntijan toimenpide-ehdotus. Poiketa voidaan ainoastaan siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä. Työnantajan on säilytettävä riskin arvioinnin tulos niin kuin 9 §:ssä säädetään.

Työnantajan on poikkeustapauksessa huolehdittava melulle altistuvan työntekijän terveydentilan tehostetusta seurannasta.

Työnantajan on ilmoitettava poikkeuksesta asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle sekä siitä ja sen perusteluista samoin kuin tehostetusta terveydentilan seurantatavasta kyseiselle työntekijälle ja asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle.

22 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 15 päivänä helmikuuta 2006.

Tällä asetuksella kumotaan työntekijäin suojelusta työssä esiintyvän melun aiheuttamilta vaaroilta ja haitoilta 22 päivänä joulukuuta 1993 annettu valtioneuvoston päätös 1404/1993.

Sen estämättä, mitä 1 ja 2 momentissa on säädetty, musiikki- ja viihdealalla asetusta sovelletaan kuitenkin 15 helmikuuta 2007 alkaen, mihin saakka kyseisellä alalla noudatetaan työntekijäin suojelusta työssä esiintyvän melun aiheuttamilta vaaroilta ja haitoilta annettua valtioneuvoston päätöstä 1404/1993.

Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa

Laki 248/1989
Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa

1§ Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan merityösopimuslaissa (756/2011) tarkoitettuun työhön suomalaisessa kotimaanliikenteeseen käytettävässä aluksessa tai työnantajan määräyksestä väliaikaisesti muualla.

Tämän lain sisävesi- ja meriliikennettä koskevien säännösten soveltaminen määräytyy sen perusteella, kummalla vesialueella työntekijä pääasiallisesti työskentelee.

Tätä lakia ei sovelleta työhön, jota:

1) tehdään merialueella kalastusaluksessa; 9 b, 10–12 ja 12 b §:n säännöksiä on kuitenkin noudatettava;

2) tekee aluksen päällikkö, jos aluksessa hänen lisäkseen on työssä vähintään neljä henkilöä, joista yhdellä on perämiehen pätevyys; 10, 12 ja 12 c §:ssä säädettyä on kuitenkin noudatettava.

Lain 9 b, 10–12 ja 12 b §:ää sovelletaan myös merikalastusaluksella muutoin kuin työsuhteessa työskentelevään kalastajaan, jos aluksella samanaikaisesti työskentelee työntekijöitä työsopimuksen perusteella.

2§ Kotimaanliikenteen määritelmä

Kotimaanliikenteellä tarkoitetaan liikennettä Suomen rajojen sisäpuolella.
Kotimaanliikenteeseen rinnastetaan liikenne Saimaan kanavan ja siihen välittömästi liittyvien Venäjän vesialueiden kautta Viipuriin sekä liikenne Vihrevojn ja Viipurin välillä.

Tätä lakia sovelletaan silloinkin, kun aluksella liikennöidään tilapäisesti 1 momentissa tarkoitettujen vesialueiden ulkopuolella.

3 § kumottu

4 § Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.

Vuorokaudella tarkoitetaan kello 00:n ja kello 24:n välistä aikaa.

Viikolla tarkoitetaan aikaa maanantaista kello 00:sta sunnuntaihin kello 24:ään.

5 § Työajan järjestely ja sijoittaminen

Jos työntekijät alusta käytettäessä asuvat aluksessa, voidaan työ järjestää vähintään neljän tunnin ja enintään kuuden tunnin pituisiin vuorokaudessa säännöllisesti vaihtuviin vuoroihin, milloin se on välttämättä tarpeen aluksen jatkuvan turvallisen kulun kannalta. Kahteen vuorokaudessa säännöllisesti vaihtuvaan vuoroon työ voidaan kuitenkin järjestää vain, jos lisäksi työntekijäin asuintilat aluksessa ovat aluksen pienen koon vuoksi sellaiset, ettei kahta useamman vuoron käyttämistä voida pitää työntekijäin kannalta tarkoituksenmukaisena.

Jos työtä ei ole järjestetty vuoroihin tai jos alus on vuorokautta pitemmän ajan kiinnitettynä laituriin tai varmalla ankkuripaikalla, on säännöllinen työaika järjestettävä yhdenjaksoiseksi 11 §:ssä tarkoitettuja lepoaikoja lukuunottamatta ja sijoitettava kello 7:n ja kello 17:n väliseksi ajaksi. Taloustyöntekijäin säännöllinen työaika voidaan kuitenkin sijoittaa kello 6:n ja kello 19:n väliseksi ajaksi.

6 § Poikkeukset työajan järjestelyä ja sijoittamista koskevista säännöksistä

Jos työntekijäin työ liittyy kiinteästi jonkin teollisuuslaitoksen muiden työntekijäin työhön ja työntekijät asuvat vapaa-aikanaan kotonaan, voidaan heidän säännöllinen työaikansa sijoittaa 5 §:n 2 momentissa säädetyn estämättä yhdenmukaisesti teollisuuslaitoksen muiden työntekijäin työaikojen kanssa.

2 momentti kumottu.

6 a § Lyhennetty työaika

Jos työntekijä siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

7 § Valmiusajat ja työaika

Jos työntekijä on merityösopimuslain (756/2011) 4 luvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tai siihen rinnastettavalla tavalla taikka muutoin sopimuksen mukaan velvollinen määräaikoina oleskelemaan vapaa-aikanaan aluksessa ja olemaan tarvittaessa heti valmiina ryhtymään työhön, on valmiuteen käytetty aika luettava kokonaisuudessaan työaikaan.

Jos työntekijän valmius aluksessa on 1 momentissa tarkoitettua lievempää, ei siihen käytettyä aikaa lueta työaikaan. Tällaiseen valmiuteen käytetystä ajasta on työntekijälle kuitenkin suoritettava korvaus vähintään puolesta siihen käytetystä ajasta joko rahana tai vapaa-aikana.

Jos työntekijä on sopimuksen mukaan velvollinen määräaikoina oleskelemaan asunnossaan, josta hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön, ei aikaa, jonka hän työtä suorittamatta joutuu olemaan sidottuna, lueta työaikaan. Tästä ajasta on työntekijälle kuitenkin suoritettava korvausta niin kuin 2 momentissa on säädetty.

8 § Vuorokautinen ylityö

Työntekijä on korvausta vastaan velvollinen tekemään ylityötä 4 §:n 1 momentissa säädetyn vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi enintään 16 tuntia viikossa. Työaika vuorokaudessa saa olla kuitenkin enintään 14 tuntia. Näistä enimmäisajoista työ- ja elinkeinoministeriö voi yksittäistapauksissa myöntää poikkeuksia varattuaan merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuuden lausunnon antamiseen. Poikkeusluvan ehtoina on, että ylityö tehdään työntekijän suostumuksella ja että on sovittu aluksessa noudatettavasta 18 §:ssä tarkoitetusta vuorottelujärjestelmästä tai työaika tasoitetaan kolmen kuukauden aikana vastaamaan edellä säädettyjä enimmäismääriä.

Milloin työ on järjestetty kahteen vuoroon, on työntekijä 1 momentissa säädetystä poiketen velvollinen tekemään vuorokautista ylityötä enintään 28 tuntia viikossa ja tämän lisäksi suostumuksensa mukaisesti enintään 7 tuntia viikossa, jos hänellä on oikeus säännöllisesti enintään 30 päivän välein toistuviin vapaa-aikajaksoihin. Vapaa-aikajakson on oltava vähintään 7 vuorokauden pituinen ja siihen tulee sisältyä kokonainen viikonloppu.

8 a § Muutoksenhaku työ- ja elinkeinoministeriön päätökseen

Työ- ja elinkeinoministeriön päätökseen 8 §:ssä tarkoitetussa asiassa saa vaatia oikaisua. Oikaisuvaatimuksesta säädetään hallintolaissa (434/2003).

Muutoksenhausta hallintotuomioistuimeen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019).

9 § Viikoittainen ylityö

Työntekijä on velvollinen tekemään 8 §:ssä tarkoitetun vuorokautisen ylityön lisäksi ylityötä, joka ylittää 4 §:n 1 momentissa säädetyn säännöllisen viikoittaisen työajan, mutta ei ylitä säännöllistä vuorokautista työaikaa, enintään 16 tuntia kahdessa viikossa.

Jos työntekijän työ- ja vapaa-aikojen määräytymisessä noudatetaan 8 §:n 2 momentissa tarkoitettua vuorottelujärjestelmää, on työntekijä kuitenkin velvollinen tekemään viikoittaista ylityötä enintään 16 tuntia viikossa.

9 a § Ylityön enimmäismäärä sisävesiliikenteessä

Työntekijän työaika ei saa sisävesiliikenteessä ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa 12 kuukauden ajanjakson aikana tai sitä lyhyemmän määräaikaisen työsopimuksen kestoaikana.

9 b § Enimmäistyöaika merikalastusaluksessa

Merikalastusaluksessa kalastajan työaika ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa 12 kuukauden ajanjakson aikana.

10 § Poikkeukset ylityörajoituksista

Edellä 8, 9 ja 9 a §:ssä sekä jäljempänä 12 §:n 1 ja 2 momentissa säädettyjä rajoituksia ei sovelleta työhön, joka:

1) on välttämätöntä aluksen, aluksella olevien ihmisten tai lastin turvallisuuden vuoksi tai muiden alusten tai merihädässä olevien henkilöiden auttamiseksi;
2) aiheutuu työntekijöiden ennalta arvaamattomasta vähentymisestä, jos aluksen miehistöä ei voida heti täydentää kohtuullisin toimenpitein;
3) on tarpeen osallistumiseksi pelastus-, palonsammutus- tai turvallisuusharjoituksiin, joita toimeenpannaan sen mukaan kuin niistä erikseen säädetään; tai
4) ei siedä viivytystä ja jota ei ole voitu suunnitella suoritettavaksi muuna ajankohtana.

Edellä 8, 9 ja 9 a §:ssä säädettyjä rajoituksia ei sovelleta ylityöhön, joka on tehtävä satamaviranomaisen tai muun vastaavan viranomaisen määräämän toimenpiteen suorittamiseksi.

Edellä 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetut harjoitukset on toteutettava tavalla, joka häiritsee mahdollisimman vähän työntekijän lepoaikoja ja joka ei aiheuta väsymystä.

11 § Päivittäiset lepoajat

Milloin työaika, jota ei ole jaettu vuoroihin, on kuutta tuntia pitempi, on työntekijälle annettava työn aikana ainakin yksi säännöllinen, vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana hän saa poistua työpaikaltaan.

Jos työ on työ- tai virkaehtosopimuksessa sovittu järjestettäväksi kuutta tuntia pidempiin vuoroihin, on työntekijälle annettava kuuden tunnin välein vähintään 20 minuutin pituinen lepotauko.

Työaikaan ei lueta vähintään puolen tunnin ruokailuaikaa eikä vähintään tunnin kestävää lepoaikaa, jos työntekijä saa sen ajaksi poistua työpaikaltaan.

4 mom *kumottu*

12 § Vuorokautinen lepoaika

Työntekijälle on annettava jokaisen 24 tunnin aikana vähintään 10 tunnin lepoaika ja jokaisen seitsemän päivän jakson aikana yhteensä vähintään 77 tunnin lepoaika. Sisävesiliikenteessä seitsemän päivän jakson aikana on annettava kuitenkin yhteensä vähintään 84 tunnin lepoaika.

Vuorokautinen lepoaika voidaan jakaa enintään kahteen jaksoon siten, että toisen jaksoista on kestettävä yhtäjaksoisesti vähintään kuusi tuntia. Peräkkäisten lepoaikojen väli ei saa olla 14 tuntia pidempi.

Jos työntekijän 1 momentissa tarkoitettu vähimmäislepoaika ei täyty työkutsujen vuoksi, hänelle on annettava riittävä korvaava lepoaika. Korvaava lepoaika on annettava niin pian kuin mahdollista.

Alle 30 minuutin taukoa ei lueta 1 ja 2 momentissa tarkoitettuun lepoaikaan.

12 a § Viikkolepo

Jos työntekijän työ- ja vapaa-aikojen määräytymisessä ei noudateta vuorottelujärjestelmää, työntekijälle on annettava kerran viikossa vähintään 30 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo.

Sisävesiliikenteessä työntekijän työskenneltyä viitenä viikkona vähintään kuutena päivänä viikossa, on työntekijälle annettava viikkolevon yhteydessä ylimääräinen vähintään 24 tunnin pituinen viikkolepo.

12 b § Nuoria työntekijöitä koskeva erityissäännös

Alle 18-vuotiaalle työntekijälle on annettava vähintään yhdeksän tunnin yhtäjaksoinen vuorokautinen lepoaika. Nuorta työntekijää ei saa pitää työssä kello 24:n ja 05:n välisenä aikana, ellei kysymys ole nuoren koulutukseen liittyvän harjoitusohjelman suorittamisesta.

12 c § Päällikön vapaa-aikajaksot

Edellä 1 §:n 3 momentin 2 kohdassa tarkoitetulla päälliköllä on työssäolon ajalta oikeus keskimäärin vähintään yhdeksään palkalliseen vapaapäivään kuukaudessa. Vapaapäiviä annettaessa on mahdollisuuksien mukaan noudatettava, mitä 18 §:ssä säädetään vuorottelujärjestelmästä.

Jollei vuorottelujärjestelmän tavoin toistuvia vapaa-aikajaksoja voida järjestää tai jos edellä tarkoitettuja vapaapäiviä muutoin jää antamatta, on nämä annettava viimeistään kuukauden kuluessa purjehduskauden päättymisestä.

13 § Vuorokautisen ylityön korvaaminen

Edellä 4 §:n 1 momentissa tarkoitetun säännöllisen vuorokautisen työajan ylittävästä työstä on suoritettava korotettu palkka, jonka suuruus tunnilta on arkipäivänä tehdystä ylityöstä vähintään 1/102 sekä pyhäpäivänä ja 8 §:n 2 momentissa tarkoitetusta työntekijän suostumuksella tehdystä ylityöstä vähintään 1/63 työntekijän kuukausipalkasta.

Vuorokautisesta ylityöstä suoritettava korotettu palkka voidaan vaihtaa jäljempänä 16 §:ssä säädetyllä tavalla annettavaan vapaa-aikaan, jos se on välttämätöntä aluksessa noudatettavan vuorottelujärjestelmän kannalta. Työntekijän pyynnöstä on korotettu palkka muutoinkin vaihdettava purjehduskauden ulkopuolella annettavaan vapaa-aikaan.

Vapaa-aikaa on annettava arkipäivänä tehdystä ylityöstä 1,7 tuntia ja pyhäpäivänä sekä 8 §:n 2 momentissa tarkoitetusta työntekijän suostumuksella tehdystä ylityöstä 2,7 tuntia tehtyä ylityötuntia kohden.

14 § Viikoittaisen ylityön korvaaminen

Säännöllisen viikoittaisen työajan lisäksi tehty työ korvataan vapaa-aikana siten, että jokaista ylityötuntia kohden annetaan 1,5 tuntia vapaa-aikaa. Viikoittainen ylityö voidaan, jos se aluksessa noudatettavan vuorottelujärjestelmän kannalta on mahdollista, korvata työntekijän suostumuksella myös korotetulla palkalla, jonka suuruus on tunnilta vähintään 1/114 työntekijän kuukausipalkasta.

15 § Ylityön kirjaaminen. Korotetun palkan laskeminen

Ylityö on kirjattava erikseen jokaiselta kerralta, kun ylityötä on tehty, ja ylityökorvauksia määrättäessä on aloitettu puolitunti laskettava täydeksi puoleksi tunniksi. Laskettaessa ylityöstä suoritettavaa korotettua palkkaa ei ruokarahaa tai sitä vastaavaa korvausta lueta palkkaan.

Jos 22 §:n 2 momentissa tarkoitetussa sopimuksessa sovitaan, että säännöllinen työaika voidaan sijoittaa 5 ja 6 §:ssä tarkoitettujen kellonaikojen ulkopuolelle, sopimuksessa on mainittava myös ne perusteet, joiden mukaan tällaisesta työstä maksettava korotettu palkka on laskettava.

16 § Ylityön korvauksena annettava vapaa-aika

Edellä 13 ja 14 §:ssä tarkoitettua vapaa-aikaa annettaessa on soveltuvin osin noudatettava, mitä merimiesten vuosilomalaissa (433/1984) säädetään vuosilomapalkan laskemisesta ja maksamisesta sekä loman ajankohdan ilmoittamisesta. Jos vapaa-aika annetaan työntekijän pyynnöstä poikkeuksellisesti lyhyehkönä, enintään kolmen päivän pituisena vapaana, voidaan sen ajankohdasta sopia sen estämättä, mitä edellä säädetään työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta.

Edellä 1 momentissa, 13 §:n 2 momentissa ja 14 §:n 1 momentissa tarkoitettu vapaa-aika on annettava muina arkipäivinä kuin lauantaina.

Vapaa-aika on annettava viimeistään ennen ylityön tekemistä seuraavan purjehduskauden alkua. Vapaa-aikaa ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä irtisanomisaikaan. Milloin työnantaja irtisanoo työsopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä siten, että irtisanomisaika sattuu osaksi tai kokonaan ennen irtisanomista määrätyn vapaa-ajan ajaksi, on irtisanomisajan kanssa yhteensattuvan vapaa-ajan tai sen osan sijasta suoritettava rahakorvaus niin kuin 14 §:ssä on säädetty, jos työntekijä sitä pyytää.

17 § Pyhätyö

Sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, jouluaattona, pääsiäislauantaina ja juhannusaattona sekä itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä säännöllistä vuorokautista työaikaa ylittämättä tehdystä työstä on suoritettava korotettu palkka, jonka suuruus on tunnilta vähintään 1/86 työntekijän kuukausipalkasta.

Jos 1 momentissa tarkoitettu työ on viikoittaista ylityötä, on siitä lisäksi suoritettava korvaus niin kuin 14 §:ssä on säädetty. Rahana suoritettava ylityökorvaus lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta. Pyhätyönä tehdyn vuorokautisen ylityön korvaamisesta on säädetty 13 §:ssä.

18 § Vuorottelujärjestelmä

Jos työ on järjestetty vuoroihin tässä laissa säädetyllä tavalla tai sovittu järjestettäväksi jaksoihin 22 §:n 2 momentissa tarkoitetulla sopimuksella, työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa on sovittava aluksessa noudatettavan vuorottelujärjestelmän pääpiirteistä. Muutoinkin voidaan aluksessa noudatettavasta vuorottelujärjestelmästä sopia. Työnantaja vahvistaa yksityiskohtaisen vuorottelujärjestelmän neuvoteltuaan siitä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Neuvottelut vuorottelujärjestelmän pääpiirteistä on aloitettava hyvissä ajoin ennen vuorottelujärjestelmän suunniteltua alkamisen ajankohtaa. Jos neuvotteluissa ei ole päästy yhteisymmärrykseen ennen juuri mainittua ajankohtaa, voi työnantaja ratkaista asian 8 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa.

Sisävesiliikenteessä vuorottelujärjestelmään perustuvien peräkkäisten työpäivien enimmäismäärä on 31 työpäivää.

19 § Työ- ja vahtivuoroluettelo

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä 12, 12 a ja 12 b §:ssä tarkoitettujen lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava aluksen työkielellä.

Vahtihenkilöstölle on laadittava vahtivuoroluettelo, josta käyvät ilmi henkilön nimi ja toimi aluksella sekä vahdin alkamis- ja päättymisajat.

Työ- ja vahtivuoroluettelo on laadittava työjaksoksi tai vähintään kahdeksi viikoksi kerrallaan. Mahdolliset muutokset on tehtävä viivyttelemättä. Työ- ja vahtivuoroluettelo on pidettävä nähtävänä sopivassa paikassa aluksella.

19 a § Työaikakirjanpito

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritetut korvaukset työntekijäkohtaisesti. Kirjanpitoon on merkittävä kaikki tehdyt työtunnit samoin kuin erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritetut korotusosat. Tällöin aloitettu puolitunti lasketaan ylityötä korvattaessa täydeksi puoleksi tunniksi. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito vähintään 25 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti.

Työaikakirjanpito on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä työntekijöiden luottamusmiehelle tai, jollei tällaista ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on oikeus saada kirjallinen selvitys työ- ja vahtivuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä.

Työsuojeluviranomaiselle on pyydettäessä toimitettava jäljennös työaikakirjanpidosta sekä 19 §:ssä tarkoitetusta työvuoroluettelosta.

20 § Vuorottelu- tai työtuntijärjestelmän muuttaminen. Työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeus

Ilman työntekijän suostumusta työnantaja ei saa muuttaa yksityiskohtaista vuorottelujärjestelmää tai työtuntijärjestelmää, ellei siihen ole painavia syitä.

Edellä 18 §:n 1 momentissa tarkoitetuista vuorottelujärjestelmän pääpiirteistä ja yksityiskohtaisesta vuorottelujärjestelmästä sekä 19 §:ssä tarkoitetusta työtuntijärjestelmästä on pyydettäessä toimitettava jäljennös työsuojeluviranomaiselle.

21 § KUMOTTU

22 § Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön.

Työ- tai virkaehtosopimuksella on kuitenkin oikeus sopia toisin siitä, mitä 5-7 §:ssä, 8 §:n 2 momentissa sekä 11, 13, 14 ja 16-19 §:ssä säädetään. Tällaisia työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niihinkin työntekijöihin ja virkamiehiin, jotka eivät ole työ- tai virkaehtosopimukseen

sidottuja, mutta joiden työ- tai virkasuhteissa muutoin noudatetaan asianomaisen sopimuksen määräyksiä.

Työ- tai virkaehtosopimuksen 2 momentissa tarkoitettuja määräyksiä saadaan noudattaa sopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden sopimuksen voimaantuloon asti niissä työ- tai virkasuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työ- tai virkaehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Työehtosopimuksen määräys, jolla heikennetään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa määriteltyjä tai Euroopan unionin säädösten mukaisia työntekijöiden etuja vastaavia etuja, on mitätön. Tällaisen määräyksen sijasta on noudatettava kansainvälisen sopimuksen määräyksiä tai Euroopan unionin säädöksiä tai, jos se ei ole mahdollista, säännöksiä, joilla on saatettu voimaan kansainvälisen sopimuksen määräykset tai täytäntöönpantu Euroopan unionin säädökset.

23 § KUMOTTU

24 § Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja sen nojalla annetut säännökset työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

25 § Kanneaika

Oikeus 7 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitettuun korvaukseen sekä 13-17 §:ssä säädettyyn korvaukseen on rauennut, jollei kannetta ole nostettu kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana sellainen oikeus syntyi.

26 § Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset.

27 § Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 4-12, 12 a, 12 b, 18 tai 19 §:n säännöksiä, on tuomittava *kotimaanliikenteen alusten työaikasäännösten rikkomisesta* sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Rangaistus 19 a §:ssä tarkoitettua työaikakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta 1 momentissa tarkoitetusta teosta, joka on tehty työsuojeluviranomaisen kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

28 § KUMOTTU

29 § Asetuksenantovaltuus

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta annetaan tarvittaessa asetuksella.

30 § Tuomioistuin

Tämän lain mukaan ratkaistavissa jutuissa ensimmäinen tuomioistuin määräytyy merilain (674/94) 21 luvun 1 ja 7 §:n mukaan. Muutoin oikeudenkäynnissä noudatetaan, mitä oikeudenkäymiskaaressa säädetään.

31 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä toukokuuta 1982 kuitenkin siten, että jäänmurtajalla tehtävässä työssä laki tulee voimaan 1 päivänä lokakuuta 1982.

Tällä lailla kumotaan työajasta kotimaanliikenteen aluksissa 14 päivänä heinäkuuta 1961 annettu laki (410/61) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Merityöaikalaki

Laki 296/1976
Merityöaikalaki

1 LUKU Yleiset säännökset

1 § Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan jäljempänä mainituin poikkeuksin työhön, jota suomalaisessa, ulkomaanliikenteeseen käytettävässä aluksessa toimessa oleva henkilö tekee aluksen lukuun taikka muutoin esimiehen määräyksestä aluksessa tai muualla.

Lain säännöksiä on noudatettava silloinkin, kun ulkomaanliikenteeseen käytettävä alus tekee matkoja Suomen satamien välillä.

3. momentti *kumottu*

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen. Samoin mitä tässä laissa säädetään työehtosopimuksesta, sovelletaan myös virkaehtosopimukseen.

2 § Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta työhön, jota tekee:

1) sellaisen aluksen päällikkö, jossa tämän lisäksi on toimessa vähintään kaksi henkilöä, paitsi mitä 9 a, 10, 19 a ja 20 §:ssä säädetään;

2) konepäällikkö ja ylin perämies, jos heidän työtään ei ole jaettu vahtivuoroihin, paitsi mitä 9 a, 10, 19 a ja 20 §:ssä säädetään;

3) matkustaja-aluksen sellaisen talousosaston ylin esimies, jossa tämän lisäksi on toimessa vähintään 15 henkilöä, paitsi mitä 9 a, 10, 19 a ja 20 §:ssä säädetään;

5) henkilö, joka tekee työtä aluksella vain sen ollessa satamassa;

6) henkilö, joka tekee vain tilapäistä työtä aluksen lukuun;

7) lääkäri, joka on otettu toimeen yksinomaan sairaanhoitoa varten; tai

8) henkilö, joka on toimessa valtion aluksessa, jota käytetään puolustustehtäviin taikka rajavalvonta-, rajaturvallisuus- ja meripelastustehtäviin.

2 a § Lain soveltaminen työhön merikalastusaluksessa

Tätä lakia sovelletaan myös työhön merikalastusaluksessa, joka liikennöi työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetun lain (248/1982) soveltamisalan ulkopuolisilla vesialueilla. Lakia ei kuitenkaan sovelleta sen 9 a–9 c ja 10 §:ää lukuun ottamatta:

1) sellaisen henkilön työhön, joka saa palkkansa yksinomaan voitto-osuutena;

2) työhön silloin, kun alus on pyyntialueella.

Lain 9 a–9 c ja 10 §:ää sovelletaan myös aluksella muutoin kuin työsuhteessa työskentelevään kalastajaan, jos aluksella samanaikaisesti työskentelee työntekijöitä työsopimuksen perusteella.

3 § Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *vuorotyöntekijällä* työntekijää, jonka työ on jaettu vahtivuoroihin;

2) *päivätyöntekijällä* työntekijää, jonka työtä ei ole jaettu vahtivuoroihin ja joka ei ole taloustyöntekijä;

3) *taloustyöntekijällä* työntekijää, joka on otettu toimeen laivaväen tai matkustajien muonitusta tai palvelua tai muita tällaiseen työhön liittyviä tehtäviä varten taikka toimistotyöhön tai muuhun sen kaltaiseen tehtävään, joka ei ole kansi-, kone- tai radiopalvelua;

4) *matkustaja-aluksella* alusta, joka voimassa olevien säännösten tai määräysten mukaan on katsastettava matkustaja-alukseksi;

5) *vuorokaudella* kello 00:n ja kello 24:n välistä aikaa;

6) *satamavuorokaudella* vuorokautta, jonka ajan alus on satamassa;

7) *merivuorokaudella* vuorokautta, jonka ajan alus on matkalla;

8) *tulo- ja lähtövuorokaudella* vuorokautta, jonka aikana alus tulee satamaan tai lähtee satamasta;

9) *viikolla* aikaa maanantaista kello 00 sunnuntaihin kello 24;

10) *pyhäpäivällä* sunnuntaita tai muuta kirkollista juhlapäivää sekä itsenäisyyspäivää ja vapunpäivää;

11) *ulkomaanliikenteellä* liikennettä Suomen ja ulkomaan sataman tai ulkomaan satamien välillä; sekä

12) *työajan tasoittumisjärjestelmällä* järjestelmää, joka laaditaan ennakolta työtä varten ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään.

2 LUKU Säännöllinen työaika ja työajan sijoittaminen

4 § Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.

Taloustyöntekijän säännöllinen työaika pyhäpäiväksi tai lauantaiksi sattuvana satamavuorokautena on kuitenkin enintään 5 tuntia:

1) muussa kuin matkustaja-aluksessa; ja

2) matkustaja-aluksessa, kun matkustajat eivät ole aluksessa.

5 § Työajan sijoittaminen

Säännöllinen työaika on sijoitettava siten:

1) ettei vuorotyöntekijä joudu satamavuorokautena olemaan työssä muuna kuin kello 6:n ja kello 18:n välisenä aikana;

2) ettei päivätyöntekijä joudu meri- tai satamavuorokautena olemaan työssä muuna kuin kello 6:n ja kello 18:n välisenä aikana;

3) ettei matkustaja-aluksen taloustyöntekijä joudu olemaan työssä 14 tuntia pitemmän jakson aikana vuorokaudessa;

4) ettei muun kuin matkustaja-aluksen taloustyöntekijä joudu olemaan työssä muuna kuin kello 6:n ja kello 19:n välisenä aikana eikä pyhäpäivänä tai lauantaiksi sattuvana satamavuorokautena muuna kuin kello 6:n ja kello 15:n välisenä aikana.

Milloin matkustaja-aluksessa ei satamavuorokautena ole matkustajia, saa 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettu jakso kuitenkin olla enintään 12 tunnin pituinen ja sen tulee päättyä muuna arkipäivänä kuin lauantaina ennen kello 19:ää sekä pyhäpäivänä ja lauantaina ennen kello 15:ttä.

Sen estämättä, mitä tässä pykälässä työajan sijoittamisesta on säädetty, säännöllinen työaika voidaan satamavahdin järjestämistä varten sijoittaa muuna arkipäivänä kuin lauantaina myös kello 18:n ja kello 6:n väliselle ajalle.

5 a § Lyhennetty työaika

Jos työntekijä siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

3 LUKU Pyhäpäivinä ja lauantaina tehtävä työ

6 § Pyhä- ja lauantaityötä koskevien rajoitusten soveltamisala

Ellei tämän lain ylityötä koskevista säännöksistä muuta johdu, ei pyhäpäivänä ja lauantaina saa teettää työtä muutoin kuin tässä luvussa mainituissa tapauksissa.

7 § Vuorotyöntekijän työntekovelvollisuus pyhäpäivänä ja lauantaina

Vuorotyöntekijää saa pitää työssä sellaisena pyhäpäivänä ja lauantaina, joka ei ole satamavuorokausi.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna pyhäpäivänä vuorotyöntekijä voidaan kuitenkin velvoittaa suorittamaan ainoastaan:

1) työtä, joka on tarpeen aluksen kulussa pitämiseksi, ohjailemiseksi tai navigoimiseksi sekä näihin liittyvää työtä, joka ei siedä viivytystä;

2) radiolennätin- ja radiopuhelinpalvelua;

3) välttämätöntä, helppoa puhdistustyötä ja kannen huuhtelua yhteensä enintään 1 tunnin ajan;

4) laivaväen muonituksen vaatimaa työtä;

5) aluksen lähdöstä ja saapumisesta aiheutuvaa työtä, joka on tarpeen aluksen irroittamiseksi tai kiinnittämiseksi, ankkurin nostamiseksi tahi laskemiseksi, laskuportaiden tai köysitikkaiden nostamiseksi tahi laskemiseksi, taikka muuta vastaavaa työtä, joka kiinteästi liittyy aluksen lähtöön tai tuloon, sekä aluksen lähtiessä satamasta nostolaitteiden kiinnittämisestä ja luukkujen ja porttien sulkemisesta aiheutuvaa työtä;

6) matkustajien ja heidän tavaroittensa alukseen ottamisen ja maihin viemisen vaatimaa työtä; sekä

7) muonan ja laivatarvikkeiden alukseen ottamisen vaatimaa työtä.

Pyhäpäivänä tai lauantaina, joka on satamavuorokausi, vuorotyöntekijää ei saa pitää työssä.

8 § Taloustyöntekijän työntekovelvollisuus pyhäpäivänä ja lauantaina

Taloustyöntekijää saa pyhäpäivänä ja lauantaina pitää työssä 2 momentissa säädetyin rajoituksin.

Muun kuin matkustaja-aluksen taloustyöntekijä sekä matkustaja-aluksen taloustyöntekijä, jos matkustajat eivät ole aluksessa, voidaan pyhäpäiväksi sattuvana satamavuorokautena velvoittaa tekemään ainoastaan laivaväen ja matkustajien muonituksen vaatimaa työtä, tarpeellista tarjoilua sekä helppoa puhdistustyötä.

4 LUKU Ylityö ja lepoajat

9 § Ylityön teettäminen

Sen estämättä, mitä säännöllisestä työajasta, työajan sijoittamisesta ja työn teettämisestä pyhäpäivänä ja lauantaina edellä on säädetty, voidaan työntekijä korvausta vastaan velvoittaa tekemään ylityötä.

Työntekijää saa säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi pitää ylityössä enintään 16 tuntia viikossa.

Ylityötä, joka korvataan 12 §:n 2 momentissa ja 14 §:ssä tarkoitetulla vastikkeella, ei oteta huomioon 2 momentin mukaista viikoittaista ylityön enimmäismäärää laskettaessa

9 a § Vähimmäislepoaika

Työntekijälle on annettava jokaisen 24 tunnin aikana vähintään 10 tunnin lepoaika (*vuorokausilepo*) ja jokaisen seitsemän päivän jakson aikana yhteensä vähintään 77 tunnin lepoaika.

Vuorokautinen lepoaika voidaan jakaa enintään kahteen jaksoon siten, että toisen jaksoista on kestettävä yhtäjaksoisesti vähintään kuusi tuntia. Peräkkäisten lepoaikojen väli ei saa olla 14 tuntia pidempi.

Jos työntekijän 1 momentissa tarkoitettu vähimmäislepoaika ei täyty työkutsujen vuoksi, hänelle on annettava riittävä korvaava lepoaika. Korvaava lepoaika on annettava niin pian kuin mahdollista.

Alle 30 minuutin taukoa ei lueta 1 ja 2 momentissa tarkoitettuun lepoaikaan.

9 b § Nuoria työntekijöitä koskeva erityissäännös

Alle 18-vuotiaalle työntekijälle on annettava vähintään yhdeksän tunnin yhtäjaksoinen vuorokautinen lepoaika. Nuorta työntekijää ei saa pitää työssä kello 24:n ja 05:n välisenä aikana, ellei kysymys ole nuoren koulutukseen liittyvän harjoitusohjelman suorittamisesta.

9 c § Enimmäistyöaika merikalastusaluksella

Merikalastusaluksella työskentelevän työntekijän työaika ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa 12 kuukauden ajanjakson aikana.

10 § Poikkeukset ylityön teettämistä ja lepoaikoja koskeviin rajoituksiin

Edellä 9 §:n 2 momentissa ja 9 a §:n 1 ja 2 momentissa säädettyjä rajoituksia ei sovelleta:

1) työhön, joka on välttämätöntä aluksen, aluksella olevien ihmisten tai lastin turvallisuuden vuoksi tai muiden alusten tai merihädässä olevien henkilöiden auttamiseksi;

2) osallistumiseksi pelastus-, palonsammutus- tai turvallisuusharjoituksiin, joita toimeenpannaan sen mukaan kuin niistä erikseen säädetään;

3) sellaisen työn tekemiseksi, joka aiheutuu matkan kestäessä tapahtuneesta laivaväen vähenemisestä; tai

4) sellaisen työn suorittamiseksi, joka ei siedä viivytystä ja jota ei ole voitu suunnitella suoritettavaksi muuna ajankohtana.

Edellä 9 §:n 2 momentissa säädettyjä rajoituksia ei sovelleta ylityöhön, jota vaaditaan:

1) tarpeellisen vahtipalvelun suorittamiseksi satamassa; tai

2) satamaviranomaisten määräämän toimenpiteen suorittamiseksi.

Edellä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetut harjoitukset on toteutettava tavalla, joka häiritsee mahdollisimman vähän työntekijän lepoaikoja ja joka ei aiheuta väsymystä.

11 § *kumottu*

12 § Ylityön korvausperusteen määräytyminen

Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävä työ sekä työ, jota muutoin suoritetaan 2 ja 3 luvun säännöksistä poiketen, korvataan varsinaisella ylityökorvauksella siten kuin 13 §:ssä säädetään.

Jos muuta kuin sunnuntaina tehtävää työtä on vuorokautista säännöllistä työaikaa ylittämättä viikon aikana tehty yli 40 tuntia, on ylimenevältä ajalta suoritettava korvaus erityisellä vastikkeella siten kuin 14 §:ssä säädetään. Vastikkeella on korvattava myös se työ, jota tehdään pyhäpäivänä säännöllisenä työaikana. Vastiketta laskettaessa ei oteta lukuun työtä, joka on korvattava varsinaisella ylityökorvauksella.

13 § Varsinainen ylityökorvaus

Varsinainen ylityökorvaus suoritetaan rahana tai työntekijän suostumuksella vapaa-aikana siten kuin siitä työehtosopimuksella sovitaan.

Rahana suoritettava ylityökorvaus on tunnilta arkipäivänä tehdystä ylityöstä vähintään 1/102 ja pyhäpäivänä tehdystä ylityöstä vähintään 1/63 työntekijän kuukautisesta rahapalkasta. Ruokarahaa tai sitä vastaavaa korvausta ei tällöin lueta rahapalkkaan.

14 § Vastikkeena suoritettava ylityökorvaus

Edellä 12 §:n 2 momentissa tarkoitettu vastike on suoritettava:

1) arkipäivänä annettavana vapaa-aikana siten, että jokaista vastikkeeseen oikeuttavaa 6,7 tuntia kohden annetaan vähintään yksi vapaapäivä;

2) vapaa-aikana kotimaan satamassa tai sopimuksesta ulkomaan satamassa, jolloin vapaa-ajan on oltava vähintään vastikkeeseen oikeuttavan työajan pituinen;

3) sopimuksesta rahakorvauksena siten, että yhden tunnin vastikkeena maksetaan vähintään 1/172 työntekijän kuukautisesta rahapalkasta.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua vapaa-aikaa annettaessa on soveltuvin osin noudatettava, mitä merimiesten vuosilomalaissa (433/1984) on säädetty vuosilomapalkan maksamisesta, loman antamissatamasta sekä loman ajankohdan ilmoittamisesta.

14 §:n kolmas momentti on kumottu.

15 § Kanneaika

Työntekijän oikeus tässä luvussa tarkoitettuun rahana tai vapaa-aikana suoritettavaan varsinaiseen ylityökorvaukseen tai vastikkeeseen on rauennut, jollei kannetta ole nostettu kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana sellainen oikeus syntyi.

Mitä 1 momentissa on säädetty, ei koske saamista, joka on syntynyt ennen tämän lain voimaantuloa.

5 LUKU Täydentäviä säännöksiä

16 § KUMOTTU

16 a § KUMOTTU

16 b § KUMOTTU

16 c § KUMOTTU

17 § Kaksivuorotyö

Tämän lain säännösten estämättä voidaan työ aluksella, jonka bruttovetoisuus on vähemmän kuin 500 rekisteritonnia, järjestää kaksivuorotyöksi, jolloin korvauksesta säännöllisen 8 tunnin vuorokautisen työajan ylittävältä osalta voidaan sopia työehtosopimuksessa tämän lain säännöksistä poiketen.

Aluksella, jonka bruttovetoisuus on vähintään 500 rekisteritonnia mutta alle 1 600 rekisteritonnia, voidaan työehtosopimuksessa sopia työn järjestämisestä kaksivuorotyöksi. Myös korvaus säännöllisen 8 tunnin vuorokautisen työajan ylimenevältä osalta on tällöin sovittava työehtosopimuksessa.

18 § Työajan keskeytykset ja vuoron vaihtuminen

Työaikaa laskettaessa siihen ei lueta vähintään 30 minuutin ruokailuaikaa eikä muutakaan laivatyön keskeytystä, mikäli työntekijä tällöin esimiehensä luvalla saa poistua työpaikalta ja keskeytys kestää vähintään 1 tunnin.

Työaikaan ei myöskään lueta työtä, joka on aluksen turvalliselle kululle tarpeellista yksinomaan vartiovuoron vaihtumisen johdosta.

19 § Työajan tasoittumisjärjestelmä

Jos säännöllinen työaika on 20 b §:n nojalla sovittu keskimääräiseksi, työtä varten on ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään.

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava työntekijöiden luottamusmiehelle tai jos tällaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle, tai jos tällaistakaan ei ole valittu, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksesta on ilmoitettava työntekijöille hyvissä ajoin.

19 a § Työ- ja vahtivuoroluettelo

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä 9 a §:ssä tarkoitettujen lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava aluksen työkielellä sekä englannin kielellä.

Vahtihenkilöstölle on laadittava vahtivuoroluettelo, josta käyvät ilmi henkilön nimi ja toimi aluksella sekä vahdin alkamis- ja päättymisajat.

Työ- ja vahtivuoroluettelo on laadittava työjaksoksi tai vähintään kahdeksi viikoksi kerrallaan. Mahdolliset muutokset on tehtävä viivyttelemättä. Työ- ja vahtivuoroluettelo on pidettävä nähtävänä näkyvällä paikalla aluksella.

19 b § KUMOTTU

20 § Työaikakirjanpito

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritetut korvaukset työntekijäkohtaisesti. Kirjanpitoon on merkittävä kaikki tehdyt työtunnit samoin kuin

erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritetut korotusosat. Tällöin aloitettu puolitunti lasketaan ylityötä korvattaessa täydeksi puoleksi tunniksi. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito vähintään 15 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti.

Työaikakirjanpito on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä työntekijöiden luottamusmiehelle tai, jollei tällaista ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on oikeus saada kirjallinen selvitys työ- ja vahtivuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä.

Työsuojeluviranomaiselle on pyydettäessä toimitettava jäljennös työaikakirjanpidosta, työajan tasoittumisjärjestelmästä ja 19 a §:ssä tarkoitetusta työvuoroluettelosta.

20 a § Säännösten pakottavuus ja poikkeaminen työsopimuksella

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia etuja, on mitätön, jollei tästä laista muuta johdu.

20 b § Säännösten pakottavuus ja poikkeaminen valtakunnallisella työehtosopimuksella

Työnantajien yhdistyksillä ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään, oikeus sopia toisin siitä, mitä 39 §:ssä sekä 19 ja 19 a §:ssä säädetään. Lisäksi tällaisella työehtosopimuksella voidaan poiketa 12 ja 14 §:n säännöksistä niiden työntekijöiden osalta, joiden työ- ja vapaa-aikajaksot määräytyvät työehtosopimukseen perustuvan vuorottelujärjestelmän mukaan. Säännöllinen viikoittainen työaika ei kuitenkaan saa keskimäärin ylittää 40 tuntia enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

Tällaisia työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen edellä tarkoitettujen määräysten soveltaminen on lopetettava kahden viikon kuluttua ilmoituksesta, tai jos se säännöllisen työajan tasoittumisen vuoksi on tarpeen, tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien yhdistyksestä, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kuntaan, kuntayhtymään, kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

Tämän pykälän nojalla ei saa sopia poikkeuksista, jotka ovat ristiriidassa Suomea velvoittavan kansainvälisen sopimuksen kanssa.

21 § Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja sen nojalla annetut säännökset työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

Asiakirjojen on oltava nähtävillä myös englanninkielisinä.

22 § Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain sekä 20 b §:n nojalla säännöllisestä työajasta tehtyjen sopimusten noudattamista.

6 LUKU Rangaistussäännökset ja syytteeseenpano-oikeus

23 § Merityöaikarikkomus

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tässä laissa olevia tai sen nojalla annettuja muita kuin maksuvelvollisuutta, työaikakirjanpitoa tai nähtävänäpitoa koskevia säännöksiä tai määräyksiä, on tuomittava *merityöaikarikkomuksesta* sakkoon.

Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

24 § Työaikasuojelurikos

Rangaistus 20 §:n 1 momentissa tarkoitettua työaikakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta merityöaikarikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaisen kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 2 §:ssä.

25 § KUMOTTU

26 § KUMOTTU

27 § KUMOTTU

7 LUKU Erinäisiä säännöksiä

28 § Tuomioistuin

Tämän lain mukaan ratkaistavissa jutuissa ensimmäinen tuomioistuin määräytyy merilain (674/94) 21 luvun 1 ja 7 §:n mukaan. Muutoin oikeudenkäynnissä noudatetaan, mitä oikeudenkäymiskaaressa säädetään.

29 § Asetuksenanto-oikeus

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta annetaan tarvittaessa asetuksella.

30 § Voimaantulosäännös

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 1976. Sillä kumotaan 14 päivänä heinäkuuta 1961 annettu merityöaikalaki (409/61) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

VNp vaarallisia aineita sisältävistä säiliöistä ja niiden merkinnöistä

VNp 421/1989
Valtioneuvoston päätös vaarallisia aineita sisältävistä säiliöistä ja niiden merkinnöistä

Valtioneuvosto on 28 päivänä kesäkuuta 1958 annetun työturvallisuuslain (299/58) 47§:n nojalla sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä päättänyt:

1 §

Tässä päätöksessä määrätään työturvallisuuslain 33 a§:ssä tarkoitettujen vaarallisia aineita sisältävien säiliöiden rakenteesta ja merkinnöistä.

2 §

Tätä päätöstä sovellettaessa vaarallisella aineella tarkoitetaan sellaisia alkuaineita ja niiden yhdisteitä sekä näitä sisältäviä seoksia, tuotteita ja valmisteita, jotka ovat:

1) erittäin myrkyllisiä, myrkyllisiä, haitallisia, syövyttäviä, ärsyttäviä, yleisesti herkistäviä, syöpää aiheuttavia tai muulla tavoin terveydelle vaarallisia; taikka

2) räjähtäviä, hapettavia, erittäin syttyviä, helposti syttyviä, syttyviä tai muulla tavoin voimakkaasti reagoivia.

3 §

Vaarallisen aineen säiliön tulee olla rakenteeltaan, kestävyydeltään ja varusteiltaan sekä valmistusmateriaaliltaan ja -tavaltaan sellainen, ettei vaarallisen aineen säilyttäminen säiliössä aiheuta vaaraa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle.

4 §

Työnantaja on velvollinen varmistamaan, että vaarallisen aineen säiliö soveltuu käyttötarkoitukseensa rakenteensa ja materiaalinsa puolesta.

Säiliön valmistaja, maahantuoja, myyjä ja muu luovuttaja ovat kukin kohdaltaan vastuussa siitä, että säiliön materiaali, rakenne ja lujuus ovat käyttötarkoituksiinsa sopivia.

Säiliön suunnittelijan on huolehdittava siitä, että suunnittelussa otetaan huomioon tämä päätös ja muut työsuojelua koskevat säännökset ja määräykset siten kuin työturvallisuuslain 40 b§:ssä säädetään.

5 §

Tämän päätöksen mukaan merkitään:

1) kiinteät varastosäiliöt, joissa säilytetään vaarallisia aineita; ja

2) siirrettävät säiliöt, jos niitä käytetään vaarallisten aineiden säilyttämiseen.

Jos vaarallista ainetta sisältävän säiliön tilavuus on alle 1 m 3, säiliö merkitään terveydelle vaarallisten aineiden tunnistus- ja merkintäjärjestelmästä annetun valtioneuvoston päätöksen (286/78) edellyttämällä tavalla.

Terveydelle vaarallisten aineiden myynti- ja käyttöpäällysten merkitsemisestä on määrätty erikseen terveydelle vaarallisten aineiden tunnistus- ja merkintäjärjestelmästä annetussa valtioneuvoston päätöksessä.

6 §

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan siitä, että työpaikalla säilytettävien tai varastoitavien vaarallisten aineiden säiliöt on merkitty tämän päätöksen mukaisesti.

Vaarallisen aineen valmistaja, maahantuoja tai muu luovuttaja on omalta osaltaan vastuussa säiliöiden merkitsemisestä silloin, kun vaarallisia aineita luovutetaan 5§:n 1 momentin 2 kohdassa mainittuun tarkoitukseen.

7 §

Vaarallisen aineen säiliöön tai sen välittömässä läheisyydessä olevaan tauluun on merkittävä vaarallisen aineen nimi ja varoitusmerkki. Merkinnän on oltava pysyvä ja selvästi näkyvä.

Vaarallisen aineen nimi tai vaarallisten aineiden nimet on yksilöitävä siten, että säiliön sisällön pääasialliset vaaralliset ominaisuudet voidaan nimen perusteella tunnistaa.

Jos säiliössä pidetään erilaisten vaarallisten aineiden seoksia, voidaan aineiden nimen sijasta merkitä aineiden yhteinen ryhmänimi.

Säiliöihin, jotka on väliseinillä jaettu osastoihin, merkintä tehdään kunkin osaston kohdalle.

Edellä tarkoitetut merkinnät tehdään säiliöön standardin SFS 5491 (31.12.1988) mukaisesti. Standardissa määrättyjen merkintöjen koosta voidaan poiketa, jos poikkeukseen on erityinen syy eikä työntekijän turvallisuus tästä vaarannu.

8 §

Säiliötä ei tarvitse merkitä, jos se on erillisessä huoneessa tai rakennuksessa, jossa varoitusmerkinnät ovat huoneen tai rakennuksen ovissa ja jossa ei säilytetä samanaikaisesti muita vaarallisia aineita.

Säiliötä ei tarvitse erikseen merkitä, jos se sijaitsee laitoksen muusta toiminnasta erotetulla prosessialueella, jolla käsitellään pääasiassa yhtä vaarallista ainetta tai aineiden seosta, ja alueen rajoilla on tämän päätöksen mukaiset merkinnät. Prosessialueella sijaitsevat muita vaarallisia aineita sisältävät säiliöt on kuitenkin merkittävä erikseen.

Jos säiliö sijaitsee maan alla, ei säiliötä tarvitse merkitä. Maananlaisten säiliöiden täyttöputkien päät on kuitenkin varustettava riittävän selkeillä säiliössä olevaa ainetta osoittavilla merkinnöillä tai tunnuksilla.

Käytettäessä säiliöstä johdettua vaarallista ainetta työpaikalla irtoaineena, on purkupaikan merkinnöistä huolehdittava siten kuin terveydelle vaarallisten aineiden tunnistus- ja merkintäjärjestelmästä annetussa valtioneuvoston päätöksessä määrätään.

9 §

Jos säiliöön on tehty jonkin muun säännöksen edellyttämä merkintä, joka sisällöltään ja tiedotusarvoltaan vastaa tämän päätöksen mukaista merkintää, ei tämän päätöksen mukaisia merkintöjä tarvita.

Jos vaarallisen aineen säiliötä käytetään vain kuljettamiseen, ei tämän päätöksen mukaisia merkintöjä tarvita, jos säiliö on merkitty kuljetusmääräysten mukaisesti.

10 §

Säiliötä ei tarvitse merkitä tämän päätöksen mukaisesti, jos:

1) säiliö sisältää alkoholijuomaa;

2) säiliö sisältää etyylialkoholipitoista teknistä tuotetta, jollei tuotteeseen sisälly muita vaarallisia aineita; tai

3) säiliön sisällön kemiallinen koostumus muuttuu kemiallisen reaktion tai aineiden sekoittamisen vuoksi.

11 §

Työsuojeluhallitus voi määräämillään ehdoilla ala-, aine- tai tuotekohtaisesti ja työsuojelupiirin työsuojelutoimisto työpaikkakohtaisesti myöntää poikkeuksia vaarallisten aineiden säiliöiden merkinnöistä.

12 §

Työministeriö antaa tarvittaessa tarkempia määräyksiä tämän päätöksen soveltamisesta.

13 §

Tämä päätös tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 1989.

VNa räjäytys- ja louhintatyön turvallisuudesta

VNa 644/2011

Valtioneuvoston asetus räjäytys- ja louhintatyön turvallisuudesta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, säädetään työturvallisuuslain (738/2002) nojalla:

1 luku Soveltamisala ja määritelmät

1 § Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan räjäytys- ja louhintatyöhön.

Öljyn ja mineraalin etsinnässä merellä noudatetaan porausta käyttävän kaivannaisteollisuuden työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun parantamiseksi annettua neuvoston direktiiviä 92/91/ETY.

Räjäytys- ja louhintatyössä on noudatettava lisäksi, mitä räjähdysaineen työmaavalmistuksesta, räjäytystyöstä ilmoittamisesta, räjähteen luovuttamisesta, varastoinnista, säilyttämisestä, käytöstä ja hävittämisestä sekä muusta työturvallisuudesta erikseen säädetään.

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan ja muiden yhteisellä työpaikalla toimivien sekä yhteisellä rakennustyömaalla toimivan rakennuttajan ja päätoteuttajan huolehtimisvelvollisuudesta säädetään erikseen.

2 § Määritelmät

Tässä asetuksessa tarkoitetaan:

1) räjäytystyöllä käyttöpaikalla tehtäviä töitä, joissa käsitellään, käytetään ja säilytetään räjähteitä;
2) louhintatyöllä kallion tai mineraalien irrotusta ja siihen liittyviä töitä;
3) vaarallisella alueella räjäytyskohteen ympäristöä, jossa henkilö voi vahingoittua sinkoutumisen, tärinän, painevaikutuksen, kaasujen tai muun räjäyttämisestä johtuvan syyn vuoksi;
4) asutullaalueellaaluetta,joka ulottuu 200 metrin etäisyydelle asutustarakennuksesta tai paikasta, jossa ihmisiä tavallisesti oleskelee;
5) tehosteräjäytyksellä teatteri-, televisio- tai elokuvatuotannossa, konsertissa, yleisötilaisuudessa ja muussa vastaavassa tilaisuudessa toteutettua räjäytystä.

Maanalaisen louhintakohteen, joka on 100 metriä lähempänä sinne johtavan tunnelin suuaukkoa, katsotaan olevan asutulla alueella, jos tunnelin suuaukko on asutulla alueella. Muun maanalaisen louhintakohteen katsotaan olevan asutulla alueella, jos siitä etäisyys asuttuun rakennukseen tai paikkaan, jossa ihmisiä tavallisesti oleskelee, on alle 50 metriä.

2 luku Räjäytys- ja louhintatyön suunnittelu

3 § Turvallisuussuunnitelma

Työnantajan on räjäytys- ja louhintatyötä varten tehtävä työturvallisuuslain (738/2002) 10 §:n 1 momentissa tarkoitetun työn ja työympäristön vaarojen selvittämisen ja arvioinnin perusteella työpaikka- ja työvaihekohtaisesti tarkentuva kirjallinen turvallisuussuunnitelma.

Turvallisuussuunnitelmasta tulee tarpeellisessa laajuudessa ilmetä turvallisuuden varmistamiseksi tehtävät toimenpiteet ja ohjeet seuraavista asioista:

1)työkohde, kohteen maa- ja kallioperä ja muut geotekniset ominaisuudet;

2)työpaikan ja työvaiheiden sähköistys, valaistus, yhteydenpito, louhintamenetelmä ja tila- ja muut tekniset ratkaisut;

3)kulkuväylät, poistumisreitit ja suojapaikat;

4)työvälineiden valinta, käyttö ja kunnossapito;

5)turvalliset työtavat;

6)käytettävät räjähteet ja terveydelle vaaralliset aineet sekä niiden säilytys;

7)hätätilanteista pelastautuminen ja pelastautumislaitteen tarve; sekä

8)muut räjäytys- ja louhintatyön terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttavat tekijät.

4 § Turvallisuussuunnitelman toteuttaminen ja seuranta

Turvallisuussuunnitelma ja siihen sisältyvät ohjeet on tehtävä ymmärrettävässä muodossa ja käsiteltävä asianomaisten työntekijöiden kanssa. Ohjeiden tulee olla niiden työntekijöiden saatavilla ja ymmärrettävissä, joita asia koskee. Työnantajan on ennen uuden työn tai työvaiheen alkua varmistettava, että työntekijä osaa noudattaa ohjeita.

Turvallisuussuunnitelman toteutumista tulee jatkuvasti seurata ja arvioida. Suunnitelma on pidettävä ajan tasalla.

Erityistä tapaturman tai sairastumisen vaaraa aiheuttavaa työtä tai työvaihetta ei saa aloittaa ennen asianomaisen työnjohdon antamaa nimenomaista työmääräystä, jossa määritellään työn edellyttämät turvallisuustoimenpiteet.

5 § Räjäytyssuunnitelma

Panostajan on tehtävä räjäytettävästä kentästä tai muusta räjäytyskohteesta kirjallinen räjäytyssuunnitelma, joka sisältää tiedot porauksesta, räjähteestä ja sen määrästä, panostamisesta, sytytyksestä ja sytytysjärjestyksestä, peittämisestä, räjäytysajankohdasta, vaarallisesta alueesta ja varmistustoimenpiteistä sekä muista räjäyttämisen turvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä.

Työn aikana havaituista turvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä on tehtävä muutokset räjäytyssuunnitelmaan ja ilmoitettava niistä välittömästi asianomaisille työntekijöille.

6 § Yhteydenpito ja valvonta

Jos työtä tehdään yksin, on työnantajalla oltava yhteys työntekijään ainakin kerran työpäivän aikana ja välittömästi työvuoron päätyttyä.

Räjäytystyö on järjestettävä siten, että työntekijöillä on näkö- tai kuuloyhteys toisiinsa lyhyin väliajoin säännöllisesti toistuen. Yhteydenpito voidaan järjestää myös viestintälaitteiden välityksellä.

Räjäytystyön johtajan on käytävä räjäytyskohteessa vähintään kerran työvuoron aikana, jollei turvallisuussuunnitelmassa ole osoitettu, että valvonnan tulee olla tätä tiiviimpää tai että harvemmin tapahtuvat valvontakäynnit ovat riittäviä.

3 luku Räjäytystyön tekijä ja johtaja

7 § Räjäytystyön tekijä

Räjähteitä saa käsitellä ja käyttää tehosteräjäyttäjän, nuoremman panostajan, vanhemman panostajan, ylipanostajan tai räjäytystyön vastuuhenkilön pätevyyskirjan saanut henkilö ja hänen välittömässä valvonnassaan muu henkilö, jolla on kyseiseen räjäytystyöhön riittävä ammatillinen osaaminen.

Se, jolla on vanhemman panostajan pätevyyskirja, saa käyttää räjähteitä asutulla alueella muualla kuin kaivoksessa enintään 500 kilogrammaa vuorokaudessa ja enintään 10 kilogrammaa panostilassa.

Se, jolla on nuoremman panostajan tai räjäytystyön vastuuhenkilön pätevyyskirja, saa pätevyyskirjan osoittamissa töissä käyttää räjähteitä enintään 25 kilogrammaa vuorokaudessa ja enintään kilon panostilassa. Asutulla alueella nuorempi panostaja ja räjäytystyön vastuuhenkilö saavat kerrallaan räjäyttää vain yhden panoksen, jossa räjähdysainemäärä ei ylitä seuraavia määriä:

Sen estämättä, mitä 3 momentissa säädetään, 7 §:n 3 momentissa tarkoitetussa räjäytystyössä saa räjäytystyön johtajana toimia henkilö, jolla on vähintään nuoremman panostajan pätevyyskirja.

Yhtenä panoksena räjäytettävä räjähdemäärä (kg)	Etäisyys (m) asutusta rakennuksesta tai paikasta, jossa ihmisiä tavallisesti oleskelee
0,06	10
0,12	20
0,25	40
0,50	80
1,0	160

8 § Räjäytystyön johtaja

Räjäytystyötä johtaa ja valvoo työpaikalla räjäytystyön johtaja. Räjäytystyötä ei saa aloittaa ennen kuin räjäytystyön johtaja on nimetty. Räjäytystyön johtajan nimi on ilmoitettava työmaan työntekijöille ja pidettävä työmaalla nähtävillä.

Räjäytystyön johtaja hyväksyy räjäytyssuunnitelman ja siihen tehtävät muutokset sekä huolehtii suunnitelman toteuttamisesta.

Asutulla alueella muualla kuin kaivoksessa toimivalla räjäytystyön johtajalla on oltava räjäytystyön vastuuhenkilön pätevyyskirja. Muussa räjäytystyössä räjäytystyön johtajalla on oltava vanhemman panostajan pätevyyskirja.

Tämän asetuksen 8 §:n 3 momentin estämättä saa asutulla alueella räjäytystyön johtajana toimia henkilö, jolla on ylipanostajan pätevyyskirja ja vähintään kahden vuoden kokemus ylipanostajana tai panostajana asutulla alueella toimimisesta, 31 päivään joulukuuta 2019.

4 luku Räjähteet työpaikalla

9 § Räjähteiden käyttäminen

Räjäytystyö on tehtävä ammattitaitoisesti, suunnitelman mukaisesti ja varovaisuutta noudattaen.

Räjäytystyössä on käytettävä vaatimustenmukaisia räjähteitä, sytytysvälineitä ja sytytyslaitteita. Niiden käytössä ja käsittelyssä on otettava huomioon valmistajan antamat ohjeet. Panoskentässä on käytettävä saman valmistajan valmistamia tai muuten yhteensopivia sytytysvälineitä ja -tarvikkeita.

Asutulla alueella saa avolouhinnassa käyttää vain patrunoitua räjähdettä tai vastaavan turvallisuuden takaavaa räjähdettä ja menetelmää.

10 § Olosuhteiden huomioon ottaminen

Räjähteitä ei saa käyttää tai sijoittaa siten, että siitä aiheutuu hallitsematon syttymisvaara.

Sähköistä sytytystä ei saa käyttää ukonilman, suurjännitelinjan, sähköistetyn radan, muuntoaseman tai muun vaaraa aiheuttavan sähkömagneettisen kentän vaikutuspiirissä.

Räjäytystyötä voidaan tehdä näkyvyyden ollessa rajoittunut vain, jos turvallisuus varmistetaan muulla tavoin.

11 § Räjähteiden säilytys työpaikalla

Työpaikalla saa varastosuojan ulkopuolella olla asianmukaisesti sijoitettuna, merkittynä ja vartioituna enintään räjäytyssuunnitelman mukaista päivän tarvetta vastaava määrä räjähdettä.

Panostuspaikalla saa kerrallaan olla räjäytyssuunnitelman mukaan välittömästi panostettava määrä räjähdettä. Panostuspaikalla saa kuitenkin olla enintään 25 kiloa räjähdettä, jos välittömään panostukseen suunniteltu määrä jää tätä vähäisemmäksi.

Räjähteet on työn keskeyttämisen ajaksi siirrettävä varastosuojaan. Panostajalla on kuitenkin oikeus säilyttää työmaalla räjähteitä enintään 60 kiloa.

12 § Räjähteiden kirjanpito

Työmaalle tuodusta, käytetystä ja luovutetusta räjähteestä on pidettävä kirjaa. Kirjanpidon muodosta ja sisällöstä säädetään erikseen.

5 luku Räjäytystyön toteuttaminen

13 § Poraaminen

Ennen poraamisen aloittamista on tarkistettava, että se voidaan tehdä räjäytyssuunnitelman mukaan turvallisesti.

Vanhaa reikää ei saa porata ennen kuin on varmistettu, ettei reiässä ole räjähdettä. Jos porattavassa kohteessa epäillään olevan räjähdettä, poraus on heti keskeytettävä. Samoin on panostetun tai panostettavan reiän lähellä poraaminen heti keskeytettävä, jos epäillään reikien yhtymisen vaaraa.

Edellä 2 momentissa tarkoitetuista epäilyistä ja muista porauksessa havaituista turvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä on ilmoitettava välittömästi räjäytystyön johtajalle. Räjäytystyön johtajan on selvitettävä työn jatkamisen edellytykset ja tehtävä tarvittaessa muutokset räjäytyssuunnitelmaan.

14 § Panostaminen

Panostamiseen on käytettävä tarkoituksenmukainen määrä panostamiseen sopivia räjähteitä.

Panostettua kenttää on vartioitava tai muutoin estettävä asiattomien henkilöiden pääsy alueelle.

15 § Peittäminen

Räjäytyksestä aiheutuva vaara ja peittämisen tarve on asianmukaisesti selvitettävä ja arvioitava räjäytyssuunnitelmassa. Peittäminen on toteutettava suunnitelman mukaan.

Räjäytettävä kohta on asutulla alueella aina peitettävä tarkoitukseen sopivilla peitteillä tai muulla luotettavalla tavalla. Räjäytettävä kohta on peitettävä kaivoksessa, maanalaisessa louhinnassa ja asutun alueen ulkopuolella, jos sinkoilusta voi aiheutua vaaraa.

16 § Räjäyttäminen

Räjäytystyön johtajan on määriteltävä ja osoitettava suojapaikat ja räjäytyskohteen vaarallinen alue. Ennen jokaista sytyttämistä on varmistettava, ettei vaarallisella alueella ole ihmisiä eikä ylimääräisiä räjähteitä. Räjäytyksestä on annettava työturvallisuuden edellyttämä räjähdyshetkeen kestävä selvästi kuuluva äänimerkki.

17 § Toimenpiteet räjäytyksen jälkeen

Räjäytystyön johtajan on selvitettävä ja selvästi ilmoitettava, milloin vaaralliselle alueelle voi räjäytyksen jälkeen mennä. Tavanomaisissa räjäytyksissä panostaja voi kuitenkin huolehtia selvittämisestä ja ilmoittamisesta. Vaaralliselle alueelle ei saa mennä ennen kuin kaikki panokset ovat varmasti räjähtäneet tai räjähdyshetkestä on kulunut viisi minuuttia.

Räjäytyspaikalta on räjäytyksen jälkeen välittömästi poistettava räjähtämättömät räjähteet. Jos poistaminen ei ole mahdollista, poistamatta jääneiden räjähteiden arvioidusta vaarasta ja torjuntatoimenpiteistä on työnantajan annettava tarpeelliset toimintaohjeet työntekijöille ja muille vaaran vaikutuspiirissä oleville.

Suljettuun tilaan tai muuhun kohteeseen, johon voi räjäytyksessä kerääntyä terveydelle vaarallisia tai haitallisia räjähdyskaasuja, ei saa mennä ennen kuin on mittaamalla tai muulla luotettavalla tavalla varmistettu, ettei vaaraa tai haittaa enää ole.

18 § Rusnaus ja lujitus

Räjäytyskohde on tarpeellisessa laajuudessa rusnattava räjäytyksen jälkeen.

Jos kohteeseen jää turvallisuutta vaarantavia rakoja tai komuja, se on luotettavalla tavalla lujitettava ennen käyttöä.

Jollei 1 tai 2 momentissa tarkoitettuja toimenpiteitä ole tehty, tällaiseen paikkaan pääseminen on estettävä.

6 luku Maanalaisen louhinnan lisävaatimukset

19 § Valaistus

Työpaikalla tulee olla riittävä valaistus. Jollei maanalaiseen työhön voida järjestää riittävästi muuta valaistusta, tulee käyttää työntekijän mukanaan kuljettamaa valaistusvälinettä.

20 § Palovaaralliset aineet

Palovaarallisen ja herkästi syttyvän aineen tuominen maanalaisiin tiloihin on rajoitettava välttämättömään tarpeeseen.

21 § Ilmanvaihto

Ilmanvaihto on maan alla, suljetussa tilassa ja kaivannossa järjestettävä siten, että ilma on mahdollisimman puhdasta ja riittävän happipitoista. Hengitysilman happipitoisuuden tulee olla vähintään 18 tilavuusprosenttia.

Ilmanvaihdossa on otettava huomioon pako ja räjähdyskaasujen lisäksi kallion laadusta mahdollisesti aiheutuvat pölyt ja vaaralliset aineet samoin kuin palon vaara.

Hengitysilman happipitoisuutta ja puhtautta on seurattava ja arvioitava mittaamalla tai muulla luotettavalla tavalla.

22 § Räjähdysvaaran estäminen

Räjähtävän ilmaseoksen muodostuminen, paikallistuminen ja kasaantuminen on arvioitava ja estettävä. Arviointia on tarkistettava säännöllisesti ja aina, kun turvallisuuteen vaikuttavia muutoksia ilmenee.

23 § Pelastautumisen järjestäminen

Työnjohdon ja työntekijän välillä on oltava yhteydenpito- ja varoitusjärjestelmä, jolla voidaan varmistaa työntekijän sijainti.

Pitkäkestoisessa louhinnassa on järjestettävä varapoistumistie turvallisuussuunnitelman mukaisesti. Jos kulkemiseen tarvitaan huomattavaa fyysistä ponnistusta, toinen kulkuyhteys on järjestettävä kuljetuslaitteella.

Pitkäkestoisiin louhintakohteisiin on järjestettävä asianmukaiset palonkestävät suojapaikat. Suojapaikassa tai muussa maanalaisessa tilassa on oltava riittävästi asianmukaisia paineilmasäiliöitä ja niiden käyttöön perehtyneitä henkilöitä.

Maanalaisessa tilassa työskentelevällä on oltava mukanaan henkilökohtainen pelastautumislaite, joka mahdollistaa onnettomuuden sattuessa pääsyn 3 momentissa tarkoitettuun tilaan tai maan pinnalle, jollei turvallisuussuunnitelmasta muuta johdu.

Pelastautumista ja pelastautumisvälineiden käyttöä on tarpeellisessa laajuudessa harjoiteltava säännöllisin väliajoin. Vähintään yksi harjoitus on järjestettävä, jos työn arvioidaan kestävän yli puoli vuotta.

24 § Järjestelypiirrokset

Työpaikalla on oltava nähtävillä selkeät ajantasaiset järjestelypiirrokset työkohteista, kulkuväylistä, poistumisreiteistä, suojapaikoista ja työn turvallisuuteen vaikuttavista muista alueista.

7 luku Erinäiset säännökset

25 § Kulkutie ja kulkureitti

Jalankulkijoille on varattava turvallinen kulkutie tai muu turvallinen kulkumahdollisuus.

Uloskäytävien ja niille johtavien kulkureittien on johdettava ulos tai turvalliselle alueelle mahdollisimman suoraan.

26 § Paloturvallisuus

Työntekijöiden varoittaminen tulipalon johdosta tulee järjestää siten, että hälytys havaitaan tehokkaasti kaikkialla työpaikalla.

Työntekijöille on annettava tarpeelliset ohjeet tulenkäsittelystä, tulipalon vaaraa aiheuttavasta työskentelystä, tulenvaarallisten ja räjähtävien aineiden käsittelemisestä ja säilyttämisestä sekä menettelystä tulipalon sattuessa.

27 § Vedessä louhinta

Porauslautalla räjähdesuojat on sijoitettava vesirajan yläpuolelle suojaiseen paikkaan ja riittävän etäälle toisistaan.

Veden pinnan alla räjäytys- ja louhintatyötä tekevällä sukeltajalla tulee olla asianmukainen ammattitutkinto.

28 § Henkilöstötila kaivostyössä

Työntekijöiden käyttöön järjestetyissä ruokailu- ja lepotiloissa tulee olla työntekijöiden määrään nähden tarpeeksi monta pöytää ja selkänojallista istuinta. Työntekijän mukanaan tuoman ruoan ja juoman säilyttämistä ja lämmittämistä varten tulee tarvittaessa olla asianmukaiset laitteet.

Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus säilyttää vaatteensa lukitussa paikassa. Likaisille työvaatteille tulee olla muista vaatteista erilliset säilytystilat. Tarvittaessa tulee olla erillistä tilaa vaatteiden kuivatusta varten.

Peseytymistilojen tulee tarvittaessa olla lämmitettävät. Niissä tulee olla lämmintä pesuvettä ja asianmukaiset peseytymislaitteet. Peseytymis- ja pukeutumistilojen välillä on oltava helppo kulkuyhteys.

Miehille ja naisille on järjestettävä erilliset peseytymis-, pukeutumis- ja lepotilat sekä käymälätilat tai mahdollisuus käyttää niitä erikseen.

29 § Tehosteräjäytykset

Tehosteräjäytyksissä on käytettävä mahdollisimman sopivaa panosta ja kiinnitettävä huomiota räjäytyksen ajoitukseen, palo-, paine- ja sirpalevaaraan ja erityisesti sisätiloissa räjäytettäessä pölyräjähdyksen vaaraan.

30 § Ilmoitus vakavasta vaarasta

Sen lisäksi, mitä kuolemaan johtaneen ja vakavan työtapaturman ilmoittamisesta säädetään, työnantajan tulee ilmoittaa työsuojeluviranomaiselle sellaisesta tulipalosta, räjähdys- ja muusta onnettomuudesta, joka on aiheuttanut vakavaa vaaraa työntekijöille tai muille työn vaikutuspiirissä oleville henkilöille.

31 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2011.

Tällä asetuksella kumotaan räjäytys- ja louhintatyön järjestysohjeista annettu valtioneuvoston päätös (410/1986).

Ennen tämän asetuksen voimaantuloa asutulla alueella räjäytystyön johtajana toiminut henkilö saa 8 §:n 3 momentin estämättä toimia räjäytystyön johtajana asutulla alueella 31 päivään joulukuuta 2014 asti.

Ennen tämän asetuksen voimaantuloa voidaan ryhtyä asetuksen täytäntöönpanon edellyttämiin toimiin.

VNa kemiallisista tekijöistä työssä

VNa 715/2001

Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, säädetään 28 päivänä kesäkuuta 1958 annetun työturvallisuuslain (299/1958) 47 §:n nojalla, sellaisena kuin se on laissa 144/1993:

1 § Tarkoitus

Tämän asetuksen tarkoituksena on työntekijöiden suojeleminen työssä esiintyvien kemiallisten tekijöiden aiheuttamilta vaaroilta ja haitoilta.

2 § Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan työhön, jossa esiintyy tai saattaa esiintyä vaarallisia kemiallisia tekijöitä.

3 § Määritelmät

Tässä asetuksessa tarkoitetaan:

1) *kemiallisella tekijällä* yksinään tai seoksessa olevaa alkuainetta tai yhdistettä, sellaisena kuin se esiintyy luonnontilassa tai jonkin työtehtävän yhteydessä tuotettuna, käytettynä tai vapautuneena taikka jätepäästönä riippumatta siitä, onko se tuotettu tarkoituksellisesti vai tahattomasti ja onko se saatettu markkinoille vai ei;

2) *vaarallisella kemiallisella tekijällä:*

a) kemiallista tekijää, joka täyttää aineiden ja seosten luokituksesta, merkinnöistä ja pakkaamisesta sekä direktiivien 67/548/ETY ja 1999/45/EY muuttamisesta ja kumoamisesta ja asetuksen (EY) N:o 1907/2006 muuttamisesta annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EY) N:o 1272/2008 säädetyt fysikaalisia vaaroja tai terveydelle aiheutuvia vaaroja koskeviin vaaraluokkiin liittyvät kriteerit, joiden perusteella se voidaan luokitella vaaralliseksi, riippumatta siitä, onko kyseinen kemiallinen tekijä luokiteltu kyseisen asetuksen nojalla;

b) kemiallista tekijää, joka ei täytä a alakohdan mukaisia vaarallisuusluokitusperusteita, mutta saattaa aiheuttaa vaaraa työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle fysikaalis-kemiallisten, kemiallisten tai toksikologisten ominaisuuksiensa vuoksi ja sen tavan johdosta, jolla sitä käytetään tai se esiintyy työpaikalla, mukaan lukien kemialliset tekijät, joille 12–15 §:n mukaisesti on määritelty työperäistä altistumista koskeva raja-arvo tai biologinen raja-arvo;

3) *ilman epäpuhtauden raja-arvolla* ilmassa työntekijän hengitysalueella olevan kemiallisen tekijän aikapainotetun keskimääräisen pitoisuuden raja-arvoa suhteessa määritettyyn vertailuaikaan (keskiarvotusaika);

4) *biologisella raja-arvolla* soveltuvassa biologisessa väliaineessa olevan asianomaisen tekijän, sen aineenvaihduntatuotteen tai vaikutusindikaattorin pitoisuuden raja-arvoa;

5) *riskillä* mahdollisesti toteutuvan vaaran tai haitan todennäköisyyttä ja vaaran tai haitan vakavuutta käyttö- tai altistusolosuhteissa.

4 § Tiedot vaarojen tunnistamiseksi

Vaarojen tunnistamista ja riskien arviointia varten työnantajalla tulee olla riittävät tiedot työssä käytettävien ja esiintyvien kemiallisten tekijöiden ominaisuuksista ja vaarallisuudesta.

Työnantajan on osaltaan varmistettava, että vaarallisen kemikaalin päällykset on merkitty ja että kemikaalista on toimitettu työpaikalle asianmukainen käyttöturvallisuustiedote siten kuin siitä erikseen säädetään.

5 § Käyttöturvallisuustiedotteet ja luettelo työpaikalla käytettävistä kemikaaleista

Työnantajan on pidettävä ajan tasalla olevaa kauppanimen mukaista luetteloa työpaikalla käytettävistä kemikaaleista. Luettelosta on käytävä ilmi kemikaalin luokitustiedot ja se, mistä kemikaalista on saatavilla käyttöturvallisuustiedote.

Käyttöturvallisuustiedotteet ja luettelo työpaikalla käytettävistä kemikaaleista on pidettävä työpaikalla työntekijöiden nähtäväksi saatavina. Käyttöturvallisuustiedotteet ja luettelo tai niiden jäljennökset on toimitettava sopivalla tavalla työpaikan työsuojeluvaltuutetulle.

6 § Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi

Työnantajan on tunnistettava työssä esiintyvien kemiallisten tekijöiden aiheuttamat vaarat ja arvioitava niistä työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle mahdollisesti aiheutuvat riskit ottaen huomioon:

1) kemiallisten tekijöiden vaaralliset ominaisuudet ja määrät sekä tekijöiden mahdolliset yhteisvaikutukset;

2) kemikaalintoimittajan luovuttamat turvallisuutta ja terveyttä koskevat tiedot mukaan lukien käyttöturvallisuustiedotteet;

3) altistumisen taso, tyyppi ja kesto;

4) eri työtilanteet, joissa kemiallisia tekijöitä käytetään tai esiintyy, mukaan lukien korjaus- ja kunnossapitotyöt ja muut satunnaisesti tehtävät altistusta aiheuttavat työt;

5) ilman epäpuhtauksien raja-arvot tai biologiset raja-arvot;

6) mahdollisten ennalta ehkäisevien toimenpiteiden ja suojelutoimenpiteiden vaikutus;

7) käytettävissä olevat työntekijöiden terveydentilan seurannan johtopäätökset.

Riskien arviointi on esitettävä tarkoituksenmukaisella tavalla kirjallisessa muodossa ja siinä on eriteltävä toteutetut ennalta ehkäisevät toimenpiteet ja suojelutoimenpiteet. Riskien arviointiin voi sisältyä selvitys siitä, että perustellusta syystä yksityiskohtaisempi riskien arviointi ei ole tarpeellinen. Riskien arviointi on pidettävä ajan tasalla ja se on tarkistettava erityisesti, jos työpaikan olosuhteiden muutokset tai työntekijöiden terveydentilan seurannan tulokset edellyttävät sitä.

Uusi työtoiminta tai prosessi, jossa saattaa esiintyä vaarallisia kemiallisia tekijöitä, voidaan aloittaa vasta kun sen riskit on arvioitu ja tarpeelliset ennalta ehkäisevät toimenpiteet toteutettu.

Jos riskien arvioinnin tuloksista ilmenee, että työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle aiheutuu riskejä, joita ei voida poistaa tai riittävästi vähentää 8 §:ssä säädettyjä yleisiä riskien vähentämisperiaatteita soveltamalla, on sovellettava myös 9, 11 ja 19 §:ssä tarkoitettuja erityisiä ennalta ehkäiseviä sekä suojelu- ja seurantatoimenpiteitä.

7 § Mittaukset

Jos työntekijöiden altistumista vaarallisille kemiallisille tekijöille ei voida muutoin luotettavasti arvioida, on työnantajan suoritettava mittauksia säännöllisesti ja aina kun olosuhteissa tapahtuu työntekijän altistumista lisäävä muutos. Mittaustuloksia on verrattava 12 - 15 §:ssä tarkoitettuihin raja-arvoihin.

Jos mittaustulokset osoittavat, että 1 momentissa tarkoitetut raja-arvot eivät ylity, on tilanteen pysyvyyden toteamiseksi suoritettava tarvittaessa sopivin välein uusintamittauksia. Mitä lähempänä ilman epäpuhtauksien mittausten tulokset ovat raja-arvoa, sitä useammin mittauksia on suoritettava.

8 § Riskien vähentämisen yleiset periaatteet

Työnantajan on noudatettava vaarallisen kemiallisen tekijän määrä ja ominaisuudet huomioon ottaen riittävää huolellisuutta ja varovaisuutta. Työnantaja ei saa käyttää sellaista kemikaalia, josta hänellä ei ole käytettävissä varoitusmerkintöjä ja käyttöturvallisuustiedotetta tai niitä vastaavia tietoja. Varoitusmerkintöjen tekemisestä ja käyttöturvallisuustiedotteen laatimisesta ja toimittamisesta säädetään erikseen.

Vaarallisten kemiallisten tekijöiden aiheuttamat työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta uhkaavat vaarat on poistettava tai riskit vähennettävä mahdollisimman pieniksi seuraavien keinojen avulla:

1) työmenetelmien suunnittelu ja järjestely;

2) turvallisuuden kannalta asianmukaisten laitteiden ja työvälineiden käyttäminen ja turvallisuuden varmistavat kunnossapitomenetelmät;

3) altistuvien työntekijöiden lukumäärän vähentäminen mahdollisimman pieneksi;

4) altistumisen keston ja voimakkuuden vähentäminen mahdollisimman pieneksi;

5) yleiseen hygieniaan liittyvät tarkoituksenmukaiset toimenpiteet;

6) vaarallisten kemiallisten tekijöiden määrän vähentäminen kyseisen työn edellyttämään vähimmäismäärään; ja

7) asianmukaiset työmenetelmät mukaan lukien järjestelyt työpaikalla vaarallisten kemiallisten tekijöiden sekä tällaisia kemiallisia tekijöitä sisältävien jätteiden turvalliseksi käsittelemiseksi, varastoimiseksi ja kuljettamiseksi.

9 § Erityiset ennalta ehkäisevät ja suojelu- toimenpiteet

Työnantajan on varmistettava, että vaarallisesta kemiallisesta tekijästä työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle työssä aiheutuva vaara poistetaan tai riski vähennetään mahdollisimman pieneksi. Tässä tarkoituksessa vaarallinen kemiallinen tekijä tai työmenetelmä on poistettava tai korvattava riskiltään työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle vähemmän vaarallisella tekijällä tai työmenetelmällä.

Jos toiminnan luonteen vuoksi tekijää tai työmenetelmää ei voida poistaa tai korvata, työnantajan on huolehdittava siitä, että riski vähennetään mahdollisimman pieneksi riskin arviointiin perustuvilla ennalta ehkäisevillä tai suojelutoimenpiteillä. Näihin toimenpiteisiin kuuluvat ensisijaisuusjärjestyksessä:

1) työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle vaaraa aiheuttavien kemiallisten tekijöiden päästöjen välttäminen käyttämällä turvallisia työmenetelmiä, ohjaus- ja valvontajärjestelmiä sekä tarkoituksenmukaisia laitteita ja materiaaleja;

2) riittävä ilmanvaihto tai muut rakenteelliset ja teknilliset suojelutoimenpiteet vaaran syntyvaiheessa; ja

3) henkilönsuojainten ja muiden henkilökohtaisten suojelutoimenpiteiden käyttäminen, jos altistumista ei voida estää edellä mainituin tavoin.

Työntekijän velvollisuudesta käyttää hänelle määrättyjä suojeluvälineitä ja huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä säädetään erikseen.

10 § Kemiallisten tekijöiden fysikaalisten ominaisuuksien aiheuttamat vaarat

Työnantajan on riskien arvioinnin ja riskien vähentämisen yleisten periaatteiden mukaisesti suoritettava tarpeelliset toimenpiteet työntekijöiden suojelemiseksi kemiallisten tekijöiden fysikaalisten ominaisuuksien kuten palo- ja räjähdysvaaran aiheuttamilta vaaroilta. Näitä toimenpiteitä ovat kemiallisten tekijöiden turvallinen varastointi, käsittely ja yhteensopimattomien kemiallisten tekijöiden erottelu. Työnantajan on lisäksi valvottava tuotantolaitosta, laitteita ja koneita riittävästi.

Työnantajan on ensisijaisuusjärjestyksessä:

1) ehkäistävä herkästi syttyvien aineiden vaarallisten pitoisuuksien syntyminen ja vältettävä kemiallisesti epävakaiden aineiden vaarallisten määrien säilytys työpaikalla tai, jos se työn luonteen vuoksi ei ole mahdollista;

2) vältettävä sellaisten sytytyslähteiden esiintymistä, jotka saattaisivat aiheuttaa tulipaloja tai räjähdyksiä sekä sellaisia olosuhteita, joissa kemiallisesti epävakaat aineet tai aineseokset voivat aiheuttaa vaarallisia reaktioita; taikka

3) rajoitettava työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle vahingollisia vaikutuksia aineiden syttymisestä aiheutuvien tulipalojen tai räjähdysten sattuessa

taikka kemiallisesti epävakaista aineista tai aineseoksista aiheutuvia haitallisia vaikutuksia.

Räjähdysvaarallisissa tiloissa käytettäviksi tarkoitetuista työvälineistä ja suojajärjestelmistä säädetään erikseen.

Työnantajan on tarvittaessa käytettävä räjähdyksen vaimennuslaitteita taikka suoritettava räjähdyspaineen alentamista koskevia toimenpiteitä.

11 § Onnettomuudet sekä vaara- ja hätätilanteet

Työnantajalla on oltava onnettomuuksien sekä vaara- ja hätätilanteiden varalta toimintasuunnitelma, joka sisältää menettelytavat työntekijöiden suojelemiseksi, pelastustoimenpiteiksi, ensiavun antamiseksi ja asianmukaisten turvallisuusharjoituksien järjestämiseksi säännöllisin väliajoin. Työnantajan on järjestettävä onnettomuuksien sekä vaara- ja hätätilanteiden varalta lisääntyneestä vaarasta ilmoittamiseksi tarpeelliset varoitus- ja muut viestintäjärjestelmät.

Työnantajan on varmistettava, että kemiallisten tekijöiden aiheuttamiin onnettomuuksiin sekä vaara- ja hätätilanteisiin liittyvät menettelytapaohjeet ovat myös sisäisten ja ulkoisten pelastuspalvelujen saatavilla. Ohjeisiin tulee sisällyttää saatavilla olevat tiedot erityisistä vaaroista, joita saattaa esiintyä onnettomuuden taikka vaara- tai hätätilanteen sattuessa.

Onnettomuuden taikka vaara- tai hätätilanteen sattuessa työnantajan on mahdollisimman pian rajoitettava sen vaikutuksia ja ilmoitettava siitä asianomaisille työntekijöille. Tilanne on palautettava turvalliseksi mahdollisimman pian. Vain ne työntekijät, joita tarvitaan korjausten ja muiden välttämättömien töiden suorittamiseksi, voivat työskennellä vaara-alueella. Näille työntekijöille on annettava asianmukaiset suojavaatteet, henkilönsuojaimet sekä erikoisturvavarusteet ja -laitteet, joita heidän on käytettävä niin kauan kuin vaaratilanne kestää. Suojaamattomien henkilöiden pääsy vaara-alueelle tulee estää.

12 § Ilman epäpuhtauksien sitovat raja-arvot

Jos työntekijän altistuminen ylittää erikseen säädetyn sitovan ilman epäpuhtauden raja-arvon, työnantajan on viipymättä vähennettävä altistuminen sellaiseksi, ettei raja-arvo ylity.

13 § Haitalliseksi tunnetut pitoisuudet

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan säätää työpaikan ilman epäpuhtauksille haitalliseksi tunnetut pitoisuudet (HTP-arvot), jotka työnantajan on otettava huomioon työpaikan ilman puhtautta, työntekijöiden altistumista ja mittaustulosten merkitystä arvioidessaan. Haitalliseksi tunnetut pitoisuudet ovat pienimpiä ilman epäpuhtauksien pitoisuuksia, joille altistumisen sosiaali- ja terveysministeriö katsoo voivan vahingoittaa työntekijää työturvallisuuslain 16 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

14 § Biologisten näytteiden sitovat raja-arvot

Jos työntekijän altistuminen ylittää erikseen säädetyn biologisesta näytteestä mitattavan altistumisindikaattorin sitovan raja-arvon, työnantajan on viipymättä vähennettävä altistuminen sellaiseksi, ettei raja-arvo ylity.

15 § Biologisten näytteiden viiteraja-arvot

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan säätää työntekijän biologisesta näytteestä mitattavan biologisen altistumisindikaattorin viiteraja-arvon joka työnantajan on otettava huomioon työolosuhteita, työntekijöiden altistumista ja biologisten altistumismittauksien tuloksia arvioidessaan.

16 § Työntekijöille annettava opetus ja ohjaus

Työnantajan on annettava työntekijöille opetusta ja ohjausta, johon on sisällytettävä:

1) tämän asetuksen 6 §:n mukaisen riskien arvioinnin edellyttämät tiedot ja lisätietoja aina tilanteen muuttuessa;

2) opetusta ja ohjausta asianmukaisista varotoimista ja toimenpiteistä, jotka työntekijän on tehtävä suojatakseen itseään ja muita työntekijöitä työpaikalla;

3) työpaikalla esiintyvien vaarallisien kemiallisten tekijöiden nimet, tekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle aiheuttamat vaarat, työperäisen altistumisen raja-arvot ja muut määräykset; ja

4) käyttöturvallisuustiedotteiden, päällysmerkintöjen ja käyttöohjeiden edellyttämää opetusta ja ohjausta kemikaalien turvallista käyttöä ja käsittelyä varten.

Tiedot on pidettävä ajan tasalla ja esitettävä tavalla, joka vastaa 6 §:n mukaisen riskien arvioinnin tuloksia.

Työnantajan on tarvittaessa laadittava kirjalliset opetukseen ja ohjaukseen liitettävät yksityiskohtaiset vaarallisen kemikaalin käyttö- ja turvallisuusohjeet.

Jos kemikaalin turvallisesta käsittelystä on käytettävissä yksityiskohtaiset käyttö- ja turvallisuusohjeet, on työnantajan varmistuttava ennen työn aloittamista, että työntekijä on omaksunut annetut ohjeet.

Työnantajan on varmistettava, että säiliöiden ja putkien sisältö ja sen ominaisuudet sekä siihen liittyvät vaarat ovat selvästi tunnistettavissa. Vaarallisia kemikaaleja sisältävien säiliöiden merkitsemisestä säädetään erikseen.

17 § Yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta ja tiedottamisesta säädetään erikseen.

18 § Kiellot

Liitteessä esitettyjen kemiallisten tekijöiden tuotanto, valmistus tai käyttö työssä ja niihin liittyvät tehtävät on kielletty liitteessä määritellyssä laajuudessa.

Asianomainen työsuojeluviranomainen voi sallia poikkeuksia 1 momentissa tarkoitettuihin kieltoihin seuraavissa tapauksissa:

1) tieteellisiin tutkimus- ja testaustarkoituksiin ja analysointiin;

2) tehtäviin, joiden tarkoituksena on poistaa sivutuotteen tai jätetuotteen muodossa olevat kemialliset tekijät;

3) edellä 1 momentissa tarkoitettujen kemiallisten tekijöiden valmistamiseen väliaineina, jotka reagoivat välittömästi edelleen.

Työntekijöiden altistuminen 1 momentissa tarkoitetuille kemiallisille tekijöille on estettävä erityisesti huolehtimalla siitä, että kyseisten kemiallisten tekijöiden valmistus ja varhaisin mahdollinen käyttö väliaineina tapahtuu suljetussa järjestelmässä, josta edellä mainittuja kemiallisia tekijöitä voidaan poistaa vain siinä määrin kuin on tarpeen prosessin valvomiseksi tai järjestelmän huoltamiseksi.

Poikkeusta anottaessa on työnantajan toimitettava asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle seuraavat tiedot:

1) poikkeuksen pyytämisen syy;

2) vuosittain käytettäväksi tarkoitettu kemiallisen tekijän määrä;

3) kyseessä olevat tehtävät ja/tai reaktiot tai prosessit;

4) altistuvien ja käsittelyyn osallistuvien työntekijöiden todennäköinen lukumäärä;

5) asianomaisten työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi suunnitellut toimenpiteet;

6) työntekijöiden altistumisen estämiseksi toteutetut tekniset ja järjestelyihin liittyvät toimenpiteet.

19 § Terveydentilan seuranta

Työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto säädetään erikseen.

Jos työterveyshuollon toteuttaman terveydentilan seurannan tuloksena tai muutoin työntekijällä todetaan olevan sairaus tai terveydellinen haitta, jonka voidaan työlääketieteellisesti katsoa aiheutuvan työssä tapahtuneesta altistumisesta vaaralliselle kemialliselle tekijälle, tai havaitaan sitovan biologisen raja-arvon ylittyneen, työnantajan on:

1) tarkistettava riskien arviointi tarpeellisilta osin;

2) tarkistettava vaaran poistamiseksi tai riskin vähentämiseksi tarkoitetut toimenpiteet;

3) otettava huomioon työterveyshuollon ohjeet suorittaessaan vaaran poistamiseksi tai riskin pienentämiseksi vaadittavia toimenpiteitä, mukaan lukien mahdollisuus siirtää työntekijä altisteettomaan työhön; ja

4) varmistettava terveydentilan jatkuva seuranta ja huolehdittava muiden samalla tavalla altistuneiden työntekijöiden terveydentilan tarkastamisesta siten kuin siitä säädetään erikseen.

20 § Ilman epäpuhtausmittauksien määrääminen

Sosiaali- ja terveysministeriö voi yleisesti taikka toimiala-, työala-, kemikaali- tai altistuskohtaisesti ja asianomaisen työsuojelupiirin työsuojelutoimisto voi työpaikkakohtaisesti määrätä:

1) koska ja kuinka usein kemiallisen tekijän mittauksia on suoritettava;

2) mitä arviointi-, mittaus-, näytteenotto- ja analyysimenetelmiä mittauksissa on käytettävä;

3) miten ja kenelle mittaustulokset on ilmoitettava;

4) miten ja kuinka kauan altistumista koskevia tietoja on säilytettävä; ja

5) että mittauksiin on erityisistä syistä käytettävä riippumatonta mittauslaitosta.

Mittaus-, näytteenotto- ja analyysimenetelmiä määrättäessä on otettava huomioon yleisesti hyväksytyt ja käytettävissä olevat menetelmät.

21 § Tarkemmat säännökset

Tarkempia säännöksiä tämän asetuksen mukaisesta riskien määrittelystä, arvioinnista ja hallinnasta sekä ehkäisy- ja suojelutoimenpiteistä annetaan tarvittaessa sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella.

22 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 2001.

Tällä asetuksella kumotaan työntekijöiden suojelemisesta kemiallisille tekijöille altistumiseen liittyviltä vaaroilta 8 päivänä lokakuuta 1992 annettu valtioneuvoston päätös (920/1992) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

VNa puunkorjuutyön turvallisuudesta

VNa 749/2001

Valtioneuvoston asetus puunkorjuutyön turvallisuudesta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, säädetään 28 päivänä kesäkuuta 1958 annetun työturvallisuuslain (299/1958) 47 §:n 1 momentin nojalla, sellaisena kuin se on laissa 144/1993:

1 § Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan puunkorjuutyöhön.

Asetuksen 10 §:ää sovelletaan puunkorjuutyön lisäksi muuhunkin metsätyöhön.

2 § Työmaan suunnittelu

Ennen hakkuutyön aloittamista tulee työmaakohtaisesti selvittää työturvallisuuteen vaikuttavat jyrkänteet, pehmeiköt, vesistöjen ylitykset, sähkölinjat, kulkuväylät sekä muut työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen olennaisesti kohdistuvat vaara- ja haitta-tekijät.

Työmaasta tulee tehdä suunnitelma ja tarpeellinen kartta, josta ilmenevät 1 momentissa tarkoitetut vaaratekijät, työmaarajat, välivarastot ja pääkuljetussuunnat. Työ on suunniteltava niin, että työntekijä välttyy raskaiden pölkkyjen ja taakkojen nostelulta. Varastopaikkojen suunnittelussa ja merkinnässä on otettava huomioon käytettävän kaluston tilantarve ja liikenneturvallisuusvaatimukset. Yleiseen kulkureittiin rajoittuva työmaa on merkittävä näkyvästi alueella liikkuvien varoittamiseksi.

Työnantajien tulee tarvittaessa yhdessä selvittää ja arvioida eri töiden ja työvaiheiden ajoitus ja yhteensovitus siten, että ne voidaan suorittaa turvallisesti. Jokaisen työnantajan tulee kohdaltaan ryhtyä toimenpiteisiin vaaratilanteiden torjumiseksi. Torjuntatoimenpiteet on tarpeellisessa laajuudessa kirjattava työmaasuunnitelmaan.

3 § Työpaikan haltijan velvollisuudet

Puunkorjuutyömaan haltijana olevan työnantajan on huolehdittava siitä, että työmaalla toimivat aliurakoitsijat ja heidän työntekijänsä saavat tarpeelliset tiedot 2 §:ssä tarkoitetuista vaara- ja haittatekijöistä sekä ensiapuun liittyvistä toimenpiteistä.

Työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä yhteisellä työpaikalla säädetään erikseen.

4 § Yhteydenpidon järjestäminen

Työnantajan tulee viimeistään työn alkaessa ilmoittaa työntekijöilleen, miten yhteydenpito työnjohdon ja työntekijöiden välillä samoin kuin työntekijöiden kesken on järjestetty.

Kun moottorisahatöissä työskennellään yksin, on työnantajalla oltava yhteys työntekijään ainakin kerran työpäivän aikana ja välittömästi työvuoron päätyttyä. Työntekijän on ilmoitettava välittömästi työnantajalle ja työn vaikutuspiirissä oleville työntekijöille, jos hän joutuu poikkeamaan yhteydenpitokäytännöstä tai joutuu yksin tekemään vaarallisia koneiden huolto- tai korjaustöitä.

Moottorisahahakkuu myrskytuhometsissä ja muissa poikkeuksellisen vaarallisissa olo-suhteissa on järjestettävä siten, että työntekijöillä on työn ajan näkö- tai kuuloyhteys keskenään tai työnantajaansa.

5 § Turvaetäisyydet

Työntekijöiden tulee kaatotyön aikana olla vähintään kaadettavan puuston kaksinkertaisen pituuden päässä toisistaan, jollei erityisestä syystä puuta kaadeta yhdessä.

Konetyömaalla tulee noudattaa koneeseen merkittyä turvaetäisyyttä.

Kun puunkorjuutyötä tehdään lähellä sähkölinjaa, tulee huolehtia siitä, etteivät koneet, laitteet tai kuormattava taakka ole seuraavaan taulukkoon merkittyä vähimmäisetäisyyttä lähempänä sähköjohtoja. Puutavaran varasto on sijoitettava niin etäälle sähkölinjoista, että kuormauslaitteiden ja sähkölinjojen välillä säilyy taulukkoon merkitty vähimmäisetäisyys.

Vähimmäisetäisyys

Nimellisjännite, kV	Avojohto metriä		Riippujohto metriä
	Alla	Sivulla	
Alle 1	2	2	0,5
1 ... 45	2	3	1,5
110	3	5	
220	4	5	
400	5	5	

6 § Riittävän ammattitaidon varmistaminen

Työnantajan tulee varmistaa, että työntekijällä on riittävä ammattitaito eri työvaiheiden turvalliseen tekemiseen ja turvallisuusohjeiden noudattamiseen.

Viimeistään kyseisen työvaiheen alkaessa tulee erityisesti varmistaa, että työntekijällä on riittävät valmiudet vaarallisen konkelon ja pökkelöpuun käsittelyyn.

Myrskytuhometsien ja tuulenkaatotyömaiden korjuu on mahdollisuuksien mukaan tehtävä hakkuukoneella. Moottorisahahakkuuta saa näissä olosuhteissa tehdä vain siihen pätevä ja erityistä opastusta saanut työntekijä.

Työntekijän opastuksesta ja ohjauksesta on muuten voimassa, mitä siitä erikseen säädetään.

7 § Konkelon purkaminen

Konkelo on purettava turvallisella tavalla mahdollisimman pian. Konkeloon jääneen puun alle ei saa mennä eikä siihen kiivetä. Jos työntekijä ei voi purkaa konkeloa yksin tai yhdessä toisen työntekijän kanssa turvallisesti, tulee purkamisessa käyttää asianmukaisia lisäapuvälineitä.

Pystyyn jääneen konkelon vaara-alue tulee välittömästi merkitä näkyvällä tavalla. Siitä tulee lisäksi ilmoittaa työnantajalle mahdollisimman pian.

8 § Jäävarastot ja -tiet

Jäävaraston ja jäätien perustamista ja käyttöä varten on selvitettävä jään kestävyyteen vaikuttavat paikalliset olosuhteet. Nippujen sidontapaikat on pyrittävä sijoittamaan maalle.

Ajettaessa puutavaraa jäällä on varmistauduttava jään riittävästä kantokyvystä. Jäätien ja jäävarastoalueen kuntoa on tarkkailtava jatkuvasti. Jäädyttämisestä on pidettävä päiväkirjaa.

Varastoalueen rajat ja jäätiet tulee merkitä heijastavilla viitoilla. Kun ajo lopetetaan, on jäälle johtava tie suljettava.

9 § Taukovarustus

Jos työntekijöiden käytössä ei ole asianmukaisia taukotiloja, tulee heidän käyttöönsä varata työmaaolosuhteiden edellyttämä henkilökohtainen taukovarustus.

Taukotilasta on voimassa, mitä siitä erikseen säädetään.

10 § Majoitus ja työmaakuljetus

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle asianmukainen majoitus tai edestakainen kuljetus, jos työmaa sijaitsee niin etäällä työntekijän asunnosta, ettei voida kohtuudella edellyttää työntekijän kulkevan sinne päivittäin omalla kustannuksellaan. Jos on sovittu siitä, että työntekijä suorittaa matkan omatoimisesti, tulee työnantajan maksaa työntekijälle kohtuullisena pidettävän matkan ylittävältä osalta kulkemiskorvaus.

Majoitustilan tulee olla, sen lisäksi mitä erikseen säädetään, lämmitettävä sekä varustettu tarpeellisella valaistuksella, pesu- ja ruuanvalmistusmahdollisuudella sekä vuode-vaatteilla.

Jos matkaan kuluva aika työnantajan järjestämässä kuljetuksessa ylittää kohtuullisena pidettävän työmatka-ajan, tulee työntekijälle vastaavasti maksaa matka-ajan korvausta.

11 § Koneturvallisuusmääräykset

Puunkorjuukoneiden ja muiden työvälineiden hankinnasta, turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta säädetään erikseen.

12 § Henkilönsuojaimet

Työnantajan on hankittava työntekijän käyttöön ainakin seuraavat CE-merkityt henkilönsuojaimet:

1) suojakypärä moottorisaha- ja raivaussahatyössä sekä muussa työssä, jossa on päähän kohdistuvan iskun vaara. Kypärän tulee olla testattu -30 °C varalta ja tarvittaessa varustettu lämpimällä alushupulla ja niskasuojuksella;

2) kuulonsuojaimet sekä silmien- ja kasvojen suojain moottorisaha- ja raivaussahatyössä;

3) viilto- ja varvassuojilla varustetut turvajalkineet ja viiltosuojilla varustetut suojahousut tai -avohaalarit moottorisahatyössä;

4) varoitusvaatetus hakkuukonetyömaalla muille kuin yksin työskenteleville hakkuukoneen kuljettajille; sekä

5) pelastusliivit henkilöiden vesikuljetuksessa ja muussa työssä, jossa on ilmeinen veteen putoamisen vaara.

Henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä on lisäksi voimassa, mitä niistä erikseen säädetään.

Torjunta-aineiden käsittelyssä tulee ottaa huomioon, mitä myyntipäällysmerkinnöissä ja käyttöturvallisuustiedotteissa edellytetään.

13 § Ensiapu

Puunkorjuutyömaalla on oltava asianmukainen ensiapuvalmius. Lisäksi työntekijällä on moottorisahatyössä oltava mukanaan tarpeellinen ensisidepakkaus.

Työnantajan on varmistettava, että työntekijällä on riittävä ensiaputaito ja tiedot avunsaantimahdollisuuksista onnettomuus- ja sairaustapauksissa.

Kun puunkorjuutyötä tehdään syrjäisissä olosuhteissa, on erityisesti huolehdittava siitä, että ensiapu- ja hoitopaikalle on asian-mukainen kuljetusmahdollisuus.

14 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2002.

Tällä asetuksella kumotaan puunkorjuutyön järjestysohjeista 17 päivänä huhtikuuta 1986 annettu valtioneuvoston päätös (289/1986) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen ja yhteydenpidosta puunkorjuutöissä 29 päivänä syyskuuta 1994 annettu työministeriön päätös (930/1994).

TMp rakennustyömaiden henkilöstötiloista

TMp 977/1994

Työministeriön päätös rakennustyömaiden henkilöstötiloista

Työministeriö on päättänyt rakennustyön turvallisuudesta 23 päivänä kesäkuuta 1994 annetun valtioneuvoston päätöksen (629/94) 46 §:n nojalla:

1 § Soveltamisala

Tätä päätöstä sovelletaan rakennustyön turvallisuudesta annetun valtioneuvoston päätöksen (629/94) 23 §:ssä tarkoitettuihin rakennustyömaiden henkilöstötiloihin.

2 § Määritelmä

Henkilöstötiloilla tarkoitetaan työntekijöiden pukeutumista, peseytymistä, ruokailua sekä vaatteiden kuivaamista ja säilyttämistä varten varattuja tiloja ja käymälätiloja.

3 § Henkilöstötilojen järjestäminen

Henkilöstötilat on suunniteltava ottaen huomioon tuleva työntekijämäärä, tilojen tarkoituksenmukainen sijoittelu, työmaan liikenne sekä muut tilojen käyttöön liittyvät seikat.

Pienillä, lyhytkestoisilla työmailla voidaan henkilöstötilojen järjestämisessä poiketa tämän päätöksen määräyksistä edellyttäen, että rakennustyön turvallisuudesta annetun valtioneuvoston päätöksen 23§:n henkilöstötiloja koskevat vaatimukset täytetään muulla tavoin.

Henkilöstötilojen huonekorkeuden on oltava vähintään 2,2 metriä lukuun ottamatta käymälöitä, joiden on oltava vähintään 1,9 metriä korkeita.

Pukeutumis-, peseytymis-, vaatteiden kuivatus- ja säilytys- sekä käymälätilat on järjestettävä erikseen miehille ja naisille.

Henkilöstötilat eivät saa olla työtiloissa.

Henkilöstötilojen lämpötilan, ulkokäymälää lukuun ottamatta, on oltava vähintään +18 o C. Henkilöstötilojen ilmanvaihdon on oltava riittävän tehokas ja sellainen, että haitallista vetoa ei esiinny.

Henkilöstötilojen seinät, katot ja lattiat sekä niiden kalusteet on pintakäsiteltävä niin, että ne on helppo pitää puhtaana.

4 § Henkilöstötilojen käyttö

Henkilöstötiloissa on oltava kelvollista juomavettä sekä puhtaat ja tarkoituksenmukaiset juomalaitteet ja juoma-astioita.

Työnantajan on huolehdittava, että henkilöstötilat pidetään puhtaina, siivotaan päivittäin ja tarvittaessa useamminkin työmaan rakennusvaiheen tai olosuhteiden sitä vaatiessa.

Työntekijöiden on käytettävä henkilöstötiloja siten, etteivät ne tarpeettomasti likaannu ja että ne pysyvät hyvässä järjestyksessä.

5 § Ruokailutilat

Ruokailutilaa on oltava vähintään yksi neliömetri rakennustyömaan kunkin työvuoron suunnitellun työvoimavahvuuden mukaista työntekijää kohden. Suurilla, yli 70 työntekijän työmailla edellä tarkoitetusta tilavaatimuksesta voidaan poiketa. Ruokailutilaa on oltava kuitenkin riittävästi jokaiselle työntekijälle.

Ruokailutilat on kalustettava asianmukaisilla pöydillä ja selkänojallisilla istuimilla siten, että työntekijöillä on mahdollisuus esteettömään ruokailuun.

Jollei ruokailutiloissa ole mahdollisuutta lämpimän aterian saantiin, on tilat varustettava laitteilla mukana tuodun ruoan ja juoman säilyttämistä ja lämmittämistä varten. Ruokailutilassa on tällöin oltava jääkaappi.

Ruokatilojen tai niihin johtavien kulkuteiden yhteyteen on varattava käsien pesupaikka, jos pesutilat eivät sijaitse ruokailutilojen välittömässä läheisyydessä.

6 § Pukeutumistilat

Vaatteiden vaihtamista ja säilyttämistä varten on työntekijöille järjestettävä riittävän tilavat pukeutumistilat.

Pukeutumistiloissa on oltava jokaiselle työntekijälle mahdollisuus työvaatteiden sekä omien vaatteiden ja henkilökohtaisten tavaroiden säilyttämiseen toisistaan erillään lukitussa kaapissa. Kaapin vähimmäismittojen on oltava seuraavat: leveys 400 mm, syvyys 500 mm ja korkeus 1500- 1800 mm.

Vaatekaappien etäisyyden vastakkaisesta seinästä on ovien avautumissuunnassa oltava vähintään 1,4 metriä. Jos kaappirivit ovat vastakkain ja pukeutuminen tapahtuu niiden välisessä tilassa, on kaappien välisen etäisyyden oltava vähintään 2,1 metriä.

Pukeutumistiloissa on oltava keskimäärin yksi istuinpaikka kahta työntekijää kohti.

7 § Peseytymistilat

Peseytymistilojen on oltava pukeutumistilojen välittömässä läheisyydessä. Mikäli peseytymistilat ovat pukeutumistilojen kanssa samassa huonetilassa, on ne toiminnallisesti erotettava toisistaan. Mikäli peseytymis- ja pukeutumistilat ovat eri huonetiloissa, tilojen välillä on oltava suojattu kulkuyhteys.

Peseytymistiloissa on oltava työn likaisuuteen nähden riittävä määrä peseytymislaitteita, kuitenkin vähintään yhdet noin 8 työntekijää kohti. Käymälässä olevaa pesuallasta ei lueta edellä tässä pykälässä mainittuihin peseytymislaitteisiin.

Riittävä määrä suihkuja on järjestettävä työntekijöiden käyttöön, jos työn luonne tai terveyssyyt sitä edellyttävät. Suihkutilojen on oltava riittävän suuria, jotta työntekijällä on riittävästi vapaata tilaa liikkumista, peseytymistä ja kuivaamista varten. Suihku on eristettävä sopivalla tavalla muusta pesutilasta. Miehille ja naisille on järjestettävä erilliset suihkutilat tai mahdollisuus käyttää niitä erikseen.

Peseytymistiloissa on oltava lämmintä pesuvettä, pesuainetta ja asianmukaisia pyyhkeitä. Suihkuissa on oltava kuuma ja kylmä vesi.

8 § Vaatteiden kuivaustilat

Märkien ja kosteiden vaatteiden sekä jalkineiden kuivattamista varten on oltava työntekijämäärä, vuodenaika sekä rakennusvaihe ja muut olosuhteet huomioon ottaen riittävän suuri, tehokkaasti tuuletettu ja sopivan lämmin kuivaushuone.

Kuivaushuoneen asemesta voidaan käyttää riittävällä lämmitys- ja tuuletusteholla varustettuja kuivauskaappeja.

Ilman tulo ja poisto on järjestettävä siten, että kuivaushuoneesta ja -kaapeista ei pääse haitallista kosteutta tai hajua muihin tiloihin.

9 § Käymälätilat

Työntekijöille on varattava riittävä määrä käymälöitä työskentelypaikkojen, pukeutumistilojen sekä suihku- tai peseytymistilojen läheisyyteen. Käymälät on järjestettävä erikseen miehille ja naisille.

Käymälöissä on oltava asianmukaiset wclaitteet. Miesten käymälätilaan on sijoitettava pisoaari, joka on erotettava muusta tilasta tarvittaessa ovella.

Käymälätilojen yhteydessä on oltava käsien pesupaikka.

10 § Voimaantulo

Tämä päätös tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1995.

VNp lyijytyöstä

VNp 1154/1993
Valtioneuvoston päätös lyijytyöstä

Valtioneuvosto on työministeriön esittelystä 28 päivänä kesäkuuta 1958 annetun työturvallisuuslain (299/58) 47 §:n nojalla päättänyt:

1 § Soveltamisala

Tätä päätöstä sovelletaan sellaiseen liitteenä olevassa esimerkkiluettelossa mainittuun tai siihen verrattavaan työhön, jossa käytetään tai käsitellään lyijyä taikka jossa työntekijät muutoin altistuvat lyijylle.

Lyijyllä tarkoitetaan tässä päätöksessä metallista lyijyä sekä sen epäorgaanisia yhdisteitä.

2 § Lyijyaltistumisen arviointi

Edellä 1 §:ssä tarkoitetussa työssä on työntekijöiden lyijyaltistuminen arvioitava käyttäen jäljempänä tässä päätöksessä tarkoitettuja biologisia altistumismittauksia ja ilman lyijypitoisuuden mittauksia.

3 § Toimenpiteet lyijyvaaran vähentämiseksi

Työnantajan tulee ryhtyä sellaisiin rakenteellisiin ja muihin teknisiin toimenpiteisiin, joita kohtuudella voidaan vaatia lyijyaltistuksen estämiseksi.

Lyijyä ja lyijyä sisältävää tuotetta on käsiteltävä ja 1 §:ssä tarkoitettu työ on suoritettava siten, että lyijyaltistus on mahdollisimman vähäinen. Työvaiheissa, joissa käsitellään lyijyä tai joissa syntyy lyijypölyä tai -huurua, tulee kiinnittää erityistä huomiota työmenetelmien turvallisuuteen ja työt suorittaa erityistä varovaisuutta noudattaen.

Jollei lyijypölyn joutumista haitallisessa määrin työpaikan ilmaan muutoin voida estää, on tuotantoprosessi tai työvaihe koteloitava ja varustettava poistoimulaittein taikka työkohde varustettava paikallisimulaittein taikka käytettävä muita teknisiä tai rakenteellisia torjuntatoimenpiteitä.

4 § Henkilökohtaiset suojeluvälineet

Jollei lyijyn haittavaikutuksia voida 3 §:ssä tarkoitetuin toimenpitein poistaa tai jollei sellaisia toimenpiteitä voida kohtuudella vaatia suoritettaviksi huomioon ottaen työn lyhyt kesto, harvoin toistuvat työvaiheet ja vaaran vähäisyys taikka jos toimenpiteiden vaatimista on muutoin pidettävä kohtuuttomana, on työnantajan varattava työntekijän käyttöön tarkoituksenmukaiset ja riittävän tehokkaat hengityksensuojaimet sekä muut tarpeelliset asianmukaiset henkilökohtaiset suojeluvälineet.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että henkilökohtaiset suojeluvälineet huolletaan ja puhdistetaan tarkoituksenmukaisesti.

Työntekijöiden on osaltaan huolehdittava henkilökohtaisten suojeluvälineiden tarkoituksenmukaisesta ja huolellisesta käytöstä sekä huollosta.

5 § Peseytyminen

Työnantajan on huolehdittava siitä, että työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä on varattu lyijylle altistuvien työntekijöiden käyttöön riittävästi tarkoituksenmukaisia tiloja, suihkuja, välineitä ja aineita peseytymistä varten sekä riittävästi tarkoituksenmukaisia tiloja vaatteiden vaihtoa ja säilytystä varten. Työntekijän käyttöön tulee varata kaksi pukukaappia, joista toinen on työvaatteita ja toinen pitovaatteita varten.

Jos työssä säännöllisesti käytetään tai käsitellään lyijyä, tulee työvaatteiden ja pitovaatteiden pukukaapit sijoittaa eri tiloihin. Pukuhuoneiden tulee tällöin liittyä toisiinsa pesuhuoneen välityksellä.

Työnantajan on huolehdittava 1 momentissa tarkoitettujen tilojen ja välineiden järjestyksestä ja puhtaudesta sekä siitä, että työntekijöillä on työvuoron päätyttyä ja ruokailutaukojen aluksi sekä erityisen syyn niin vaatiessa muulloinkin mahdollisuus peseytyä huolellisesti.

Työntekijän on noudatettava työnantajan antamia ohjeita peseytymisestä työaikana ja osaltaan huolehdittava työvaatteidensa puhtaudesta, vaihdosta ja asianmukaisesta säilytyksesta.

6 § Siivous

Lyijyä taikka lyijyä sisältävää ainetta ja materiaalia käsiteltäessä työskentelytilat on tarpeen mukaan siivottava sellaisin menetelmin, ettei lyijypöly leviä työpaikan ilmaan.

Pölyn leviäminen siivottaessa tulee estää käyttämällä riittävän tehokkain suodattimin varustettua imulaitteistoa tai ensin kastelemalla siivouskohteet taikka muulla tarkoituksenmukaisella tavalla. Lyijypölyn kuivaharjaaminen on kielletty.

Vähintään kerran vuodessa ja aina tarvittaessa on tehtävä perusteellinen siivous, jolloin pöly poistetaan seinistä, katosta, kannatinpalkeilta, hyllyiltä ja muilta vastaavilta paikoilta. Työpaikan siisteys on tarkastettava ainakin neljännesvuosittain. Työntekijöiden ja tarvittaessa toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetuille on varattava tilaisuus olla mukana tarkastuksessa.

7 § Huollot

Koneiden, ilmanvaihtolaitteiden, henkilökohtaisten suojeluvälineiden ja muiden pölyn haittavaikutuksia vähentävien laitteiden kuntoa on valvottava säännöllisesti ja niiden toiminta tarkistettava tarvittaessa.

8 § Varoitusmerkinnät

Jos työssä säännöllisesti käytetään lyijyä, tulee työskentelypaikalle tai sinne johtavalle ovelle asettaa selvästi näkyvä ilmoitus, jonka tekstin tulee olla seuraava:

"Työpaikalla käsitellään lyijyä. Pölyn ja huurun hengittäminen vaarallista. På arbetsplatsen hanteras bly. Farligt att andas in damm och dunst."

9 § Työturvallisuusohjeet

Työnantajan on laadittava työntekoa varten kirjalliset työturvallisuusohjeet, jotka sisältävät työpaikan yleiset työturvallisuusohjeet sekä kunkin lyijyaltistuksen vaaraa aiheuttavan työvaiheen yksityiskohtaiset työturvallisuusohjeet. Nämä on annettava jokaiselle työntekijälle, ja työntekijöiden tulee huolellisesti noudattaa ohjeita.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuihin ohjeisiin on sisällytettävä tiedot lyijyn tai käytettävän lyijyä sisältävän tuotteen aiheuttamista terveydellisistä haitoista, ohjeet kunkin työvaiheen oikeasta ja turvallisesta suorittamisesta, tiedot tarvittavista konekohtaisista ja henkilökohtaisista suojeluvälineistä, ohjeet niiden käytöstä, huollosta ja säilytyksestä, ohjeet suun kautta tapahtuvan altistuksen välttämiseksi tupakoinnin ja ruokailun yhteydessä sekä siisteydestä ja muista lyijyaltistuksen torjuntatoimenpiteistä.

Työnantajan on järjestettävä tarpeellista koulutusta ja opastusta niin, että työntekijät saavat riittävät tiedot lyijyn tai lyijyä sisältävän aineen tai materiaalin aiheuttamista haitoista, tuntevat työpaikan työturvallisuusohjeet ja osaavat niitä noudattaa.

Naispuolisille työntekijöille tulee erityisesti antaa tietoja lyijyn terveydellisistä haittavaikutuksista mahdollisen raskauden varalta.

10 § Työntekijän velvollisuudet

Työntekijän tulee käyttää asianmukaisesti konekohtaisia suojalaitteita ja työssä käytettäväksi määrättyjä henkilökohtaisia suojeluvälineitä sekä noudattaa 9 §:ssä tarkoitettuja työturvallisuusohjeita.

Työntekijän tulee ilmoittaa viipymättä työnantajalle tai tämän edustajalle näissä laitteissa tai välineissä havaitsemistaan vioista ja puutteista.

11 § Terveystarkastukset

Työntekijöille on suoritettava terveystarkastukset työterveyshuoltolain (743/78) ja sen nojalla annettujen säännösten ja määräysten mukaisesti. Terveystarkastuksien yhteydessä tai muutoin on suoritettava vähintään joka kuudes kuukausi työntekijöiden veren lyijypitoisuuden mittauksia ja tarvittaessa muita biologisia altistumismittauksia.

12 § Raja-arvot

Jos lääkärintarkastuksessa todetaan, että työntekijän veren lyijypitoisuus on korkeampi kuin 50 mikrogrammaa desilitraa kohden, ei häntä saa käyttää sellaiseen työhön, jossa altistumista lyijylle tapahtuu.

Jos työpaikalla yhdenkin työntekijän veren lyijypitoisuus on 40 mikrogrammaa desilitraa kohden tai enemmän, tulee työnantajan erityisesti tarkkailla työpaikan ilman lyijypitoisuutta, työntekijöiden veren lyijypitoisuutta ja lyijyn mahdollisesti aiheuttamia terveyshaittoja.

Metallisen lyijyn ja lyijyn epäorgaanisten yhdisteiden pitoisuus lyijynä työpaikan ilmassa työntekijän hengitysvyöhykkeeltä mitattuna ei kahdeksan tunnin keskiarvona saa ylittää 0,10 milligrammaa ilmakuutiometriä kohden.

13 § Mittaukset

Työpaikan ilman lyijypitoisuutta tulee valvoa enintään kolmen kuukauden väliajoin suoritettavin säännöllisin mittauksin. Mittausten väliaikaa voidaan pidentää, jos veren lyijypitoisuuden mittaukset osoittavat, ettei yhdenkään työntekijän veren lyijypitoisuus ylitä arvoa 40 mikrogrammaa desilitraa kohden.

Ilman epäpuhtauksien näytteenottajilla ja mittauksien suorittajilla tulee olla tarpeellinen ammattitaito ja tarpeelliset laitteet.

14 § Tarkemmat määräykset

Tarkemmat määräykset tämän päätöksen ja täytäntöönpanosta antaa työministeriö.

15 § Voimaantulo

Tämä päätös tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1994.

ESIMERKKILUETTELO

lyijyaltistuksen vaaraa aiheuttavista töistä

Lyijytyöstä annetun valtioneuvoston päätöksen (1154/93) 1 §:ssä tarkoitettuja lyijyaltistuksen vaaraa aiheuttavia töitä ovat muun muassa seuraavat:

- työt lyijyesineiden ja -seosten romutuksessa; työt laivojen romutuksessa, akkujen valmistuksessa ja lyijypitoisten maalien valmistuksessa

- työt lyijypitoisilla maaleilla maalattujen metallipintojen ja kappaleiden hitsauksessa, purkauksessa ja korjauksessa; työ lyijypitoisen lasimassan valmistuksessa ja kristallilasiuunien läheisyydessä; ruiskumaalaustyöt lyijypitoisilla maaleilla; lyijytetraetyylin tai -tetrametyylin teollinen käsittely; bensiinisäiliöiden puhdistustyö

- työt käytettäessä karkaisuun ja kuumennukseen lyijykylpyjä; lyijy-yhdisteiden käsittely muoviteollisuudessa ja kumiteollisuudessa; työt lyijyesineiden valmistuksessa; lyijypitoisten metallien valu ja käsittely

- lyijypitoisten malmien käsittely kaivoksissa ja metallien valmistuksessa; työt akkujen korjauksessa ja huollossa; lyijysepäntyö; lyijypitoisten aineiden käsittely kaapeliteollisuudessa; lyijylasitustyö posliini-, kaakeli- ja muussa savitavarateollisuudessa; työt kirjakemetallin sulatuksessa ja valussa kirjapainossa; työt haulien ja luotien valmistuksessa

- lyijytyöt jäähdyttäjäkorjaamossa, säiliöiden valmistuksessa, autokorjaamossa ja putkijohtojen asennuksessa; muut työt, joissa on vastaava vaara terveydelle.

Merimiesten vuosilomalaki

Laki 433/1984

Merimiesten vuosilomalaki

1 § Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan jäljempänä mainituin poikkeuksin työhön, jota työntekijä tekee sopimuksen perusteella työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan suomalaisessa aluksessa tai työnantajan määräyksestä väliaikaisesti muualla.

Tätä lakia ei sovelleta työhön, jota:

1) tekee henkilö, joka saa palkkansa yksinomaan voitto-osuutena,

2) tekee työnantajan puoliso tai lapset, tai

3) tehdään uittokalustolla, uittoon käytettävää kuljetuskalustoa lukuun ottamatta.

Tätä lakia ei sovelleta myöskään työhön, jota on pidettävä pelkästään tilapäisenä tarkastus-, huolto-, luotsaus- tai muuna näihin rinnastettavana työnä tai jota tehdään seuraamatta alusta vain sen ollessa kiinnitettynä laituriin tai varmalla ankkuripaikalla, jos mainitut työt kuuluvat vuosilomalain (162/2005) alaan.

2 § Vuosiloman pituus

Työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos loman pituutta laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaisluku, on päivän osa annettava täytenä lomapäivänä.

Arkipäiviksi ei tätä lakia sovellettaessa lueta itsenäisyyspäivää, joulu- eikä juhannusaattoa, pääsiäislauantaita eikä vapunpäivää.

Täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työnantajan työssä vähintään neljänätoista päivänä.

3 § Työssäolopäivien veroiset päivät

Työssäolopäivien veroisina pidetään vuosilomaa määrättäessä niitä päiviä, joina työntekijä on ollut vuosilomalla taikka lakiin tai sopimukseen perustuvalla palkallisella vapaalla, jollei 11 §:n 2 ja 3 momentissa säädetystä muuta johdu.

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä päiviä, joina työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt suorittamasta työtä:

1) työpaikan muiden työntekijäin vuosilomien tai 1 momentissa tarkoitettujen vapaiden takia;

2) kertausharjoituksen, ylimääräisen palveluksen tai täydennyspalveluksen takia, jos hän on palannut työhön välittömästi tällaisen esteen lakattua;

3) sairauden tai tapaturman vuoksi, ei kuitenkaan enempää kuin 75 arkipäivää kahden työsuhteen alusta laskettavan peräkkäisen lomanmääräytymiskauden aikana; jos tällainen este jatkuu keskeytyksittä edellä tarkoitetun kahden lomanmääräytymiskauden muodostaman jakson päättymisen jälkeen, pidetään tämän sairauden tai tapaturman osalta työssäolopäivien veroisina yhteensä enintään 75 arkipäivää;

3 a) lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi, kun sellaista annetaan lääkärin määräyksestä viranomaisen hyväksymässä kuntoutuslaitoksessa tai muussa fysikaalisessa tutkimus- tai hoitoyksikössä ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi, ei kuitenkaan enempää kuin 75 arkipäivää kahden työsuhteen alusta laskettavan peräkkäisen lomanmääräytymiskauden aikana; jos tällainen este jatkuu keskeytyksittä edellä tarkoitetun kahden lomanmääräytymiskauden muodostaman jakson päättymisen jälkeen, pidetään tämän kuntoutusajan osalta työssäolopäivien veroisina yhteensä enintään 75 arkipäivää;

4) työterveyshuoltolaissa (1383/2001) tai laivaväen lääkärintarkastuksista annetussa laissa (1171/2010) tarkoitetun tai työnantajan määräämän tai sairaudesta taikka tapaturmasta johtuvan lääkärintarkastuksen vuoksi;

5) merityösopimuslain (756/2011) 5 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisäitiysvapaan ja yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivän, 7 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 9 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana;

Jos työntekijän lomanmääräytymiskausi on kesken tämän lain voimaan tullessa, sovelletaan kyseisen lomanmääräytymiskauden loppuun tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Ennen tämän lain voimaantuloa 3 §:n 2 momentin 5 kohdan nojalla ansaittuihin vuosilomiin, joita ei ole pidetty tämän lain voimaan tullessa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Jos ensimmäinen saman lapsen perusteella pidettävä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaapäivä oli ennen tämän lain voimaantuloa, 3 §:n 2 momentin 5 kohdassa tarkoitettu työssäolon veroinen aika määräytyy tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden säännösten mukaan siltäkin osin kuin vapaa ajoittuu tämän lain voimaantulon jälkeiseen aikaan.

6) sellaisen kunnallisen tai muun julkisen luottamustehtävän taikka todistajana kuulemisen takia, josta lain mukaan ei ole ollut oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi ollut sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella;

7) sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia;

8) työnsä edellyttämän matkustamisen takia, mikäli tällaisia matkustuspäiviä ei muuten luettaisi hänen työssäoloajakseen;

9) muusta syystä, mikäli työnantaja lain mukaan poissaolosta huolimatta on ollut velvollinen maksamaan työntekijälle tällaiselta ajalta palkan;

10) lomauttamisen takia, kuitenkin enintään 30 päivää kerrallaan;

11) lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn takia, kuitenkin enintään kolme kuukautta kerrallaan; tällaisen työaikajärjestelyn jatkuessa keskeytyksettä lomanmääräytymiskauden päättymisen jälkeen aloitetaan uuden kolmen kuukauden jakson laskeminen lomanmääräytymiskauden vaihtumisesta;

12) opintovapaalaissa (273/1979) tarkoitetun opintovapaan johdosta, kuitenkin enintään 30 päivää kahden peräkkäisen lomanmääräytymiskauden ajalta, jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työnantajan hänelle osoittamaan työhön;

13) ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) mukaiseen, voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämään tietopuoliseen opetukseen osallistumisen takia;

14) työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisen vuoksi; kuitenkin voidaan sopia, että työssäoloajan veroiseksi luetaan vain 30 päivää kerrallaan; sekä

15) kausiliikenteessä olevan aluksen talvehtimisen johdosta.

4 § Vuosilomaoikeus

Työntekijällä on oikeus vuosilomaan kuuden täyden lomanmääräytymiskuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta ja tämän jälkeen aina kuuden kuukauden välein (*lomanmääräytymiskausi*) edellisen vuosilomaoikeuden syntymisestä.

Jos työntekijä on ollut merityösopimuslain 5 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla hoitovapaalla, opintovapaalaissa tarkoitetulla opintovapaalla, asevelvollisena varusmiespalvelustaan tai siviilipalvelusvelvollisena siviilipalvelustaan suorittamassa taikka jostain muusta tällaisesta syystä työsuhteen kestäessä estynyt suorittamasta työtä aikana, jota 3 §:n mukaan ei pidetä työssäoloajan veroisena vuosilomaa määrättäessä, alkaa uusi kuuden täyden lomanmääräytymiskuukauden pituinen jakso, jollei toisin sovita, 1 momentissa säädetystä poiketen, kun työntekijä palaa takaisin työhön.

5 § Vuosiloman antaminen

Vuosiloma on annettava niin pian kuin aluksen työvoimatilanne sallii, kuitenkin kuukauden kuluessa lomaoikeuden syntymisestä. Jos työntekijän työ- ja vapaa-aikajaksot määräytyvät työehtosopimukseen perustuvan vuorottelujärjestelmän mukaan, voidaan vuosiloma kuitenkin antaa vuorottelujärjestelmän toteuttamisen kannalta tarkoituksenmukaisena ajankohtana siirtämättä lomaa kuitenkaan yli kahdella kuukaudella lomaoikeuden syntymisestä.

Toinen kahden peräkkäisen lomanmääräytymiskauden lomasta on 1 momentissa säädetystä riippumatta annettava toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välisenä aikana.

Vuosiloma voidaan työntekijän pyynnöstä sopia annettavaksi muunakin kuin 1 ja 2 momentissa säädettynä aikana. Lomaa ei voida kuitenkaan sopia siirrettäväksi yli kuudella kuukaudella lomaoikeuden syntymisestä.

6 § Vuosiloman antaminen eräissä tapauksissa

Edellä 5 §:ssä säädetystä riippumatta voidaan työntekijälle antaa vuosiloma tai sen osa merityösopimuslain 5 luvussa tarkoitetun äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan yhteydessä.

Jos työntekijällä on kertynyttä vuosilomaa 4 §:n 2 momentissa tarkoitetun lomanmääräytymiskauden alkaessa hänen palatessaan työhön, voidaan tämä loma antaa mainitulta lomanmääräytymiskaudelta annettavan vuosiloman yhteydessä.

7 § Vuosiloman alkaminen ja päättyminen

Ilman työntekijän suostumusta ei lomaa saa antaa suomalaiselle eikä Suomessa asuvalle työntekijälle muussa kuin jossakin Suomen satamassa. Muulle työntekijälle on loma annettava hänen kotimaansa satamassa taikka satamassa, jossa työsopimus on solmittu.

Jos loman antaminen 1 momentissa tarkoitetussa satamassa edellyttää matkustamista, joka kestää yli 12 tuntia, katsotaan loman alkavan matkallelähtöpäivää seuraavana päivänä kello 24. Muussa tapauksessa katsotaan loman alkavan matkallelähtöpäivänä kello 24.

Vuosiloman tai sen osan päätyttyä on työntekijällä oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen, josta hän lähti lomalle. Jollei muusta sovita, tulee työntekijän palata lomalta siten, että hän säännönmukaisen työaikansa mukaisesti voi aloittaa työn aluksessa tai matkan alukseen.

8 § Vuosiloman jakaminen

Vuosiloman tulee olla yhdenjaksoinen. Toinen kahden peräkkäisen lomanmääräytymiskauden lomasta voidaan kuitenkin antaa kahdessa tai useammassa osassa. Työjakson aikana työntekijälle annettavaa lyhytaikaista maissakäyntivapaata ei lasketa vuosilomaan kuuluvaksi.

Edellytyksenä lokakuun 1 päivän ja toukokuun 1 päivän välisenä aikana annettavan loman jakamiselle 1 momentissa tarkoitetulla tavalla on, että se on välttämätöntä työn käynnissä pitämiseksi tai että työntekijä suostuu siihen. Toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välisenä aikana annettava loma voidaan jakaa vain työntekijän suostumuksella.

9 § Vuosiloman siirtäminen

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Edellä 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa siirretty loma on annettava viimeistään siirrettyä lomaa seuraavan loman yhteydessä. Työehtosopimukseen perustuvan vuorottelujärjestelmän vuoksi siirretty loma on kuitenkin annettava ennen syyskuun 30 päivää, jos se on mahdollista.

10 § Työntekijän kuuleminen vuosiloman ajankohdasta ja vuosiloman ajasta ilmoittaminen

Ennen vuosiloman ajankohdan määräämistä on työnantajan varattava työntekijälle tai tämän edustajalle tilaisuus esittää mielipiteensä asiasta.

Vuosiloman ajasta työnantajan on ilmoitettava työntekijälle mikäli mahdollista kuukautta ja kuitenkin viimeistään kaksi viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista, paitsi 9 §:n 3 momentin viimeisessä virkkeessä tarkoitetuissa tapauksissa vähintään kolme päivää ennen sitä.

11 § Työsuhteen jatkuminen

Työsuhteen ei katsota keskeytyneen yrityksen omistajan tai haltijan vaihtumisen johdosta eikä siitä syystä, että työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen yrityksen palvelukseen, jossa aikaisemmalla työnantajalla on määräysvalta. Aikaisemmalla työnantajalla katsotaan olevan määräysvalta myös silloin, kun henkilöllä on osuus kummassakin yrityksessä ja hänellä yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa on määräysvalta niissä molemmissa.

Jos työntekijä ei lomansa tai sen osan päättyessä halua jatkaa työsuhdettaan, voi hän työsuhteessaan muutoin sovellettavasta irtisanomisajasta riippumatta saattaa työsuhteensa lakkaamaan ilmoittamalla tästä työnantajalleen kirjallisesti viimeistään viikkoa ennen loman päättymistä, jos hän kuuluu miehistöön, ja viimeistään kahta viikkoa ennen, jos hän kuuluu päällystöön. Tällöin työsuhde päättyy loman päättyessä, jollei toisin sovita.

Työntekijän katkaistessa työsuhteensa 2 momentissa tarkoitetulla tavalla, ei työsuhteen päättymistä välittömästi edeltäneitä vuosiloma- ja 3 §:n 1 momentissa tarkoitettuja vapaapäiviä pidetä työssäolopäivien veroisina päivinä. Edellä säädettyä ei ole sovellettava, jos työntekijä lomansa yhteydessä irtisanoo työsuhteensa noudattaen siinä muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa.

12 § Asevelvollisuus- ja siviilipalvelusajan vaikutus työsuhteen jatkumisaikaan

Edellä 2 §:n 1 momentissa ja jäljempänä 19 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa työsuhteen jatkumisaikaan ei lueta sitä aikaa, jona työ on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijä on ollut asevelvollisena suorittamassa varusmiespalvelusta tai siviilipalvelusvelvollisena siviilipalvelusta.

13 § Vuosilomapalkka

Työntekijälle on vuosiloman ajalta maksettava palkka, joka saadaan kertomalla hänen keskimääräinen päiväpalkkansa lomapäivien ja lomaan liittyvien muiden vapaapäivien määrällä.

Keskimääräinen päiväpalkka lasketaan jakamalla työntekijän kuukausipalkka tai, milloin kuukausipalkkaa ei ole määrätty, lomanmääräytymiskauden keskimääräinen kuukausiansio kolmellakymmenellä sekä kertomalla näin saatu tulos kertoimella 1,18.

Vuosilomapalkan perusteena olevaa kuukausipalkkaa tai keskimääräistä kuukausiansiota määrättäessä luetaan palkkaan kuuluvaksi suhteessa lomanmääräytymiskauden pituuteen kaikki kiinteät lisät ja korotukset, jotka työn laadun mukaan on tänä kautena maksettu vähintään kuukauden ajalta ylityöajalta maksettavaa tai maksetuksi katsottavaa palkkaa lukuunottamatta.

14 § Luontoisedut vuosiloman aikana

Palkkaan kuuluvat luontoisedut on vuosiloman aikana annettava vähentämättöminä.

Jos työntekijä ei loman aikana käytä hyväkseen luontoisetuja, hänellä on oikeus saada niistä rahakorvaus myös sunnuntailta, kirkolliselta juhlapyhältä, itsenäisyyspäivältä, joulu- ja juhannusaatolta, pääsiäislauantailta sekä vapunpäivältä. Jollei luontoisedun suuremmasta rahakorvauksesta ole sovittu, se lasketaan niiden perusteiden mukaan, jotka työ- ja elinkeinoministeriö vahvistaa varattuaan merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuuden lausunnon antamiseen.

15 § Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman tai sen osan alkamista.

Maksaessaan lomapalkan on työnantaja velvollinen antamaan työntekijälle laskelman, josta ilmenevät lomapalkan suuruus ja sen määräytymisperusteet.

16 § Vuosilomamatkat

Vuosilomaan oikeutetulla työntekijällä on oikeus vapaaseen matkaan ylläpitoineen sille paikkakunnalle, jonka satamassa loma on 7 §:n 1 momentin mukaan annettava, sekä paluumatkaan takaisin alukselle loman päätyttyä. Matkat järjestää työnantaja.

Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta 1momentissa tarkoitettuihin vapaisiin matkoihin, jos hän on aikaisemmin saman lomanmääräytymiskauden aikana saanut vastaavan etuuden, eikä myöskään sellaiselta lomanmääräytymiskaudelta, jonka aikana hän on käyttänyt merityösopimuslain 3 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetyn oikeuden vapaisiin matkoihin, jos vuosiloma tai sen osa on annettu 6 §:n mukaisesti merityösopimuslain 5 luvussa tarkoitetun äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan yhteydessä.

Jos aluksen lasketaan kuukauden kuluessa lomaoikeuden syntymisestä saapuvan satamaan, josta matka lomalle voidaan järjestää huomattavasti pienemmin kustannuksin kuin jos matkalle lähdettäisiin heti lomaoikeuden synnyttyä, eikä työntekijä halua siirtää lomalle lähtöään tapahtuvaksi mainitusta satamasta, on hänen itse suoritettava edellä tarkoitettujen kustannusten erotus.

17 § KUMOTTU

17 a § Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa

Työntekijälle, joka sopimuksen mukaisesti on lomanmääräytymiskauden aikana työssä niin harvoina päivinä tai niin lyhyen ajan, ettei hänelle tästä syystä kerry ainoatakaan 3 §:n mukaista täyttä lomanmääräytymiskuukautta tai vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, suoritetaan, mikäli hän lomanmääräytymiskauden aikana on ollut työssä yhteensä vähintään kuusi tuntia, lomapalkan asemasta lomakorvauksena kahdeksan ja puoli prosenttia edellisen lomanmääräytymiskauden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. Palkkaan, jota korotetaan 13 §:n 2 momentissa säädetyllä kertoimella, ei lasketa mukaan lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusosaa eikä rahana maksettavaa vastikekorvausta.

Sellaiselle työntekijälle, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymiskauden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, suoritetaan lomakorvausta 11 prosenttia 1 momentin mukaan määräytyvästä palkasta.

18 § Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä on työntekijällä, joka sen aikana on ollut työssä vähintään neljänätoista päivänä, oikeus vuosiloman sijasta saada 13 ja 14 §:ssä säädettyä vuosilomapalkkaa vastaava lomakorvaus.

Lomakorvauksena on kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta suoritettava palkka kahdelta ja puolelta päivältä.

Työntekijälle, jota 17 a §:ssä tarkoitetaan, suoritetaan työsuhteen päättyessä, jos hän sen aikana on ollut työssä vähintään kuusi tuntia, lomakorvauksena kahdeksan ja puoli prosenttia hänelle 17 a §:n mukaan määräytyvästä palkasta siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomakorvausta. Sellaiselle 17 a §:ssä tarkoitetulle työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään yhden vuoden, suoritetaan lomakorvausta 11 prosenttia hänelle 17 a §:n mukaan määräytyvästä palkasta siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut korvausta.

19 § Lomakorvauksen laskeminen ja antaminen eräissä tapauksissa

Jos työntekijä on niinä kalenterikuukausina, jolloin työsuhde alkoi ja päättyi, ollut työssä yhteensä vähintään neljänätoista päivänä eikä siltä ajalta ole saanut lomaa tai korvausta siitä, luetaan tämä aika lomakorvausta määrättäessä yhdeksi kuukaudeksi. Jos työntekijä on mainittuina kuukausina ollut työssä yhteensä vähintään neljäkymmentäneljä päivää, luetaan tämä aika kahdeksi kuukaudeksi.

Milloin osa vuosilomasta annetaan ennen kuin oikeus vuosilomaan on syntynyt, on lomaan sisältyvien arkipäivien lukumäärä vähennettävä niiden päivien lukumäärästä, joiden nojalla lomakorvaus lasketaan.

Edellä 18 §:ssä ja tässä pykälässä tarkoitettu oikeus lomakorvaukseen on myös asevelvollisena varusmiespalvelustaan tai siviilipalvelusvelvollisena siviilipalvelustaan suorittamaan ryhtyvällä työntekijällä, vaikka hänen työsuhteensa ei ole päättynyt.

19 a § Lomakorvaus usean työsuhteen perusteella

Jos työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa useammassa kuin yhdessä työsuhteessa yhteensä vähintään kuusi tuntia saman kalenterikuukauden aikana eikä hänellä muutoin ole oikeutta vuosilomaan tai lomakorvaukseen, hänelle maksetaan lomakorvauksena kahdeksan ja puoli prosenttia kalenterikuukauden aikana ansaitusta palkasta.

Määriteltäessä oikeutta tämän pykälän mukaiseen lomakorvaukseen huomioon ei oteta niitä työpäiviä eikä työtunteja, joiden perusteella on syntynyt oikeus 18 §:n mukaiseen lomakorvaukseen. Lomakorvausta laskettaessa ei oteta huomioon näiden työpäivien eikä työtuntien palkkaa.

Lomakorvaus lasketaan kalenterikuukauden aikana maksetusta tai maksettavasta palkasta 17 a §:ssä säädetyllä tavalla. Tämän pykälän mukainen lomakorvaus erääntyy maksettavaksi viimeistään seuraavan kalenterikuukauden aikana.

20 § Palvelurahat

Jos työn vastike on sovittu tai on katsottava edellytetyn suoritettavaksi osaksi tai kokonaan yleisöltä saatavilla palvelurahoilla, on työnantaja velvollinen maksamaan työntekijälle 13 ja 14 §:ssä säädetyn vuosilomapalkan tai 18 ja 19 §:ssä tarkoitetun lomakorvauksen myös palvelurahoista kertyneen ansion perusteella noudattaen soveltuvin osin, mitä sanotuissa pykälissä on säädetty.

21 § Työn teettäminen tai tekeminen vuosiloman aikana

Työnantaja ei saa pitää työntekijää työssä tälle kuuluvan vuosiloman aikana, eikä työntekijä saa vuosiloman aikana tehdä ammattiinsa kuuluvaa vastikkeellista työtä.

22 § Kanneaika

Työntekijän oikeus vuosilomapalkkaan tai lomakorvaukseen on rauennut, jollei kannetta ole nostettu kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava.

23 § Säännösten ehdottomuus

Sopimus, jolla vastoin tämän lain säännöksiä vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön.

24 § Poikkeukset lain säännöksistä

Työnantajien yhdistyksillä ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on oikeus työehtosopimuksella sopia vuosiloman kertymisestä, antamisesta ja jakamisesta sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta sekä luontoiseduista vuosiloman aikana toisin kuin edellä tässä laissa säädetään.

Työehtosopimuksen 1 momentissa tarkoitettuja määräyksiä saa työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan sen määräyksiä. Työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä saadaan noudattaa sopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden sopimuksen voimaantuloon asti niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien yhdistyksestä, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kuntaan, kuntayhtymään, kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

Työehtosopimuksen määräys, jolla heikennetään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa määriteltyjä tai Euroopan unionin säädösten mukaisia työntekijöiden etuja vastaavia etuja, on mitätön. Tällaisen määräyksen sijasta on noudatettava kansainvälisen sopimuksen määräyksiä tai Euroopan unionin säädöksiä tai, jos se ei ole mahdollista, säännöksiä, joilla on saatettu voimaan kansainvälisen sopimuksen määräykset tai täytäntöönpantu Euroopan unionin säädökset.

25 § Oikeus lakisääteistä pitempään vuosilomaan

Milloin työntekijällä on sopimuksen mukaan oikeus tässä laissa säädettyä pitempään lomaan, on tämän lain vuosilomaa ja vuosilomapalkkaa koskevia säännöksiä vastaavasti sovellettava myös lakisääteistä pitempään lomaan, jollei sopimuksesta muuta ilmene.

Jollei toisin ole sovittu, voidaan lakisääteisen vuosiloman ylittävä osa antaa kuitenkin 5 §:n 2 momentissa tarkoitetun ajanjakson ulkopuolella, mutta viimeistään seuraavalta lomanmääräytymiskaudelta annettavan loman yhteydessä.

Jollei toisin ole sovittu, on työntekijällä työnantajan irtisanoessa työsopimuksen oikeus saada sopimuksen mukaista tässä laissa säädettyä pitempää vuosilomaa vastaava lomakorvaus, joka lasketaan noudattaen soveltuvin osin tämän lain lomakorvausta koskevia säännöksiä.

26 § Ulkomaalaiselle työnantajalle myönnettävä poikkeuslupa

Jos suomalainen alus tai sen osa on luovutettu ulkomaalaisen käyttöön, työ- ja elinkeinoministeriö voi aluksen omistajan hakemuksesta, varattuaan merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuuden lausunnon antamiseen, vapauttaa ulkomaalaisen työnantajan noudattamasta tämän lain säännöksiä joko osittain tai kokonaan. Poikkeusta ei voida myöntää 2 §:ssä säädetystä vuosiloman pituudesta.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu poikkeuslupa voidaan myöntää vain, kun siihen on
painavia syitä. Ennen luvan myöntämistä on pyrittävä varmistamaan, ettei poikkeusluvan myöntäminen aiheuta olennaisia muutoksia työntekijöiden tässä laissa säädettyyn
asemaan.

27 § Poikkeusluvan ehdot

Edellä 26 §:ssä tarkoitettu poikkeuslupa voidaan myöntää vain määräajaksi ja siihen voidaan liittää tarpeelliseksi katsottavia ehtoja.

Poikkeusluvan saaneen työnantajan tai aluksen päällikön on viivytyksettä ilmoitettava työ- ja elinkeinoministeriölle luvan perusteena olevien olosuhteiden muutoksista. Sanotuissa olosuhteissa tapahtuneiden muutosten vuoksi poikkeuslupaan liitettyjä ehtoja voidaan muuttaa. Jos muutosten katsotaan vaarantavan työntekijöiden edellä tarkoitettua asemaa, poikkeuslupa voidaan peruuttaa.

Lupa voidaan peruuttaa myös, jos siinä asetettuja ehtoja ei noudateta.

28 § Muutoksenhaku

Työ- ja elinkeinoministeriön päätökseen saa vaatia oikaisua. Oikaisuvaatimuksesta säädetään hallintolaissa (434/2003).

Muutoksenhausta hallintotuomioistuimeen säädetään oikeudenkäynnistä hallinto- asioissa annetussa laissa (808/2019).

29 § Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja sen nojalla annetut säännökset työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

Ulkomaanliikenteessä toimivissa aluksissa asiakirjojen on oltava nähtävillä myös englanninkielisinä.

29 § Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja sen nojalla annetut säännökset ja määräykset työntekijäin nähtävänä aluksessa tai merimieslain 2 §:n 3 momentissa tarkoitetussa kotimaanliikenteessä muussa sopivassa paikassa.

30 § Kirjanpitovelvollisuus

Kirjanpitovelvollisuus. Työnantajan on pidettävä työntekijöiden vuosilomista ja heille maksetuista vuosilomapalkoista sekä lomakorvauksista sellaista kirjanpitoa, josta voidaan todeta työsuhteitten alkamisajat, työnteon keskeytykset, työsuhteitten päättymiset sekä lomien ajankohdat ja palkkojen sekä korvausten suuruudet samoin kuin ne perusteet, joiden nojalla loman pituuden sekä palkkojen ja korvausten suuruus on määrätty. Työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaava ministeriö voi määrätä, että momentissa tarkoitetut tiedot on merkittävä sen vahvistaman kaavan mukaiselle lomakkeelle.

Pyydettäessä työnantajan on näytettävä valvontaviranomaiselle ne asiakirjat, joista 1 momentissa mainitut seikat käyvät ilmi. Työntekijällä tai hänen edustajallaan on oikeus saada tieto työntekijän lomaa koskevista merkinnöistä. Työnantajan on pyynnöstä annettava merkinnöistä kirjallinen selvitys.

Kirjanpito on työnantajan säilytettävä vähintään neljä vuotta sen päättämisen jälkeen ja, jos siinä mainitusta lomasta tai korvauksesta nostetaan kanne, kunnes riita on lainvoimaisella tuomiolla ratkaistu.

31 § Merimiesten vuosilomasäännösten rikkominen

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

1) laiminlyö antaa työntekijälle vuosilomaa niin kuin tässä laissa on säädetty taikka vastoin lain säännöksiä pitää työntekijää työssä vuosiloman ajaksi määräämänään aikana tai

2) laiminlyö 29§:ssä säädetyn velvollisuutensa,

on tuomittava *merimiesten vuosilomasäännösten rikkomisesta* sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7§:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

32 § Työaikasuojelurikos

Rangaistus 30§:n 1 momentissa tarkoitettua vuosilomakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta merimiesten vuosilomasäännösten rikkomisesta, joka on tehty työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2§:ssä.

33 § KUMOTTU

34 § Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset.

35 § Tuomioistuin

Tämän lain mukaan ratkaistavissa jutuissa ensimmäinen tuomioistuin määräytyy merilain (674/94) 21 luvun 1 ja 7§:n mukaan. Muutoin oikeudenkäynnissä noudatetaan, mitä oikeudenkäymiskaaressa säädetään.

36 § KUMOTTU

37 § Asetuksenantovaltuus

Tarkemmat määräykset tämän lain soveltamisesta annetaan tarvittaessa asetuksella.

38 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä lokakuuta 1984.

Tällä lailla kumotaan 23 toukokuuta 1975 annettu merimiesten vuosilomalaki (353/75) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

39 § Siirtymäsäännöksiä

Ennen tämän lain voimaantuloa tehtyyn työsopimukseen sovelletaan, jollei toisin sovita, tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia. Jos sopimus on tehty toistaiseksi, ei aikaisempaa lakia kuitenkaan sovelleta kauemmin kuin jos työnantaja olisi sen irtisanonut tämän lain voimaantulopäivänä kuitenkin niin, että vuosiloman alkamisaikaa voidaan 24 §:ssä tarkoitettujen työmarkkinaosapuolten sopimuksella siirtää tarvittavana siirtymäkautena. Jos sopimus tämän lain voimassa ollessa lakkaisi tapahtuneen irtisanomisen, sovitun määräajan päättymisen tai muun syyn takia, mutta työ jatkuu niin kuin merimieslain 42 §:ssä sanotaan, on sopimussuhteeseen siitä lähtien sovellettava tätä lakia.

Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta

Laki 56/2001

Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta

1 § Lautakunnan tehtävä

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaa päätöksellään, onko sille työehtosopimuslain (436/1946) 2 §:n nojalla toimitettu valtakunnallinen työehtosopimus työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 7 §:n 1 momentissa tai merityösopimuslain (756/2011) 2 luvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla edustava soveltamisalallaan.

2 § Lautakunnan kokoonpano ja asettaminen

Lautakunnassa on sivutoimiset puheenjohtaja ja kaksi muuta jäsentä sekä heistä jokaisella henkilökohtainen varajäsen. Puheenjohtajan ja hänen varajäsenensä on oltava tuomarin virkaan vaadittavan tutkinnon suorittaneita ja heidän sekä muiden jäsenten on oltava työsuhdeasioihin ja työoloihin perehtyneitä. Lautakunnan puheenjohtaja ja muut jäsenet sekä heidän varajäsenensä on valittava henkilöistä, joiden ei voida katsoa edustavan työnantaja- eikä työntekijäetuja.

Lautakunta huolehtii siitä, että yleissitovat työehtosopimukset julkaistaan joko suomen tai ruotsin kielellä ja käännöksenä toisella kansalliskielellä.

Lautakunnan jäsenet nimittää valtioneuvosto viideksi vuodeksi kerrallaan. Lautakunta toimii työsuojeluasioista vastaavan ministeriön yhteydessä. Lautakunta on tehtävässään riippumaton.

Eron lautakunnan jäsenelle ja varajäsenelle myöntää valtioneuvosto. Valtioneuvosto nimittää samalla jäsenelle tai varajäsenelle seuraajan jäljellä olevaksi toimikaudeksi noudattaen edellä tässä pykälässä säädettyä menettelyä.

Valtioneuvosto voi vapauttaa lautakunnan jäsenen lautakunnan jäsenyydestä vain, jos hän ei enää täytä 1 momentissa säädettyä kelpoisuutta.

Lautakunta valitsee sivutoimiset sihteerit. Lautakunnan päätökset esittelevällä sihteerillä on oltava tuomarin virkaan vaadittava tutkinto.

Lautakunta hyväksyy itselleen työjärjestyksen.

3 § Lautakunnan päätösvalta ja päätöksenteko

Lautakunta kokoontuu puheenjohtajan kutsusta. Lautakunta on päätösvaltainen, kun läsnä ovat puheenjohtaja tai hänen varajäsenensä sekä kaksi jäsentä tai varajäsentä.

Lautakunta tekee päätöksensä esittelystä. Jos asiaa lautakunnassa päätettäessä ilmenee eriäviä mielipiteitä, päätetään asia äänestämällä noudattaen samaa menettelyä kuin monijäsenisessä tuomioistuimessa.

Lautakunnalla on oikeus kuulla asiantuntijoita. Lautakunnalla on salassapitosäännösten estämättä oikeus saada vahvistamispäätöksen kannalta tarpeellisia tietoja muilta viranomaisilta.

Lautakunnan päätöksen allekirjoittaa kokouksen puheenjohtaja ja varmentaa asian esittelijä.

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistaminen

4 § Asian vireilletulo ja käsittely lautakunnassa

Lautakunnan on otettava yleissitovuuden vahvistamista koskeva asia käsiteltäväksi, kun työehtosopimus ja työehtosopimuslain 2 §:n 2 ja 4 momentin mukaiset tiedot on toimitettu työsuojeluasioista vastaavaan ministeriöön.

Asian käsittelyyn lautakunnassa sovelletaan hallintomenettelylakia (598/1982).

5 § Yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisen ajankohta

Vahvistaessaan työehtosopimuksen yleissitovuuden lautakunnan tulee määrätä sen soveltaminen alkamaan työehtosopimuksen voimaantulosta.

Jos työehtosopimuksen yleissitovuus vahvistetaan muulloin kuin työehtosopimuksen voimaantulon yhteydessä, sopimuksen yleissitovana soveltamisen alkamisajankohta voidaan määrätä 1 momentissa säädettyä myöhemmäksi, jos siihen on perusteltu syy.

6 § Yleissitovuuden voimassaolo

Kunkin alan työehtosopimuksen yleissitovuutta koskeva päätös on voimassa siihen asti, kunnes lautakunta 7 §:n tai työtuomioistuin 9 §:n nojalla päättää toisin.

7 § Asian uudelleen käsittely lautakunnassa

Lautakunnan päätöksen tultua lainvoimaiseksi voi se, jolla 10 §:n mukaan on valitusoikeus, kirjallisella hakemuksella vaatia yleissitovuuden vahvistamisasian uudelleen käsittelyä. Hakemuksessa on osoitettava, että työehtosopimuksen vahvistamisen edellytyksissä on tapahtunut olennaisia muutoksia.

Lautakunta voi myös viran puolesta ottaa työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamista koskevan asian uudelleen käsiteltäväkseen 1 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa.

8 § Lautakunnan päätöksen julkaiseminen

Lautakunnan on julkaistava 1 §:ssä tarkoitettu päätöksensä viipymättä Virallisessa lehdessä.

Muutoksenhaku lautakunnan päätökseen

9 § Valitusviranomainen

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätökseen haetaan muutosta kirjallisella valituksella työtuomioistuimelta siten kuin tässä laissa sekä työtuomioistuimesta annetussa laissa (646/1974) säädetään.

10 § Valitusoikeus

Valitusoikeus on asianomaisen työehtosopimuksen tehneillä sekä siihen jälkeenpäin yhtyneillä työnantaja- ja työntekijäyhdistyksillä, kullakin erikseen sekä sillä työnantajalla tai työntekijällä, jonka oikeusasema työsuhteessa riippuu työehtosopimuksen yleissitovuudesta.

11 § Valitusaika

Valitus on tehtävä 30 päivän kuluessa lautakunnan päätöksen 8 §:ssä tarkoitetusta julkaisemisesta. Valitus on toimitettava lautakunnalle, jonka tulee toimittaa valitusasiakirjat sekä valituksesta antamansa lausunto työtuomioistuimelle.

Erinäisiä säännöksiä

12 § Asioiden käsittelyn kiireellisyys

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamista koskeva asia on käsiteltävä kiireellisenä lautakunnassa ja työtuomioistuimessa.

13 § Päätöksen toimittaminen määräys- kokoelmaan

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan lainvoimainen päätös samoin kuin työtuomioistuimen yleissitovuuden vahvistamista koskeva päätös on julkaistava viipymättä ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetun lain (189/2000) 6 §:ssä tarkoitetussa oikeusministeriön ylläpitämässä määräyskokoelmassa siten kuin ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetussa valtioneuvoston asetuksessa (259/2000) säädetään.

Päätöksen määräyskokoelmaan toimittamisesta huolehtii työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta, jolle työtuomioistuin toimittaa päätöksensä. Lautakunnan on toimitettava määräyskokoelmaan myös tieto siitä, missä yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus on 14 §:ssä säädetyllä tavalla julkaistu, sekä tieto mahdollisuudesta saada sopimuksesta lisätietoja suomen ja ruotsin kielellä.

14 § Yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen julkaiseminen

Lautakunnan on toimitettava lainvoimaisella päätöksellä yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus maksutta suomen- ja ruotsinkielisenä jokaisen saataville yleiseen tietoverkkoon yleissitovien työehtosopimusten luetteloon. Vastaavasti jokaisen saataville on toimitettava tieto siitä, että lisätietoja yleissitovasta työehtosopimuksesta saa suomen ja ruotsin kielellä työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnalta.

15 § Palkkiot

Lautakunnan jäsenten palkkiot vahvistaa työsuojeluasioista vastaava ministeriö.

16 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001. Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

17 § Siirtymäsäännökset

Lautakunnan on tehtävä lain voimaan tullessa voimassa olevien työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamista koskevat päätökset 18 kuukauden kuluessa siitä, kun valtioneuvosto on asettanut lautakunnan.

Laki 759/2004
Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

1 luku Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä.

2 § Soveltamisala

Tässä laissa säädetään työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä, työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista, teknisestä valvonnasta työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestin hakemisesta ja avaamisesta.

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen, virkasuhteessa olevaan ja näihin verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevaan sekä soveltuvin osin työnhakijaan.

Sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään, työntekijän henkilötietojen käsittelystä säädetään luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuoja-asetus) annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) 2016/679, jäljempänä tietosuoja-asetus. Henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan lisäksi tietosuojalakia (1050/2018), jollei tässä laissa toisin säädetä. Viestinnän luottamuksellisuudesta ja yksityisyyden suojasta säädetään sähköisen viestinnän palveluista annetun lain (917/2014) VI osassa.

Työntekijän velvollisuudesta osallistua terveystarkastukseen säädetään erikseen.

2 luku Henkilötietojen käsittelyn yleiset edellytykset

3 § Tarpeellisuusvaatimus

Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta.

Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella.

4 § Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus

Uusi 4 § voimaan 1.1.2022 (1337/2021)

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai jos tietojen keräämisestä tai saamisesta laissa erikseen nimenomaisesti säädetään. Turvallisuusselvityksen hakemisesta säädetään turvallisuusselvityslaissa (726/2014). Menettelystä, jolla alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustaa selvitetään, säädetään lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetussa laissa (504/2002). Oikeudesta saada tietoja rikosrekisteristä säädetään rikosrekisterilaissa (770/1993).

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työnantaja hankkii työntekijän henkilöluottotietoja, työnantajan tulee lisäksi ilmoittaa työntekijälle, mistä rekisteristä luottotiedot hankitaan. Jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Rekisterinpitäjän velvollisuudesta toimittaa rekisteröidylle tietoja sekä rekisteröidyn oikeudesta saada pääsy tietoihin säädetään tietosuoja-asetuksen III luvussa.

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana on käsiteltävä yhteistoimintalaissa (1333/2021) tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä.

Vanha 4 § 1.1.2022 alkaen (1337/2021)

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai jos tietojen keräämisestä tai saamisesta laissa erikseen nimenomaisesti säädetään. Turvallisuusselvityksen hakemisesta säädetään turvallisuusselvityslaissa (726/2014). Menettelystä, jolla alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustaa selvitetään, säädetään lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetussa laissa (504/2002). Oikeudesta saada tietoja rikosrekisteristä säädetään rikosrekisterilaissa (770/1993).

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työnantaja hankkii työntekijän henkilöluottotietoja, työnantajan tulee lisäksi ilmoittaa työntekijälle, mistä rekisteristä luottotiedot hankitaan. Jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Rekisterinpitäjän velvollisuudesta toimittaa rekisteröidylle tietoja sekä rekisteröidyn oikeudesta saada pääsy tietoihin säädetään tietosuoja-asetuksen III luvussa.

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin.

5 § Terveydentilaa koskevien tietojen käsittely

Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi

taikka sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy, taikka jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitettävän työkykyisyyttään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa erikseen säädetään.

Terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

Työntekijän työnantajalle luovuttama työkykyään koskeva lääkärintodistus tai -lausunto saadaan kuitenkin luovuttaa työterveyshuollon palvelujen tuottajalle työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädettyjen työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten, jollei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista.

Työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista keräämistään henkilötiedoista. Terveydentilaa koskevat tiedot on poistettava välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole 1 momentissa tarkoitettua perustetta. Käsittelyn perustetta ja tarvetta on arvioitava vähintään viiden vuoden välein.

5 a § Henkilöluottotietojen käsittely

Työnantajalla on oikeus saada ja käyttää tehtävään valittua työnhakijaa koskevia luottotietolain (527/2007) 4 luvussa tarkoitettuja henkilöluottotietoja työnhakijan luotettavuuden arvioimiseksi, kun työnhakijan on tarkoitus toimia työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta ja:

1) joihin sisältyy päätäntävaltaa tehdä työnantajan puolesta merkittäviä taloudellisia sitoumuksia tai tosiasiallisesti itsenäistä harkintavaltaa tällaisten sitoumusten valmistelussa;

2) joissa työntekijän nimenomaisena tehtävänä on taloudellisesti merkittävien luottojen myöntäminen ja valvonta;

3) joiden hoitamiseksi annetaan pääsy sellaisiin työnantajan tai tämän asiakkaan kannalta keskeisiin liikesalaisuuksiin, joiden suojaamisesta on erityisesti huolehdittu;

4) joiden hoitaminen edellyttää sellaisia tietojärjestelmän käyttöoikeuksia, joiden avulla voidaan siirtää työnantajan tai tämän asiakkaan varoja tai muuttaa niihin liittyviä tietoja, tai joissa työntekijä käyttää tällaisen tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia;

5) joiden olennaisena osana on käsitellä ilman välitöntä valvontaa arvoltaan merkittävää määrää rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä;

6) jotka ovat työnantajan tai tämän asiakkaan omaisuuden vartiointitehtäviä;

7) joiden luonteeseen pääsääntöisesti kuuluu valvomaton työskentely yksityiskodissa.

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös, jos työntekijän työtehtävät muuttuvat työsuhteen aikana siten, että ne täyttävät mainitussa momentissa säädetyt edellytykset työnantajan oikeudelle käsitellä henkilöluottotietoja.

Työnantaja vastaa henkilöluottotietojen hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista.

Henkilöluottotietojen käyttöoikeudesta valittaessa henkilö yrityksen vastuuhenkilöksi säädetään luottotietolain 19 §:n 2 momentin 9 kohdassa.

3 luku Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely

6 § Huumausainetestiä koskeva todistus

Työnantaja saa käsitellä vain sellaisia työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevia testitietoja, jotka sisältyvät asianomaisen työnantajalle toimittamaan huumausainetestiä koskevaan todistukseen. Tietojen käsittelyyn sovelletaan muutoin, mitä 5 §:n 2 - 4 momentissa säädetään.

Huumausainetestiä koskevalla todistuksella tarkoitetaan työnantajan osoittaman terveydenhuollon ammattihenkilön ja laboratorion antamaa todistusta, josta ilmenee, että työntekijälle on tehty testi huumausainelain (373/2008) 3 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetun huumausaineen käytön selvittämiseksi, sekä testin perusteella laadittu selvitys siitä, onko työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt.

Huumausainetestiin ja sitä koskevaan todistukseen sovelletaan, mitä työterveyshuoltolain 19 §:ssä säädetään.

7 § Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työhön otettaessa

Työnantaja saa ottaa vastaan tai muutoin käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittäviä tietoja tehtävään valitun työnhakijan suostumuksella vain silloin, kun työnhakijan on tarkoitus toimia sellaisessa työssä, joka edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä, ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi:

1) vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta;

2) vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta;

3) vaarantaa liikenneturvallisuutta;

4) lisätä merkittävien ympäristövahinkojen riskiä;

5) vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen suojaa, käytettävyyttä, eheyttä ja laatua ja siten aiheuttaa haittaa tai vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa tai oikeuksia; tai

6) vaarantaa liikesalaisuutta tai aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle vähäistä suurempaa taloudellista vahinkoa, jos liikesalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää.

Työnantajalla on 1 momentissa tarkoitettu työnhakijan suostumukseen perustuva oikeus tietojen käsittelyyn myös silloin, kun:

1) työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joissa edellytetään erityistä luottamusta, joissa työskentely tapahtuu muualla kuin työnantajan valvomissa toimitiloissa ja joissa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi aiheuttaa työnantajan asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa tai vaarantaa tämän henkilökohtaista turvallisuutta;

2) työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joihin pysyväisluontoisesti ja olennaisesti kuuluu alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa

taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa eikä niihin osallistu muita henkilöitä; tai

3) työnhakijan on tarkoitus hoitaa sellaisia tehtäviä, joissa on itsenäisesti ja valvomattomasti pääsy huumausaineisiin tai vähäistä suurempaan määrään sellaisia lääkkeitä, joita voidaan käyttää huumaaviin tarkoituksiin.

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, sovelletaan myös, jos työntekijän työtehtävät muuttuvat työsuhteen aikana siten, että ne täyttävät edellä tarkoitetut edellytykset työnantajan oikeudesta käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittamisesta työnantajalle virkaan nimittämisen edellytyksenä säädetään valtion virkamieslain (750/1994) 8 b §:ssä ja virkasuhteeseen otettaessa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 7 §:ssä. Päihdeohjelmasta säädetään työterveyshuoltolain 11 §:ssä.

8 § Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana

Työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään työsuhteen aikana huumausainetestiä koskevan todistuksen, jos työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista, ja jos testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi ja työntekijä toimii sellaisessa työssä, joka edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena:

1) vakavasti vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta;

2) vakavasti vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta;

3) vakavasti vaarantaa liikenneturvallisuutta;

4) voi lisätä huomattavasti merkittävien ympäristövahinkojen riskiä;

5) vakavasti vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen suojaa, käytettävyyttä, eheyttä ja laatua ja voi siten aiheuttaa haittaa tai vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa tai oikeuksia;

6) vaarantaa taloudellisesti merkittävää liikesalaisuutta tai voi aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa, jos liikesalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää; tai

7) voi merkittävästi lisätä työnantajan hallussa olevien huumausainelain 3 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitettujen aineiden laittoman kaupan ja leviämisen riskiä.

Työnantaja voi asettaa työntekijälle kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa todistus on esitettävä. Päihdeohjelmasta säädetään työterveyshuoltolain 11 §:ssä.

Työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja myös, jos työntekijä on positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi toteutettavaan hoitoon ja todistuksen tietojen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan.

9 § Työnantajan tiedonantovelvollisuus huumausainetestiä koskevasta todistuksesta

Työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle hakumenettelyn yhteydessä ennen työsopimuksen tekemistä tai työntekijälle ennen työehtojen muuttamista siitä, että kysymys on työtehtävästä, jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus 7 §:n mukaisesti käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja tai jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus 8 §:n 2 momentin mukaisesti velvoittaa työntekijä esittämään huumausainetestiä koskeva todistus.

10 § Kustannukset todistuksen hankkimisesta

Työnantaja vastaa sille toimitettujen tässä luvussa tarkoitettujen todistusten hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista.

11 § Suhde terveystarkastuksia koskeviin säännöksiin

Mitä 7 ja 8 §:ssä säädetään, ei estä huumausainetestin suorittamista osana työterveyshuollon yksikön toimesta työnhakijalle tai työntekijälle työterveyshuoltolain tai valtion virkamieslain taikka kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaan suoritettavaa terveystarkastusta. Työterveyshuoltolain mukaisen terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkittävistä tiedoista säädetään erikseen.

12 § Säännösten soveltaminen ammattiurheilijaan

Tämän luvun säännöksiä ei sovelleta työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetussa työsopimussuhteessa olevaan urheilijaan.

4 luku Testien ja tarkastusten suorittamista koskevat vaatimukset

13 § Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit

Työntekijää voidaan hänen suostumuksellaan testata henkilö- ja soveltuvuusarvioinnein työtehtävien hoidon edellytysten tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittämiseksi. Työnantajan on varmistettava, että testejä tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä, niiden suorittajat ovat asiantuntevia ja testauksella saatavat tiedot ovat virheettömiä. Tietojen virheettömyyttä varmistettaessa on otettava huomioon testausmenetelmä ja sen luonne.

Työnantajan tai tämän osoittaman testaajan on työntekijän pyynnöstä annettava työntekijälle maksutta henkilö- tai soveltuvuusarvioinnissa annettu kirjallinen lausunto. Jos lausunto on annettu työnantajalle suullisena, työntekijän tulee saada selvitys lausunnon sisällöstä.

14 § Terveydenhuollon palvelujen käyttäminen

Työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näytteiden ottamiseen tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratoriokoulutuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja siten kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään.

Mitä 1 momentissa säädetään, koskee myös alkoholi- ja huumausainetestejä.

15 § Geneettinen tutkimus

Työnantaja ei saa edellyttää työntekijältä osallistumista geneettiseen tutkimukseen työhön otettaessa tai työsuhteen aikana, eikä työnantajalla ole oikeutta saada tietää, onko työntekijälle tehty geneettinen tutkimus.

5 luku Kameravalvonta työpaikalla

16 § Kameravalvonnan edellytykset

Työnantaja saa toteuttaa jatkuvasti kuvaa välittävän tai kuvaa tallentavan teknisen laitteen käyttöön perustuvaa valvontaa (*kameravalvonta*) käytössään olevissa tiloissa työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistamiseksi, omaisuuden suojaamiseksi tai tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvomiseksi sekä turvallisuutta, omaisuutta tai tuotantoprosessia vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi tai selvittämiseksi. Kameravalvontaa ei kuitenkaan saa käyttää tietyn työntekijän tai tiettyjen työntekijöiden tarkkailuun työpaikalla. Käymälässä, pukeutumistilassa tai muussa vastaavassa paikassa tai muissa henkilöstötiloissa taikka työntekijöiden henkilökohtaiseen käyttöön osoitetussa työhuoneessa ei myöskään saa olla kameravalvontaa.

Työnantaja voi kuitenkin 1 momentin estämättä kohdentaa kameravalvonnan tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee, jos tarkkailu on välttämätöntä:

1) työntekijän työhön liittyvän ilmeisen väkivallan uhkan tai hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen ilmeisen haitan tai vaaran ehkäisemiseksi;

2) omaisuuteen kohdistuvien rikosten estämiseksi ja selvittämiseksi, jos työntekijän tehtävän olennaisena osana on käsitellä arvoltaan tai laadultaan merkittävää omaisuutta, kuten rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä; tai

3) työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi ja kameravalvonta perustuu tarkkailun kohteeksi tulevan työntekijän pyyntöön.

17 § Avoimuus kameravalvontaa toteutettaessa

Työnantajan on kameravalvontaa suunnitellessaan ja toteuttaessaan pidettävä huolta siitä, että:

1) ennen kameravalvonnan käyttöönottamista selvitetään työntekijöiden yksityisyyteen vähemmän puuttuvien muiden keinojen käyttömahdollisuudet;

2) työntekijän yksityisyyteen ei puututa enempää kuin on välttämätöntä toimenpiteiden tarkoituksen saavuttamiseksi;

3) *kumottu*

4) tallenteita käytetään vain niihin tarkoituksiin, joita varten tarkkailua on suoritettu;

5) työntekijöille tiedotetaan 21 §:ssä tarkoitetun yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen kameravalvonnan alkamisesta, toteuttamisesta ja siitä, miten ja missä tilanteissa mahdollisia tallenteita käytetään sekä 16 §:n 2 momentin tarkoittamissa tilanteissa kameroiden sijainnista; ja

6) kameravalvonnasta ja sen toteuttamistavasta ilmoitetaan näkyvällä tavalla niissä tiloissa, joihin kamerat on sijoitettu.

Työnantajalla on oikeus 1 momentin 4 kohdan ja 21 §:n estämättä käyttää tallenteita:

1) työsuhteen päättämisen perusteen toteennäyttämiseksi;

2) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) tarkoitetun häirinnän tai ahdistelun, yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 14 §:ssä tarkoitetun häirinnän taikka työturvallisuuslaissa (738/2002) tarkoitetun häirinnän ja epäasiallisen käytöksen selvittämiseksi ja toteennäyttämiseksi, jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän syyllistyneen häirintään, ahdisteluun tai epäasialliseen käytökseen; tai

3) työtapaturman tai muun työturvallisuuslaissa tarkoitettua vaaraa tai uhkaa aiheuttaneen tilanteen selvittämiseksi.

Tallenteet on hävitettävä heti, kun ne eivät enää ole tarpeen kameravalvonnan tarkoituksen toteuttamiseksi ja viimeistään vuoden kuluttua tallentamisen päättymisestä. Tallenteen saa kuitenkin säilyttää tämän määräajan jälkeen, jos se on tarpeen ennen säilyttämisen enimmäismääräajan loppua selvitettäväksi tulleen 2 momentissa tarkoitetun asian käsittelyn loppuun saattamiseksi tai jos työnantaja tarvitsee tallennetta työsuhteen päättämisen asianmukaisuuden toteennäyttämiseksi taikka jos tallenteen säilyttämiseen on muu erityinen syy.

6 luku Työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien hakeminen ja avaaminen

18 § Työnantajan huolehtimisvelvollisuudet

Työnantajalla on oikeus hakea esille tai avata työnantajan työntekijän käyttöön osoittamaan sähköpostiosoitteeseen lähetettyjä tai työntekijän tällaisesta sähköpostiosoitteesta lähettämiä sähköpostiviestejä ainoastaan silloin, jos hän on suunnitellut ja järjestänyt työntekijälle tämän nimellä lähetettyjen ja tämän lähettämien sähköpostiviestien suojan toteuttamiseksi tarpeelliset toimenpiteet ja tässä tarkoituksessa erityisesti huolehtinut siitä, että:

1) työntekijä voi käytettävän sähköpostijärjestelmän automaattisen vastaustoiminnon avulla lähettää viestin lähettäjälle ilmoituksen poissaolostaan ja sen kestosta sekä tiedon henkilöstä, joka hoitaa poissa olevalle työntekijälle kuuluvia tehtäviä; tai

2) työntekijä voi ohjata viestit toiselle työnantajan tähän tehtävään hyväksymälle henkilölle tai toiseen omassa käytössään olevaan työnantajan hyväksymään osoitteeseen; taikka

3) työntekijä voi antaa suostumuksensa siihen, että työntekijän poissa ollessa tämän valitsema työnantajan tehtävään hyväksymä toinen henkilö voi ottaa vastaan työntekijälle lähetetyt viestit sen selvittämiseksi, onko työntekijälle lähetetty sellainen viesti, joka on selvästi tarkoitettu työnantajalle työtehtävien hoitamiseksi ja josta työnantajan on toimintansa tai työtehtävien asianmukaisen järjestämisen vuoksi välttämätöntä saada tieto.

Edellä 1 momentissa tarkoitettujen sähköpostiviestien esille hakemisen tai avaamisen edellytyksenä on lisäksi, mitä 19 ja 20 §:ssä säädetään.

19 § Työnantajalle kuuluvien sähköisten viestien esille hakeminen

Työnantajalla on oikeus tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön avulla ottaa viestin lähettäjää, vastaanottajaa tai viestin otsikkoa koskevien tietojen perusteella selville, onko työntekijälle lähetetty tämän poissa ollessa tai onko työntekijä välittömästi ennen poissaoloaan lähettänyt tai vastaanottanut työnantajalle kuuluvia viestejä, joista työnantajan on toimintaansa liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojensa turvaamiseksi muutoin välttämätöntä saada tieto, jos:

1) työntekijä hoitaa tehtäviä itsenäisesti työnantajan lukuun eikä työnantajan käytössä ole järjestelmää, jonka avulla työntekijän hoitamat asiat ja niiden käsittelyvaiheet kirjataan tai saadaan muutoin selville;

2) työntekijän tehtävien ja vireillä olevien asioiden vuoksi on ilmeistä, että työnantajalle kuuluvia viestejä on lähetetty tai vastaanotettu;

3) työntekijä on estynyt tilapäisesti suorittamasta työtehtäviään eikä työnantajalle kuuluvia viestejä siitä huolimatta, että työnantaja on huolehtinut 18 §:ssä tarkoitetuista velvollisuuksistaan, voida saada työnantajan käyttöön; ja

4) työntekijän suostumusta ei voida saada kohtuullisessa ajassa ja asian selvittäminen ei kestä viivytystä.

Jos työntekijä on kuollut taikka jos hän on pysyväisluonteisesti estynyt suorittamasta työtehtäviään eikä hänen suostumustaan voida saada, työnantajalla on 1 momentin 1 ja 2 kohdassa säädetyin edellytyksin oikeus ottaa viestin lähettäjää tai vastaanottajaa taikka viestin otsikkoa koskevien tietojen perusteella selville työnantajalle kuuluvat viestit, jollei työntekijän hoitamien asioiden selville saaminen ja työnantajan toiminnan turvaaminen ole muilla keinoilla mahdollista.

Jollei viestin esille hakeminen johda viestin avaamiseen, siitä on laadittava siihen osallistuneiden henkilöiden allekirjoittama selvitys, josta ilmenee, miksi viestiä on haettu, hakemisen ajankohta ja sen suorittajat. Selvitys on ilman aiheetonta viivytystä toimitettava työntekijälle, jollei 2 momentista muuta johdu. Viestin lähettäjä- tai vastaanottajatietoja taikka otsikkotietoja ei saa käsitellä laajemmin kuin on välttämätöntä viestin esille hakemisen tarkoituksen vuoksi, eivätkä tietoja käsittelevät henkilöt saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

20 § Työnantajalle kuuluvien sähköisten viestien avaaminen

Jos sähköisen viestin lähettäjää tai vastaanottajaa taikka viestin otsikkoa koskevan tiedon perusteella on ilmeistä, että työntekijälle lähetetty tai työntekijän lähettämä viesti on selvästi työnantajalle kuuluva viesti, jonka sisällöstä työnantajan on toimintaansa liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojensa turvaamiseksi välttämätöntä saada tieto, eikä viestin lähettäjään tai vastaanottajaan saada yhteyttä viestin sisällön selvittämiseksi tai sen lähettämiseksi työnantajan osoittamaan osoitteeseen, työnantaja saa avata viestin 19 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön avulla toisen henkilön läsnä ollessa.

Avaamisesta on laadittava siihen osallistuneiden henkilöiden allekirjoittama selvitys, josta ilmenee, mikä viesti on avattu, miksi viesti on avattu, avaamisen ajankohta, avaamisen suorittajat sekä kenelle avatun viestin sisällöstä on annettu tieto. Selvitys on ilman aiheetonta viivytystä toimitettava työntekijälle, jollei 19 §:n 2 momentista muuta johdu. Avattu viesti on säilytettävä eikä sen sisältöä ja lähettäjätietoja saa käsitellä laajemmin kuin on tarpeen viestin avaamisen tarkoituksen vuoksi, eivätkä tietoja käsittelevät henkilöt saa ilmaista viestin sisältöä sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

Työnantajan palveluksessa olevalla tai tämän toimeksiannosta toimivalla, jolle työntekijä on ohjannut sähköpostinsa 18 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetulla tavalla tai joka voi 18 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetulla tavalla työntekijän suostumuksen mukaan ottaa vastaan hänen nimellään lähetettyjä viestejä, on oikeus avata viesti noudattaen, mitä 2 momentissa säädetään, jollei työntekijä ole antanut suostumustaan muuhun menettelyyn.

7 luku Erinäisiä säännöksiä

21 § Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä

Uusi 21 § voimaan 1.1.2022 (1337/2021)

Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely kuuluvat yhteistoimintalaissa tarkoitetun vuoropuhelun sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun menettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

Vanha 21 § 1.1.2022 alkaen (1337/2021)

Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista.

Yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

22 § Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset toimivaltansa mukaisesti yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa. Tietosuojavaltuutetun tehtävistä ja toimivallasta säädetään tietosuoja-asetuksen 55–59 artiklassa ja tietosuojalain 14 §:ssä. Työsuojeluviranomaisten tehtävistä ja toimivallasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 2 ja 3 luvussa.

23 § Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki työntekijöiden nähtävillä työpaikoilla.

24 § Rangaistussäännös

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta

1) rikkoo 9 §:n säännöksiä tiedonantovelvollisuudesta,

2) vastoin 5 §:n 1 momentin säännöksiä käsittelee työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja,

3) vastoin 5 a §:n säännöksiä hankkii tai käyttää työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotietoja,

4) vastoin 7 §:n säännöksiä ottaa vastaan tai muutoin käsittelee työnhakijan huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja,

5) vastoin 8 §:n säännöksiä vaatii työntekijää esittämään todistuksen huumausainetestistä tai muutoin käsittelee siihen merkittyjä tietoja,

6) vastoin 13 §:n 1 momentin säännöksiä testaa työntekijän henkilö- tai soveltuvuusarvioinnein tämän suostumuksetta taikka jättää varmistamatta testaamismenetelmän luotettavuuden, testaajan asiantuntevuuden tai testauksella saatavien tietojen virheettömyyden,

7) rikkoo 13 §:n 2 momentin säännöksiä kirjallisen lausunnon antamisesta tai selvityksen antamisesta suullisen lausunnon sisällöstä,

8) vastoin 14 §:n säännöksiä käyttää muuta kuin terveydenhuollon ammattihenkilöstöä, asianomaisen laboratoriokoulutuksen saanutta henkilöstöä tai terveydenhuollon palveluja,

9) vastoin 15 §:n säännöksiä edellyttää työntekijän osallistuvan geneettiseen tutkimukseen tai hankkii tiedon työntekijälle tehdystä geneettisestä tutkimuksesta,

10) vastoin 16 §:n säännöksiä toteuttaa kameravalvontaa,

11) rikkoo 17 §:n säännöksiä kameravalvonnan avoimuudesta,

12) vastoin 19 §:n säännöksiä hakee esille tai vastoin 20 §:n säännöksiä avaa työntekijälle lähetetyn tai työntekijän lähettämän viestin,

13) rikkoo 21 §:n 2 momentin säännöksiä määrittely- tai tiedottamisvelvollisuudesta taikka

14) rikkoo 23 §:n säännöksiä tämän lain nähtävänäpidosta

on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta sakkoon.

Rangaistus tietosuojarikoksesta, tietomurrosta, salakatselusta, salakuuntelusta, viestintäsalaisuuden loukkauksesta, salassapitorikoksesta ja virkarikoksista säädetään rikoslaissa (39/1889).

8 luku Voimaantulo

25 § Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä lokakuuta 2004.

Jos lain 4 §:n 3 momentissa ja 21 §:ssä säädetyt työnantajan velvollisuudet on täytetty tämän lain voimaan tullessa olleen yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n 3 momentissa ja 9 §:ssä säädetyllä tavalla, katsotaan velvollisuudet täytetyiksi tämän lain mukaisesti. Lain 17 §:ssä säädetyt työnantajan velvollisuudet on täytettävä viimeistään kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

26 § Kumottavat säännökset

Tällä lailla kumotaan yksityisyyden suojasta työelämässä 8 päivänä kesäkuuta 2001 annettu laki (477/2001).

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin, on sen sijasta sovellettava tätä lakia.

Vuosilomalaki

Laki 162/2005

Vuosilomalaki

1 luku Yleiset säännökset

1 § Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön, jollei toisin säädetä.

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan. Mitä työehtosopimuksesta säädetään, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen.

Mitä 6 §:n 2 momentissa, 8 §:n 2 momentissa, 10 §:n 3 ja 4 momentissa sekä 11 §:n 1 ja 3 momentissa säädetään työsopimuksesta, sovelletaan myös järjestelyyn, jolla on määrätty virkamiehen ja viranhaltijan työajasta.

2 § Soveltamisalarajaukset

Tätä lakia ei sovelleta työhön, joka on työnantajan toiminnan luonteen vuoksi vuosittain keskeytyneenä ja jossa työntekijöillä on 30 §:ssä tarkoitetun sopimuksen perusteella oikeus vähintään tässä laissa säädettyä vuosilomaa vastaavaan palkalliseen vapaaseen.

Työnantajan perheenjäsenellä, silloin kun työnantajan palveluksessa ei ole perheenjäsenen lisäksi muita työntekijöitä, on vuosiloman ja vuosilomapalkan asemesta oikeus 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaaseen ja 16 §:ssä tarkoitettuun lomakorvaukseen.

3 § Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön, jollei tästä laista johdu muuta. Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten oikeudesta sopia työehtosopimuksella laista poiketen säädetään 30 §:ssä.

4 § Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *lomanmääräytymisvuodella* 1 päivän huhtikuuta ja 31 päivän maaliskuuta välistä aikaa nämä päivät mukaan luettuina;

2) *lomakaudella* 2 päivän toukokuuta ja 30 päivän syyskuuta välistä aikaa nämä päivät mukaan luettuina;

3) *arkipäivällä* muita viikonpäiviä kuin sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itsenäisyyspäivää, jouluaattoa, juhannusaattoa, pääsiäislauantaita ja vapunpäivää.

2 luku Vuosiloman pituus

5 § Vuosiloman ansainta

Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Loman pituutta laskettaessa päivän osa pyöristetään täyteen lomapäivään.

Vuosiloman ansainta ei keskeydy siitä syystä, että työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen työnantajan palvelukseen, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella määräysvalta on:

1) aikaisemmalla työnantajalla;

2) yhdellä tai useammalla henkilöllä, joka on aikaisempaan työnantajaan takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain (758/1991) 3 §:ssä tarkoitetussa läheisyyssuhteessa; taikka

3) 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuilla henkilöillä yhdessä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuun työsuhteen jatkumisaikaan ei lueta aikaa, jolloin työ on keskeytynyt työntekijän ollessa suorittamassa asevelvollisuuslaissa (1438/2007) tarkoitettua vakinaista palvelusta, naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetussa laissa (194/1995) tarkoitettua vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalveluslaissa (1446/2007) tarkoitettua siviilipalvelusta.

6 § Täysi lomanmääräytymiskuukausi

Täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai 7 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua työssäolon veroista päivää.

Jos työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, että hänelle ei tästä syystä kerry ainoatakaan 14 työssäolopäivää sisältävää kalenterikuukautta tai vain osa kalenterikuukausista sisältää 14 työssäolopäivää, täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijälle on kertynyt vähintään 35 työtuntia tai 7 §:ssä tarkoitettua työssäolon veroista tuntia.

7 § Työssäolon veroinen aika

Työssäolon veroisena pidetään työstä poissaoloaikaa, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan. Työssäolon veroisena pidetään myös aikaa, jolloin työntekijä on poissa työstä sellaisen työajan tasaamiseksi annetun vapaan vuoksi, jolla hänen keskimääräinen viikkotyöaikansa tasataan laissa säädettyyn enimmäismäärään. Saman kalenterikuukauden aikana viikkotyöajan tasaamiseksi annetuista vapaapäivistä työssäolon veroisina pidetään kuitenkin vain neljä päivää ylittäviä vapaapäiviä, jollei vapaata ole annettu yli kuuden arkipäivän pituisena yhtenäisenä vapaana.

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

1) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisäitiysvapaan, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivän aikana;
Ennen tämän lain voimaantuloa 7 §:n 2 momentin 1 kohdan nojalla ansaittuihin vuosilomiin, joita ei ole pidetty tämän lain voimaan tullessa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.
Jos ensimmäinen saman lapsen perusteella pidettävä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaapäivä oli ennen tämän lain voimaantuloa, 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettu työssäolon veroinen aika määräytyy tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden säännösten mukaan siltäkin osin kuin vapaa ajoittuu tämän lain voimaantulon jälkeiseen aikaan.
Työntekijän oikeuteen siirtää vuosilomansa loman aikana alkaneen työkyvyttömyyden johdosta sovelletaan 25 §:ää sellaisena kuin se oli työnantajan päättäessä loman siirrosta.
2) sairauden tai tapaturman vuoksi, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohden;
3) lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen takia, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos kuntoutus jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä kuntoutusjaksoa kohden;
4) sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi;
5) opintovapaalaissa (273/1979) tarkoitetun opintovapaan vuoksi, enintään kuitenkin 30 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, ja vain jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työhön;
6) työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työssäolopäivien veroisiksi päiviksi luetaan vain 30 työpäivää kerrallaan;
7) lomauttamisen takia, enintään kuitenkin 30 työpäivää kerrallaan;
8) lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn takia, enintään kuitenkin kuusi kuukautta kerrallaan; jos tällainen työaikajärjestely jatkuu keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen aloitetaan lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen;
9) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen taikka siviilipalveluslain 58 §:ssä tarkoitetun täydennyspalveluksen tai 64 §:ssä tarkoitetun ylimääräisen palveluksen vuoksi; tai
10) sellaisen julkisen luottamustehtävän hoitamisen tai todistajana kuulemisen vuoksi, josta lain mukaan ei ole oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella.

Sovellettaessa 2 momenttia 6 §:n 2 momentissa tarkoitetun työntekijän työssäolon veroisena aikana pidetään 1 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 182 kalenteripäivän, 2 ja 3 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 105 kalenteripäivän sekä 5 ja 7 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 42 kalenteripäivän jaksoa. Poissaoloaikaa laskettaessa poissaolon katsotaan alkaneen ensimmäisenä päivänä, jona työntekijä on ollut poissa työstä ja päättyneen poissaoloperusteen lakkaamispäivänä, jos päivästä on ennalta sovittu tai määrätty, ja muussa tapauksessa työhön paluuta edeltäneenä poissaolopäivänä. Työssäolon veroisiksi tunneiksi lasketaan tällöin ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaan ilman poissaoloa olisi ollut työssä.

7 a § Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta

Työntekijällä on oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin, jos hänen täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemansa vuosiloma alittaa 24 päivää 7 §:n 2 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitetun poissaolon vuoksi. Oikeutta lisävapaapäiviin ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun poissaolo on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 12 kuukautta. Poissaolon yhdenjaksoisuuden katkaisevat poissaolojaksojen väliin sijoittuvat työssäolopäivät tai -tunnit, jotka oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskuukauteen. Yhdenjaksoisuutta eivät kuitenkaan katkaise sellaiset työssäolopäivät tai -tunnit, joiden aikana työntekijän työskentely perustuu työsopimuslain 2 luvun 11 a §:ssä tarkoitettuun sopimukseen osa-aikatyöstä.

Työntekijällä on oikeus saada lisävapaapäiviltä säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus.

Lisävapaapäivien antamiseen sovelletaan vuosiloman antamista koskevia säännöksiä. Lisävapaapäiviltä maksettavan korvauksen maksamiseen sovelletaan vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamisen ajankohtaa koskevia säännöksiä.

8 § Työntekijän oikeus vapaaseen

Työntekijällä, joka sopimuksen mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai 35 tuntia, on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa. Vapaan ajalta maksettavasta lomakorvauksesta säädetään 16 ja 19 §:ssä.

Työntekijällä, joka on tehnyt samalle työnantajalle työtä työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitetuin tavoin toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella, on halutessaan oikeus saada vapaata tämän lain 57 §:n perusteella määräytyvää lomaa vastaava aika siltä osin kuin lomaa ei ole pidetty.

Työntekijän on ilmoitettava halustaan käyttää vapaata ennen lomakauden alkua. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin, mitä 20, 26 §:ssä säädetään vuosiloman antamisesta.

3 luku Vuosilomapalkka

9 § Yleissäännös vuosilomapalkasta

Työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa siten kuin tässä laissa säädetään.

Palkkaan kuuluvat luontoisedut on vuosiloman aikana annettava vähentämättöminä. Luontoisedut, jotka eivät ole työntekijän käytettävissä vuosiloman aikana, korvataan rahalla.

10 § Viikko- tai kuukausipalkkaan perustuva vuosilomapalkka

Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta, on oikeus saada tämä palkkansa myös vuosiloman ajalta. Jos työntekijälle on lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta viikko- tai kuukausipalkan lisäksi maksettu tai erääntynyt maksettavaksi muuta palkkaa, joka ei määräydy tilapäisten olosuhteiden perusteella, tämän palkan osuus lasketaan vuosilomapalkkaan siten kuin 11 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään.

Jos työntekijä ei ole vuosilomalla koko palkanmaksukauden aikaa, loma-ajan palkka lasketaan suhteuttaen se loma- ja työssäolojaksoihin siten, että se vastaa työntekijälle muutoin vastaavalta ajalta maksettavaa palkkaa.

Jos edellä 6 §:n 2 momentissa tarkoitetun työntekijän sopimuksen mukainen työaika on niin vähäinen, että tästä syystä vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, hänen lomapalkkansa lasketaan 12 §:n mukaan.

Lomapalkka lasketaan 12 §:n mukaan myös silloin, kun työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos muutokset tapahtuvat vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määräytyvän viikko- tai kuukausipalkan mukaan.

11 § Keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka

Muun kuin viikko- tai kuukausipalkalla työskentelevän sellaisen työntekijän vuosilomapalkka, joka sopimuksen mukaan työskentelee vähintään 14 päivänä kalenterikuukaudessa, lasketaan kertomalla hänen keskipäiväpalkkansa lomapäivien määrän perusteella määräytyvällä kertoimella:

Lomapäivien määrä	Kerroin
2	1,8
3	2,7
4	3,6
5	4,5
6	5,4
7	6,3
8	7,2
9	8,1
10	9,0
11	9,9
12	10,8
13	11,8
14	12,7
15	13,6
16	14,5

17	15,5
18	16,4
19	17,4
20	18,3
21	19,3
22	20,3
23	21,3
24	22,2
25	23,2
26	24,1
27	25,0
28	25,9
29	26,9
30	27,8

Jos lomapäivien määrä on suurempi kuin 30, kerrointa korotetaan luvulla 0,9 lomapäivää kohden.

Keskipäiväpalkka lasketaan siten, että lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan lomanmääräytymisvuoden aikana tehtyjen työpäivien määrällä, johon lisätään laissa säädetyn vuorokautisen säännöllisen työajan tai, jos laissa ei ole säädetty säännöllisen vuorokautisen työajan enimmäismäärää, sopimuksessa sovitun säännöllisen työajan lisäksi tehtyjen työtuntien kahdeksasosa.

Jos työntekijän viikoittaisten työpäivien määrä on sopimuksen mukaan pienempi tai suurempi kuin viisi, keskipäiväpalkka kerrotaan viikoittaisten työpäivien määrällä ja jaetaan viidellä.

12 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

Muun kuin viikko- tai kuukausipalkalla alle 14 päivänä kalenterikuukaudessa työtä tekevän työntekijän vuosilomapalkka on 9 prosenttia taikka työsuhteen jatkuttua lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden 11,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.

Jos työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut estynyt tekemästä työtä 7 §:n 2 momentin 1, 4 tai 7 kohdassa tarkoitetusta syystä, vuosilomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaoloajalta saamatta jäänyt palkka enintään 7 §:n 3 momentissa säädetyltä ajalta. Poissaoloajan palkka lasketaan, jollei muusta ole sovittu, työntekijän keskimääräisen viikkotyöajan ja poissaolon alkamishetken palkan mukaan ottaen huomioon poissaoloaikana toteutetut palkankorotukset. Jos keskimääräisestä viikkotyöajasta ei ole sovittu, laskennallinen palkka määräytyy poissaoloa edeltävän 12 viikon keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

13 § Palvelurahoihin perustuva vuosilomapalkka

Jos vastike työstä on sovittu suoritettavaksi osaksi tai kokonaan yleisöltä saatavilla palvelurahoilla, nämä otetaan huomioon vuosiloma- ja säästövapaan palkkaa sekä lomakorvausta laskettaessa. Palvelurahoista maksettava lomapalkka lasketaan 9, ja12 §:ssä säädetyllä tavalla.

14 § Lomapalkan laskentasäännön määräytyminen

Lomapalkan laskentatapa määräytyy 10 ja 12 §:n mukaan sen perusteella, mitä palkkaustapaa työntekijään sovellettiin lomanmääräytymisvuoden päättyessä.

Jos työntekijä on ennen loman alkua kuukausipalkkainen, työnantaja ja työntekijä saavat 1 momentin estämättä sopia, että lomapalkka lasketaan kunkin loman ajalta hänelle muutoin maksettavan kuukausipalkan mukaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Jos työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta ansainnut lomaa 6 §:n mukaan ja osan vuotta kuulunut 8 §:n 1 momentissa tarkoitetun vapaan piiriin, loman ja vapaan ajalta määräytyvä palkka ja lomakorvaus lasketaan kultakin jaksolta erikseen.

15 § Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista. Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saadaan maksaa työsuhteessa tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

4 luku Lomakorvaus

16 § Lomakorvaus työsuhteen aikana

Edellä 8 §:n 1 momentissa tarkoitetulla työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 prosenttia tai, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä tai lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään poissaolon ajalta saamatta jäänyt palkka siten kuin 12 §:n 2 momentissa säädetään.

17 § Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada vuosiloman sijasta lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta. Jos työntekijän työsuhde on päättyessään jatkunut vähintään vuoden, työntekijällä on kuluvan lomanmääräytymisvuoden alusta oikeus saada lomakorvausta 5 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan määräytyvää lomaa vastaavalta ajalta.

Jos työntekijälle on työsuhteen ensimmäiseltä ja viimeiseltä kuukaudelta kertynyt yhteensä 6 ja 7 §:ssä säädetty määrä työssäolopäiviä tai -tunteja tai niiden veroista aikaa eikä hän ole näiltä kuukausilta saanut lomaa tai lomakorvausta, nämä kuukaudet luetaan lomakorvausta määrättäessä yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

Lomakorvaus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä 9- 12 §:ssä säädetään vuosilomapalkasta.

Lomakorvaus lasketaan noudattaen, mitä 9—12 §:ssä säädetään vuosilomapalkasta. Lomapäivän palkka lasketaan käyttämällä viikkopalkkaisilla jakajaa 6 ja kuukausipalkkaisilla jakajaa 25.

18 § Sopimus vuosilomaetuuksien siirtämisestä

Sopiessaan ennen työsuhteen päättymistä uudesta työsuhteesta työnantaja ja työntekijä saavat sopia siitä, että työntekijän ennen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuudet siirretään annettaviksi seuraavan työsuhteen aikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

19 § Lomakorvauksen maksaminen

Työntekijälle, joka käyttää oikeuttaan 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaaseen, 16 §:ssä säädetty lomakorvaus maksetaan vapaan yhteydessä siten kuin 15 §:ssä säädetään. Muutoin lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.

Kun työntekijä lähtee suorittamaan asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta, hänelle maksetaan 17 §:n mukaan määräytyvä lomakorvaus, vaikka hänen työsuhteensa ei päättyisi.

5 luku Vuosiloman antaminen

20 § Vuosiloman antamisajankohta

Vuosiloma annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Vuosilomasta 24 arkipäivää on sijoitettava lomakaudelle (*kesäloma*). Muu osa lomasta (*talviloma*) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Kesäloma ja talviloma on annettava yhdenjaksoisena, jollei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa sitä osaa kesälomasta, joka ylittää 12 arkipäivää, pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa.

Jos loman antaminen lomakaudella aiheuttaa kausiluonteisessa työssä olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle, kesäloma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella saman kalenterivuoden aikana.

21 § Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen työsuhteen kestäessä

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että työntekijä pitää 12 arkipäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Lisäksi saadaan sopia 12 arkipäivää ylittävän lomanosan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työntekijällä on 20 §:n mukaan oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä.

Työnantaja ja työntekijä saavat työntekijän aloitteesta sopia 24 arkipäivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

22 § Työntekijöiden kuuleminen

Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ennen loman ajankohdan määräämistä työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa.

23 § Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen

Työnantajan määrätessä loman ajankohdan hänen on ilmoitettava siitä työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, loman ajankohdasta voidaan ilmoittaa myöhemmin. Siitä on kuitenkin ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista.

24 § Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksolle

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaa lomapäivien vähenemiseen. Kolme päivää tai sitä lyhyempää loman osaa ei saa ilman työntekijän suostumusta antaa niin, että lomapäivä sattuisi työntekijän työvuoroluettelon mukaiseksi vapaapäiväksi.

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Jos työntekijän vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa 20 tai 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

25 § Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä

myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työntekijällä on oikeus pyynnöstään saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvät kuusi lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät. Edellä tarkoitetut omavastuupäivät eivät saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan.

Oikeutta loman siirtämiseen ei kuitenkaan ole silloin, kun työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.

Työntekijän on viivytyksettä pyydettävä työnantajalta vuosiloman siirtoa sekä työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

26 § Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta

Edellä 25 §:ssä säädetyllä perusteella siirretty kesäloma on annettava lomakaudella ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua. Jos loman antaminen tällä tavalla ei ole mahdollista, loma on annettava lomakautta seuraavan kalenterivuoden lomakauden aikana, viimeistään kuitenkin kyseisen kalenterivuoden päättymiseen mennessä. Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuin tavoinkaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan 17 §:ssä tarkoitetulla lomakorvauksella.

Työnantajan on ilmoitettava siirretyn loman ajankohta kahta viikkoa tai, jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

27 § Vuosiloman säästäminen

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 18 päivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana. Työntekijällä on oikeus säästää 24 päivää ylittävä osa lomastaan, jos siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa.

Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien määrästä työnantajan ja työntekijän on neuvoteltava viimeistään silloin, kun työnantaja 22 §:n mukaan kuulee työntekijöitä vuosiloman ajankohdasta.

Säästövapaa on annettava työntekijälle hänen määräämänään kalenterivuonna tai hänen määrääminään kalenterivuosina. Jollei säästövapaan tarkemmasta ajankohdasta voida sopia, työntekijän on ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää. Mitä 25 ja 26 §:ssä säädetään vuosiloman siirtämisestä ja siirretyn loman antamisesta, koskee myös säästövapaata.

Työntekijällä, jonka palkka määräytyy 10 §:n mukaan, on oikeus saada tämä palkkansa säästövapaan ajalta. Jos työntekijän palkka määräytyy 11 tai 12 §:n mukaan, hänelle säästövapaan ajalta maksettava palkka määräytyy säästövapaan tai sen osan alkamisajankohtaa edeltäneen lomanmääräytymisvuoden palkan mukaan. Työsuhteen päättyessä, työsuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi tai työntekijän joutuessa toistaiseksi lomautetuksi työntekijällä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta sen mukaan kuin 17 §:ssä säädetään.

6 luku Erinäiset säännökset

28 § Vuosilomapalkkalaskelma

Maksaessaan lomapalkan tai tässä laissa tarkoitetun korvauksen työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle laskelman, josta ilmenevät lomapalkan tai korvauksen suuruus ja määräytymisen perusteet.

29 § Vuosilomakirjanpito

Työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän vuosilomista, niitä täydentävistä lisävapaapäivistä ja säästövapaista sekä tämän lain perusteella määräytyvistä palkoista ja korvauksista (vuosilomakirjanpito). Vuosilomakirjanpidosta on käytävä ilmi vuosilomien pituudet ja ajankohdat, lisävapaapäivien määrä ja ajankohdat sekä palkkojen ja korvausten suuruus ja niiden määräytymisen perusteet.

Vuosilomakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijän tämän lain nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä työntekijöiden luottamusmiehelle tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaisesti valitulle luottamusvaltuutetulle taikka, jos kumpaakaan ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työntekijän vuosilomaa ja säästövapaita koskevista merkinnöistä.

Vuosilomakirjanpito on säilytettävä vähintään 34 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen.

30 § Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta, talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, säästövapaasta sekä siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään. Näiden yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa sekä 7 §:ssä säädetystä työssäolon veroisesta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. Siitä, mitä 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään, ei kuitenkaan saa sopimuksin poiketa työntekijän vahingoksi. Lisäksi valtakunnallisella virkaehtosopimuksella saadaan sopia virkamiehen tai viranhaltijan vuosiloman siirtämisessä ja keskeyttämisessä noudatettavasta ilmoitusajasta ja loman keskeyttämisen perusteista tilanteissa, joissa siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsopimuksessa on niin sovittu, työehtosopimuksen edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan soveltaa työehtosopimuksen lakkaamisesta uuden työehtosopimuksen voimaantuloon niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja ortodoksiseen kirkkokuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. Tässä pykälässä tarkoitetun työ- ja virkaehtosopimuksen saavat tehdä eduskunnan osalta eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 46 §:n 1 momentissa, Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 42 §:n 1 momentissa ja Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitetut osapuolet.

31 § Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen tämän lain 30 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 30 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä säädetään.

32 § Laissa säädettyä pidempi vuosiloma

Työehtosopimukseen perustuvaan, laissa säädettyä pidempään vuosilomaan sovelletaan tämän lain vuosilomapalkkaa ja -korvausta koskevia säännöksiä, jollei sopimuksesta muuta ilmene. Lakisääteisen osan ylittävä osa lomasta annetaan siten kuin 20 §:n 2 momentissa säädetään talviloman antamisesta, jollei muusta ole sovittu.

33 § Valtion virkamiesten pidempi vuosiloma

Sen ohella, mitä tässä laissa säädetään vuosilomasta, valtion virkamieslaissa (750/1994) ja eduskunnan virkamiehistä annetussa laissa tarkoitetussa virkasuhteessa sovelletaan seuraavaa:

1) virkamies saa varsinaista vuosilomaa kolme arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos hänellä ennen lomakauden alkamista on vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään viisitoista vuotta;

2) milloin virkamiehen varsinaisesta vuosilomasta muu kuin säästövapaaseen kuuluva osa pidetään muuna kuin lomakautena, myönnetään loma tältä osin pidennettynä puolella, kuitenkin enintään asianomaisen koko loman puolesta määrästä ja siten, että pidennys voi olla enintään kuusi arkipäivää; milloin 1 kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään 34 arkipäivää lomakautena, myönnetään loma yhdeksällä arkipäivällä pidennettynä sellaiselle virkamiehelle, jolla on oikeus lomaan 12 lomanmääräytymiskuukaudelta; milloin virkamies säästää osan varsinaisista vuosilomapäivistä pidettäväksi säästövapaana, vähennetään edellä mainittua 34 päivän enimmäismäärää vastaavasti; mikäli virkamiehellä ei ole oikeutta lomaan 12 lomanmääräytymiskuukaudelta, mutta kuitenkin vähintään seitsemältä kuukaudelta, myönnetään loma viidellä arkipäivällä pidennettynä, mikäli varsinaisesta vuosilomasta, josta on vähennetty säästettävien lomapäivien lukumäärä, pidetään enintään kolme neljäsosaa lomakautena.

Siitä, mitä 1 momentissa säädetään, saadaan sopia toisin 30 §:ssä säädetyllä tavalla.

34 § Kanneaika

Oikeus tässä laissa tarkoitettuun saatavaan raukeaa, jos kannetta työsuhteen kestäessä ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

35 § Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja sen nojalla tehdyt sopimukset työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

36 § Työneuvoston lausunto

Työneuvosto antaa lausuntoja tämän lain soveltamisesta ja tulkinnasta siten kuin työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

37 § Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista.

38 § Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

1) laiminlyö antaa työntekijälle tässä laissa säädettyä vuosilomaa taikka pitää työntekijää työssä vuosiloman ajaksi määräämänään aikana,

2) laiminlyö työntekijän pyynnöstä viipymättä antaa 28 §:ssä säädetyn vuosilomapalkkalaskelman taikka

3) laiminlyö 35 §:ssä säädetyn lain ja sopimusten nähtävänäpitoa koskevan velvollisuutensa,

on tuomittava *vuosilomarikkomuksesta* sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien välillä määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Rangaistus tämän lain 29 §:ssä tarkoitettua vuosilomakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta vuosilomarikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaisen kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

7 luku Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

39 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2005.

Tällä lailla kumotaan niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen:

1) 30 päivänä maaliskuuta 1973 annettu vuosilomalaki (272/1973);

2) kunnan ja muun julkisen yhdyskunnan viran- ja toimenhaltijain vuosilomasta eräissä tapauksissa 21 päivänä huhtikuuta 1939 annettu laki (111/1939);

3) valtion virkamiesten vuosilomasta 31 päivänä elokuuta 1973 annettu asetus (692/1973);

4) eräiden valtion palveluksessa olevien osa-aikaisten ja sivutoimisten virkamiesten sekä tuntiopettajien vuosilomasta ja vuosilomakorvauksesta 23 päivänä joulukuuta 1987 annettu asetus (1200/1987);

5) ulkomaanedustuksen virkamiesten vuosilomista 6 päivänä maaliskuuta 1992 annettu asetus (208/1992); sekä

6) valtion työntekijäin vuosilomista 20 päivänä huhtikuuta 1978 annettu valtioneuvoston päätös (284/1978).

Jos laissa tai asetuksessa viitataan tällä lailla kumottuun säädökseen, sen sijasta sovelletaan tätä lakia.

40 § Siirtymäsäännökset

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai joissa työnantaja saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla ennen tämän lain voimaantuloa tehtyä työehtosopimusta, työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen päättymiseen saakka, jollei työehtosopimusta muuteta sitä ennen. Vastaavasti valtion virkaehtosopimuslain (664/1970), kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/1970) tai evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain (968/1974) nojalla annettuja vuosilomaa koskevia, tästä laista poikkeavia määräyksiä saadaan soveltaa virkaehtosopimuksen päättymiseen saakka, jollei virkaehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Ennen tämän lain voimaantuloa ansaittujen vuosilomien ajalta maksettavaan vuosilomapalkkaan ja vuosilomakorvaukseen sovelletaan ansainta-aikana voimassa olleen vuosilomalain säännöksiä.

Lainmuutoksen 346/2019 voimaantulosäännös: *Ennen tämän lain voimaantuloa alkaneelta lomanmääräytymisvuodelta määrättäviin lomiin sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.*

Laki nuorista työntekijöistä

Laki 998/1993

Laki nuorista työntekijöistä

1 luku Yleiset säännökset

1 § Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työhön, jota alle 18-vuotias henkilö *(nuori työntekijä)* tekee työ- tai virkasuhteessa.

Tämän lain 3 luvun säännöksiä sovelletaan muuhunkin nuoren työntekijän tekemään työhön, johon sovelletaan työturvallisuuslakia (738/2002).

Jollei tässä laissa toisin säädetä, nuoren työntekijän tekemään työhön sovelletaan, mitä siitä työstä muutoin säädetään. Laivatyöstä on kuitenkin voimassa, mitä siitä erikseen säädetään.

2 § Työhön ottaminen

Työhön saadaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta ja jonka osalta perusopetuksen suorittaminen on perusopetuslain (628/1998) 26 § :n 1 momentissa säädetyllä tavalla päättynyt.

Lisäksi saadaan 14 vuotta täyttänyt tai saman kalenterivuoden aikana sanotun iän täyttävä henkilö ottaa sellaiseen kevyeen työhön, joka ei vahingoita hänen terveyttään tai kehitystään eikä aiheuta haittaa hänen koulunkäynnilleen:

1) enintään puoleksi hänelle kulloinkin koulusta annettavasta loma-ajasta; sekä

2) koulutyön aikana tilapäisesti tai muutoin kulloinkin kestoltaan lyhytaikaiseen työsuoritukseen.

Erityisestä syystä voidaan 15 §:ssä tarkoitetulla luvalla sallia, että 2 momentissa tarkoitettua nuorempi henkilö saa työskennellä tilapäisesti esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuriesityksissä sekä muissa vastaavanlaisissa tilaisuuksissa.

3 § Työsopimus

Viisitoista vuotta täyttänyt saa työntekijänä itse tehdä sekä irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa. Alle 15-vuotiaan puolesta työsopimuksen voi tehdä huoltaja tai huoltajan antamalla luvalla nuori henkilö itse.

Huoltajalla on oikeus purkaa nuoren työntekijän työsopimus, jos purkaminen on tarpeellista tämän kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia.

Työnantajan on esitettävä nuorelle työntekijälle tämän tai työntekijän huoltajan pyynnöstä kirjallinen selvitys työsopimuksen ehdoista ennen sopimuksen tekemistä, jollei sopimusta tehdä kirjallisesti tai kysymys ole vain yhtä päivää koskevasta kotitaloustyöstä työnantajan kodissa.

2 luku Työaika

4 § Säännöllinen työaika

Viisitoista vuotta täyttäneen henkilön säännöllinen työaika saa olla enintään yhtä pitkä kuin 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden säännöllinen työaika samassa työssä. Ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tarkoitetussa oppisopimuskoulutuksessa opiskelijan tietopuoliseen koulutukseen kuluva aika ja työaika yhteensä ei saa ylittää kahdeksaa tuntia vuorokaudessa eikä 40 tuntia viikossa.

Työntekijän, joka on velvollinen suorittamaan perusopetuslaissa tarkoitettua perusopetuksen oppimäärää, päivittäinen työaika koulutyön aikana saa koulun vapaapäivinä olla enintään seitsemän tuntia ja koulupäivinä enintään kaksi tuntia. Koulupäivän ja työajan pituus yhteensä ei saa kuitenkaan ylittää kahdeksaa tuntia eikä viikoittainen työaika 12 tuntia.

Viisitoista vuotta nuoremman henkilön työaika saa koulujen loma-aikana olla enintään seitsemän tuntia vuorokaudessa ja 35 tuntia viikossa.

5 § Ylityö ja hätätyö

Viisitoista vuotta täyttänyttä henkilöä saa hänen suostumuksellaan pitää vuorokautisen säännöllisen työajan tai muun säännöllisen työajan lisäksi tehtävässä ylityössä enintään 80 tuntia kalenterivuodessa.

Alle 15-vuotiasta ei saa pitää ylityössä eikä hätätyössä. Viisitoista vuotta täyttänyttä saa pitää hätätyössä työaikalain (872/2019) 19 §:ssä säädetyin edellytyksin vain, jos hätätyön teettämiseen ei ole käytettävissä 18 vuotta täyttänyttä. Jos nuoren työntekijän tämän lain 8 §:ssä säädettyä lepoaikaa on lyhennetty hätätyötä tehtäessä, nuorelle on annettava korvaava lepoaika mahdollisimman nopeasti, kuitenkin kolmen viikon kuluessa hätätyön päättymisestä.

6 § Enimmäistyöaika

Nuoren työntekijän työaika ei saa ylittää yhdeksää tuntia vuorokaudessa eikä 48 tuntia viikossa.

7 § Työajan sijoittelu

Viisitoista vuotta täyttäneen henkilön työaika on sijoitettava kello 6:n ja 22:n väliseen aikaan.

Viisitoista vuotta täyttänyt työntekijä, joka tekee julkisen viranomaisen hyväksymää ja valvomaa työtä ammattikoulutuksen saamiseksi, saa kaksivuorotyössä kuitenkin olla enintään kello 24:ään asti.

Alle 15-vuotiaan työaika on sijoitettava kello 8:n ja 20:n väliseen aikaan. Työn järjestämisestä johtuvista painavista syistä alle 15-vuotiaan työaika voidaan kuitenkin sijoittaa kello 6:n ja 20:n väliseen aikaan.

Työnantajan kodissa kotitaloustyötä tekevän nuoren työntekijän työaika voidaan kuitenkin sijoittaa työntekijän suostumuksella kello 23:een asti, milloin erityinen syy sitä vaatii.

Lisätty 7 § :ään uusi 5 mom. voimaan 1.8.2021 (1236/2020)

Oppivelvollisuuslain (1214/2020) 4 § :n mukaista perusopetuksen jälkeistä oppivelvollisuuteen kuuluvaa koulutusta suorittavan työntekijän työaika on sijoitettava siten, ettei se ole esteenä opetussuunnitelman tai muun koulutusta koskevan suunnitelman mukaiseen koulutukseen osallistumiselle. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hyvissä ajoin, milloin hänen läsnäolonsa opinnoissa on välttämätöntä. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä työvuorosta, joka estää hänen osallistumisensa opetukseen.

8 § Lepoajat

Viisitoista vuotta täyttäneelle henkilölle on annettava vähintään 12 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa.

Alle 15-vuotiaalle on annettava vähintään 14 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa.

Kun nuoren työntekijän työaika vuorokaudessa on pidempi kuin neljä tuntia 30 minuuttia, hänelle on annettava työn aikana ainakin yksi vähintään 30 minuutin lepoaika, jonka aikana hän saa poistua työpaikalta. Jos työpaikalla noudatettavalla työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksellä on sovittu päivittäisestä lepoajasta työaikalaista poikkeavasti, saadaan tällaista lepoaikaa koskevaa sopimusmääräystä soveltaa myös nuoreen työntekijään.

Nuorelle työntekijälle on annettava vähintään 38 tuntia kestävä viikoittainen vapaa-aika keskeytymättömänä.

3 luku Työn turvallisuus ja terveellisyys

9 § Työn turvallisuus ja terveellisyys

Työnantajan on huolehdittava siitä, ettei työ ole nuoren työntekijän ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselle vahingoksi ja ettei se vaadi suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin hänen ikäänsä ja voimiinsa nähden on kohtuullista.

Nuorella saa teettää ainoastaan sellaista työtä, joka ei aiheuta erityistä tapaturmanvaaraa tai terveyshaittaa tai joka ei ole 1 momentissa tarkoitetulla tavalla nuorelle työntekijälle itselleen tai muille vahingoksi. Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä, niiden teettämisen edellytyksistä koulutuksen yhteydessä ja muutoin sekä tällaisen työn teettämiseen liittyvästä ilmoitusvelvollisuudesta työsuojeluviranomaiselle ja nuoren huoltajalle.

10 § Opetus ja ohjaus

Työnantajan on huolehdittava, että nuori työntekijä, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, saa opetusta ja ohjausta työhönsä sekä työolojen, ikänsä ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opastusta työssä niin, että hän välttyy aiheuttamasta vaaraa itselleen tai muille.

11 § Terveystarkastus

Ennen työsuhteen alkamista tai kuukauden kuluessa sen alkamisesta on nuorelle työntekijälle toimitettava terveystarkastus työnantajan kustannuksella. Tarkastuksessa on selvitettävä nuoren henkilön soveltuvuus aiottuun työhön sekä todettava, ettei työ ole vahingollista nuoren työntekijän terveydelle ja kehitykselle.

Tarkastusta ei kuitenkaan vaadita, jos:

1) sopimus koskee kevyttä liike- tai toimistotyötä taikka muuta siihen verrattavaa kevyttä työtä;

2) työsuhde on tarkoitettu kestämään tai kestää enintään kolme kuukautta; tai

3) työntekijä esittää viimeisten 12 kuukauden aikana annetun lääkärintodistuksen, joka riittävästi selvittää hänen soveltuvuutensa työhön.

Erityisen sairastumisen vaaran aiheuttavassa työssä on terveystarkastusten järjestämisessä lisäksi noudatettava, mitä työterveyshuoltolaissa (1383/2001) tai sen nojalla säädetään tai määrätään.

4 luku Erinäiset säännökset

12 § Selvitys työhön otettavan iästä

Ennen kuin 18 vuotta nuorempi henkilö otetaan työhön, tulee hänen iästään sekä siitä, onko hänen osaltaan perusopetuksen suorittaminen päättynyt siten kuin perusopetuslain 26 § :n 1 momentissa säädetään, olla luotettava selvitys.

13 § Luettelo nuorista työntekijöistä

Työnantajan on pidettävä luetteloa niistä nuorista työntekijöistä, jotka on otettu työhön toistaiseksi tai vähintään kahden kuukauden ajaksi tai jotka ovat olleet työssä kaksi kuukautta.

Luetteloon on merkittävä:

1) työntekijän täydellinen nimi ja syntymäaika;

2) työntekijän osoite;

3) työntekijän huoltajan nimi ja osoite;

4) työsuhteen alkamisaika; sekä

5) selvitys työtehtävistä.

14 § Työneuvoston lausunto

Työneuvoston tulee antaa lausuntoja tämän lain soveltamisesta ja tulkinnasta siten kuin työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (608/46) säädetään.

15 § Poikkeusluvat

Aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla sallia:

1) erityisestä syystä 2 §:n 3 momentissa tarkoitetun henkilön työskentelyn esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuriesityksissä sekä muissa vastaavissa tilaisuuksissa, jos kyseinen toiminta ei vaaranna lapsen turvallisuutta taikka aiheuta haittaa hänen terveydelleen, kehitykselleen tai koulunkäynnilleen;

2) 14 vuotta täyttäneen nuoren työntekijän pitämisen työssä 2 §:n 2 momentin 2 kohdan sekä 2 luvun säännöksistä poikkeavasti, jos hänen ammatillinen kehityksensä tai muu tärkeä syy sitä edellyttää.

Aluehallintovirasto ei kuitenkaan voi antaa lupaa teettää nuorella työntekijällä 5 §:ssä sallitun ylityötuntimäärän lisäksi enempää kuin 40 tuntia ylityötä kalenterivuodessa eikä myöntää poikkeusta 8 §:n 1 ja 2 momentin lepoaikaa koskevista säännöksistä.

16 § Nähtävänäpito

Jokaisessa työpaikassa, jossa on työssä yksi tai useampi nuori työntekijä, työnantajan on pidettävä sopivassa paikassa työntekijöiden nähtävänä tämä laki ja sen nojalla annetut täytäntöönpanosäännökset ja määräykset sekä viranomaisten päätökset niistä myönnetyistä poikkeuksista.

Edellä 1 momentissa säädetty nähtävänäpito ei koske työnantajaa, jonka kodissa nuori työntekijä tekee kotitaloustyötä vain tilapäisesti.

17 § Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset.

18 § Rangaistussäännös

Rangaistus työturvallisuusmääräysten rikkomisesta sekä työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttamisesta ja työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen mahdollistamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 1§:ssä.

Rangaistus nuorten työntekijöiden työaikaa koskevien suojelusäännösten rikkomisesta, joka on tehty työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2§:ssä.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka muulla kuin 1 tai 2 momentissa tarkoitetulla tavalla tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tämän lain tai sen nojalla annetun asetuksen säännöksiä, on tuomittava *nuorten työntekijöiden suojelusäännösten rikkomisesta* sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7§:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

19 § Tarkemmat säännökset ja määräykset

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta annetaan asetuksella.

Työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaava ministeriö voi antaa esimerkkiluettelon 2§:n 2 momentissa tarkoitetuista nuorille sopivista kevyistä töistä sekä vahvistaa esimerkkiluettelon nuorille työntekijöille vaarallisista töistä.

Ministeriö voi antaa myös tarkempia ohjeita terveystarkastuksista ja niiden suorittamisesta.

5 luku Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

20 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1994.

Tällä lailla kumotaan:

1) nuorten työntekijäin suojelusta 29 päivänä joulukuuta 1967 annettu laki (669/67) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen; sekä

2) kotitaloustyöntekijän työsuhteesta 16 päivänä joulukuuta 1977 annetun lain (951/77) 4 luku.

21 § Siirtymäsäännös

Nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain nojalla annetut säännökset ja määräykset jäävät kuitenkin edelleen voimaan, kunnes ne erikseen kumotaan.

Voimaantulosäännös 1236/2020

Nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä annettu valtioneuvoston asetus (475/2006) jää voimaan myös siltä osin kuin se on annettu tällä lailla muutetun 9 § :n 2 momentin nojalla.

VNa nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä

VNa 475/2006
Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, säädetään nuorista työntekijöistä 19 päivänä marraskuuta 1993 annetun lain (998/1993) 9 §:n 2 momentin ja 23 päivänä elokuuta 2002 annetun työturvallisuuslain (738/2002) 14 §:n 2 momentin nojalla:

1 § Soveltamisala

Tässä asetuksessa säädetään niistä edellytyksistä, joilla nuorilla työntekijöillä voidaan teettää nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 9 §:n 2 momentissa tarkoitettuja erityisen haitallisia tai vaarallisia töitä.

Työhön, jota nuori työntekijä tekee ammatillisessa koulutuksessa opettajan johdolla ja valvonnassa, sekä työhön, johon hän on suorittanut ammatillisen tutkinnon tai sen soveltuvan osan, sovelletaan vain 5 §:ää.

2 § Koulutukseen liittyvä työ

Nuori työntekijä voi työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä ammatillisessa koulutuksessa tehdä 3 §:n 1 momentin 3–5 kohdassa tarkoitettuja töitä kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön jatkuvassa valvonnassa. Selvitys valvonnan järjestämisestä ja tarpeellisesta perehdyttämisestä liitetään oppisopimuskoulutuksen työnantajan tai koulutussopimustyöpaikan tarjoajan ja koulutuksen järjestäjän väliseen sopimukseen.

Perusopetuksen seitsemännestä vuosiluokasta lähtien oppilaat voivat iästään riippumatta opettajan johdolla ja välittömässä valvonnassa tehdä 4 §:ssä tarkoitettua työtä, jos se on opetuksen toteuttamiseksi välttämätöntä ja voidaan tehdä turvallisesti. Erityistä huomiota tulee kiinnittää siihen, että työvälineet ja suojaimet ovat nuorelle työntekijälle sopivat ja turvalliset käyttää.

3 § Erityisen haitalliset työt

Nuorta työntekijää saa käyttää seuraaviin töihin vain 1 §:n 2 momentissa ja 2 §:n 1 momentissa tarkoitetussa koulutuksessa mainituissa momenteissa tarkoitetuin edellytyksin ja 8 §:ssä säädetyllä luvalla:

1) työt, joissa esiintyy nuoren työntekijän ikään ja kokemukseen nähden liiallista rasitusta, huomattavaa vastuuta omasta tai toisten turvallisuudesta, huomattavaa taloudellista vastuuta tai erityisiä vaaroja, joita nuoret eivät kykene tunnistamaan tai välttämään;

2) yksintyöskentely silloin, kun siihen liittyy ilmeinen tapaturman tai väkivallan vaara;

3) psykiatristen potilaiden ja psyykkisesti tai sosiaalisesti häiriintyneiden hoito ja huolto;

4) kuolleiden käsittely ja kuljetus;

5) teurastus;

6) sukellus;

7) työ, jossa altistutaan haitallisesti myrkyllisille aineille tai syöpää, perinnöllisiä perimävaurioita taikka sikiövaurioita aiheuttaville aineille tai aineille, jotka jollakin muulla tavalla voivat vaikuttaa ihmisen terveyteen pysyvästi;

8) palo- ja räjähdysvaarallisten aineiden ja erittäin helposti syttyvien nesteiden käsittely ilmeisen vaarallisissa olosuhteissa; sekä

9) työ, jossa altistutaan haitalliselle säteilylle.

4 § Vaaralliset työt

Nuori työntekijä, joka on täyttänyt 16 vuotta, saa tehdä sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella vahvistetussa esimerkkiluettelossa mainittua vaarallista työtä, jos suojelutekniikalla tai muuten on huolehdittu siitä, ettei nuoren työntekijän käyttöön tarkoitetuista laitteista tai aineista taikka työolosuhteista ole hänelle itselleen taikka hänen työnsä takia muille erityistä tapaturman tai terveyden vaurioitumisen vaaraa.

Ennen 1 momentissa tarkoitetun työn aloittamista työnantajan tai, jos kysymyksessä on koulutukseen liittyvä työ, koulutuksen järjestäjän on yhteistoiminnassa työnantajan kanssa tehtävä siitä ilmoitus asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle. Ilmoitusta on täydennettävä, jos turvallisuuteen vaikuttavat olosuhteet muuttuvat olennaisesti työn aikana.

Edellä 2 momentissa tarkoitetun ilmoituksen tulee sisältää seuraavat työpaikan sopivuutta vaaralliseen työhön osoittavat tiedot työntekijöistä, suunnitellusta työstä ja työpaikalla vaaran torjumiseksi tehdyistä toimenpiteistä:

1) työntekijäryhmän tai työntekijän yleinen valmius aiottuun työhön;

2) vaarojen selvittäminen ja arviointi;

3) kemiallisille, fysikaalisille ja biologisille vaaratekijöille altistumisen luonne ja kesto;

4) työvälineiden valinta ja turvallinen käyttö;

5) poikkeukselliset työajat ja niiden perusteet;

6) opastuksen ja ohjauksen järjestäminen; sekä

7) muut työturvallisuutta varmistavat toimenpiteet.

5 § Opetus ja ohjaus

Tässä asetuksessa tarkoitettua työtä tekevä nuori työntekijä on tarpeellisella tavalla ja tarpeellisessa laajuudessa ohjattava ja perehdytettävä:

1) työpaikan olosuhteisiin, työn turvalliseen tekemiseen ja siihen mahdollisesti liittyviin terveysvaaroihin ja niiden torjuntaan;

2) koneiden ja laitteiden sekä kemiallisten tuotteiden toimintatapaan ja niistä johtuviin työmenetelmiin;

3) turvallisiin menettelytapoihin, joita on noudatettava tuotantotoiminnan aloituksessa ja lopetuksessa, koneiden puhdistuksessa, säädössä, huollossa ja korjauksessa sekä tuotantotoiminnan ennakoitavissa olevissa häiriötilanteissa samoin kuin koneiden ja laitteiden vioittuessa; sekä

4) käytettävien koneiden ja laitteiden sekä kemiallisten tuotteiden turvallisuusmääräyksiin samoin kuin työsuojelua koskevien säännösten mukaan työpaikalla noudatettaviin menettelytapoihin ja varotoimenpiteisiin sekä ensiapuohjeisiin.

Ennen uuden työvaiheen aloittamista on varmistuttava, että nuori työntekijä on riittävästi perehtynyt kyseessä olevaan työhön ja siihen liittyviin vaaroihin sekä osaa noudattaa työturvallisuusohjeita. Työn kuluessa on lisäksi kiinnitettävä erityistä huomiota nuoren työntekijän ohjaukseen ja valvontaan.

Nuori työntekijä on kunkin työvaiheen tai työmenetelmän omaksumisen ajaksi sijoitettava työskentelemään kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön opastuksen ja silmälläpidon alaisena.

6 § Työterveyshuollon kuuleminen

Työn ja työolosuhteiden nuorelle työntekijälle aiheuttamaa terveyden vaurioitumisen vaaraa arvioitaessa käytetään apuna työpaikan työterveyshuoltoa siten kuin erikseen säädetään.

7 § Oppivelvollisen huoltajalle tehtävä ilmoitus

Perusopetuslain (628/1998) 26 §:n 1 momentin mukaisesti perusopetuksen oppimäärää suorittavan nuoren työntekijän huoltajalle on etukäteen ilmoitettava 4 §:ssä tarkoitetun vaarallisen työn tekemisestä ja sen perusteista.

8 § Poikkeuslupa

Asianomaisella työsuojeluviranomaisella on oikeus antaa määräämillään ehdoilla lupa poiketa tämän asetuksen säännöksistä 16 vuotta täyttäneen nuoren työntekijän osalta, jos se on välttämätöntä nuoren työntekijän ammatillisen kehityksen kannalta, ehdolla että nuori työntekijä työskentelee kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön valvonnassa ja että tämän asetuksen tarkoitus on muulla tavoin riittävästi varmistettu.

9 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 2006.

Tällä asetuksella kumotaan nuorten työntekijäin suojelusta 27 päivänä kesäkuuta 1986 annettu asetus (508/1986) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Työterveyshuoltolaki

1383/2001
Työterveyshuoltolaki

1 luku Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

Tässä laissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta.

Tämän lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää:

1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä;

2) työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta;

3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa; sekä

4) työyhteisön toimintaa.

2 § Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia (738/2002).

Yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien työterveyshuollon järjestämisessä noudatetaan soveltuvin osin, mitä tässä laissa säädetään.

Työnantajan on järjestettävä työterveyshuollon palvelut työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 3 §:n, merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 3 §:n, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 37 §:n, valtion virkamieslain (750/1994) 27 §:n ja kirkkolain (1054/1993) 6 luvun 52 §:n nojalla irtisanotulle kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä tämän lain 6 §:ssä tarkoitetun työterveyshuoltosopimuksen mukaisesti, jos työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa ja työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään kolmekymmentä työntekijää. Työnantajan velvollisuus työterveyshuollon järjestämiseen lakkaa, kun irtisanottu työntekijä siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestävään määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin siirtymisestä.

3 § Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *työterveyshuollolla* työnantajan järjestettäväksi säädettyä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintaa, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä;

2) *työkykyä ylläpitävällä toiminnalla* yhteistyössä toteutettua työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä;

3) *työterveyshuollon palvelujen tuottajalla* sitä organisaatiota tai henkilöä, joka tämän lain 7 §:n mukaisesti huolehtii työnantajan järjestettäväksi kuuluvasta tai työnantajan vapaaehtoisesti järjestämästä työterveyshuollosta;

Uudet 3 § 4 ja 5 kohta voimaan 1.1.2022 alkaen (555/2021)

4) *työterveyshuollon ammattihenkilöllä* terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994) tarkoitettua terveydenhuollon ammattihenkilöä, jolla on työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys taikka muun laillistetun lääkärin, terveydenhoitajan tai fysioterapeutin pätevyys ja työterveyshuollon toteuttamiseen tarvittava koulutus;

5) *työterveyshuollon asiantuntijalla* henkilöitä, joilla on psykologin pätevyys ja riittävät tiedot työterveyshuollosta tai joilla on työhygienian, ergonomian, teknisen tai muun vastaavan alan koulutus ja riittävät tiedot työterveyshuollosta tai joilla on muun kuin työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys;

Vanhat 3 § 4 ja 5 kohta 1.1.2022 alkaen (555/2021)

4) *työterveyshuollon ammattihenkilöllä* terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994) tarkoitettua terveydenhuollon ammattihenkilöä, jolla on työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys tai muun laillistetun lääkärin taikka terveydenhoitajan pätevyys ja työterveyshuollon toteuttamiseen tarvittava koulutus;

5) *työterveyshuollon asiantuntijalla* henkilöitä, joilla on fysioterapeutin tai psykologin pätevyys ja riittävät tiedot työterveyshuollosta taikka työhygienian, ergonomian, teknisen tai muun vastaavan alan koulutus ja riittävät tiedot työterveyshuollosta tai joilla on muun kuin työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys;

6) *yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä* yrittäjän eläkelaissa (1272/2006) tarkoitettua henkilöä tai maatalousyrittäjän eläkelain (1280/2006) 3 ja 13 §:ssä tarkoitettua maatalousyrittäjää;

6 a) *huumausainetestillä* huumausainelain (373/2008) 3 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetun huumausaineen käytön selvittämiseksi tehtyä testiä sekä testin perusteella laadittua selvitystä siitä, onko työnhakija tai työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin;

7) *hyvällä työterveyshuoltokäytännöllä* työterveyshuollon järjestämisessä, toteuttamisessa ja kehittämisessä noudatettavia yleisiä periaatteita siten kuin tässä laissa säädetään sekä ottaen huomioon työterveyttä koskeva tietämys ja kokemus ja työterveyshuollon yleiset periaatteet.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää tarkemmin 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetusta koulutuksesta, 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetuista riittävistä tiedoista ja 1 momentin 7 kohdassa tarkoitetun hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisen periaatteista.

2 luku Työnantajan velvollisuudet

4 § Työterveyshuollon järjestäminen

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi.

Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää, siten kuin tässä laissa säädetään.

5 § Työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat

Työnantajan tulee käyttää riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeellisiksi katsomiaan asiantuntijoita työterveyshuollon suunnittelua, toteuttamista sekä kehittämistä ja seurantaa koskevissa asioissa siten kuin työterveyshuollon toteuttamiseksi hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti on tarpeen.

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tulee olla ammatillisesti riippumattomia työnantajista, työntekijöistä ja heidän edustajistaan, ja heillä tulee olla tämän lain 3 §:ssä tarkoitettu pätevyys sekä riittävällä täydennyskoulutuksella ylläpidetyt tiedot ja taidot.

Työterveyshuollon ammattihenkilön ja asiantuntijan työnantaja on velvollinen huolehtimaan siitä, että ammattihenkilö ja asiantuntija osallistuvat riittävästi, kuitenkin vähintään kolmen vuoden välein, ammattitaitoaan ylläpitävään täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutusvelvollisuus koskee myös itsenäisenä ammatinharjoittajana työterveyshuoltotehtävissä toimivaa terveydenhuollon ammattihenkilöä.

Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa ohjeita täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä ja järjestämisestä.

6 § Työterveyshuollon palveluista sopiminen

Työnantajan ja työterveyshuollon palvelujen tuottajan tulee tehdä työterveyshuollon järjestämisestä kirjallinen sopimus, josta ilmenee työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus. Olosuhteiden olennaisesti muuttuessa sopimusta on tarkistettava.

Jos työnantaja järjestää itse työterveyshuollon palvelut, sen tulee sopivalla tavalla kuvata 1 momentissa tarkoitetut seikat.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää työterveyshuollon järjestämistä koskevan sopimuksen tarkemmasta sisällöstä.

7 § Palvelujen tuottaminen

Työnantaja voi järjestää tässä laissa tarkoitetut työterveyshuollon palvelut:

1) hankkimalla tarvitsemansa palvelut kansanterveyslaissa (66/1972) tarkoitetulta terveyskeskukselta;

2) järjestämällä tarvitsemansa työterveyshuoltopalvelut itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa; tai

3) hankkimalla tarvitsemansa palvelut muulta työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutetulta toimintayksiköltä tai henkilöltä.

Edellä 1 momentin 1 3 kohdassa tarkoitettu työterveyshuollon palvelujen tuottaja voi hankkia työterveyshuoltoon kuuluvat laboratorio- ja kuvantamispalvelut, kliinisfysiologiset tutkimukset sekä kliiniset neurofysiologiset tutkimukset myös sairaanhoitopiirin toimintayksiköltä tai yksityisestä terveydenhuollosta annetussa laissa (152/1990) tarkoitetulta terveydenhuollon toimintayksiköltä.

8 § Yhteistoiminta

Kun työnantaja valmistelee työterveyshuollon toteuttamiseksi tarpeellisia päätöksiä, työnantajan tulee toimia yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa asioissa, jotka liittyvät työpaikan työterveyshuollon järjestämisen yleisiin suuntaviivoihin ja toiminnan suunnitteluun mukaan lukien työterveyshuollon toimintasuunnitelma, sisältö, laajuus sekä työterveyshuollon toteutus ja vaikutusten arviointi samoin kuin antaa työntekijöille tai heidän edustajilleen riittävän ajoissa asioiden käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot.

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 12 ja 14 §:ssä tarkoitetun toiminnan aloittamisen, muuttamisen tai työterveyshuollon järjestämiseen olennaisesti vaikuttavan muun asian, on asia käsiteltävä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) tarkoitetussa työsuojelutoimikunnassa tai muussa sen korvaavassa yhteistoimintamenettelyssä tai, jollei työsuojelutoimikuntaa tai sen korvaavaa yhteistoimintamenettelyä ole, yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa. Jollei työpaikalle ole valittu työsuojeluvaltuutettua, asiat käsitellään mahdollisuuksien mukaan yhdessä henkilöstön kanssa.

Työntekijöillä ja heidän edustajillaan on oikeus tehdä ehdotuksia työterveyshuollon toiminnan kehittämiseksi. Ehdotuksia ja niiden johdosta tarpeellisia toimenpiteitä tulee käsitellä yhteistoiminnassa siten kuin 1 momentissa säädetään.

9 § Työterveyshuollon kustannusten korvaaminen

Työnantajalla, yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä on oikeus korvaukseen tässä laissa säädetyn työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista siten kuin sairausvakuutuslaissa (364/1963) säädetään.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei sovelleta huumausainetestien suorittamisesta aiheutuviin kustannuksiin.

10 § Työntekijän suojelu

Jos työntekijälle suoritettu terveystarkastus osoittaa, että työntekijällä henkilökohtaisten terveydellisten ominaisuuksien takia on ilmeinen alttius saada työstä vaaraa terveydelleen, työntekijää ei saa käyttää tällaiseen työhön.

10 a § Sairauspoissaolosta ilmoittaminen

Työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja työssä jatkamismahdollisuuksien selvittämiseksi työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut kuukauden ajan.

3 luku Työterveyshuollon yleisperiaatteet, toteuttaminen ja sisältö

11 § Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma

Työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet ottaen huomioon mitä 1, 4 ja 12 §:ssä säädetään. Työpaikkakäynteihin ja muihin työterveyshuollon suorittamiin selvityksiin perustuen toimintasuunnitelmaa tulee tarkistaa vuosittain.

Toimintasuunnitelmassa on otettava riittävästi huomioon monitieteinen tieto työn ja terveyden välisestä suhteesta ja työn terveysvaikutuksista.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma voi olla osa työturvallisuuslaissa tarkoitettua työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta työnantajan laatimaa kehittämisohjelmaa tai -suunnitelmaa.

Uusi 11 §:n 4 mom. voimaan 1.1.2022 (1346/2021)

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä työnantajan ja henkilöstön on käsiteltävä yhteistoimintalaissa (1333/2021) tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

Vanha 11 §:n 4 mom. 1.1.2022 alkaen (1346/2021)

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä tehtävät on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007), säädetään. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

12 § Työterveyshuollon sisältö

Työnantajan järjestettäväksi 4 §:ssä säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti:

1) työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvin työpaikkakäynnein ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen ottaen huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara samoin kuin näiden tekijöiden huomioon ottaminen työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa sekä työolosuhteiden muutostilanteissa;

2) työperäisten terveysvaarojen ja -haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta mukaan lukien työstä ja työympäristöstä aiheutuva erityinen sairastumisen vaara sekä edellä mainituista seikoista johtuvat terveystarkastukset ottaen huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet;

3) toimenpide-ehdotusten tekeminen työn terveellisyyden ja turvallisuuden parantamiseksi, tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta;

4) tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työn terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä koskevissa asioissa mukaan lukien työntekijän perustellusta syystä työkuormituksestaan pyytämä selvitys;

5) vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen, kuntoutusta koskeva neuvonta ja hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen;

5 a) sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 5 a §:ssä tarkoitetun, työntekijän työkyvyn arviointia ja työssä jatkamismahdollisuuksia koskevan lausunnon laatiminen; lausuntoon on sisällytettävä työterveyshuollon arvio työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä sekä työnantajan yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa tekemä selvitys työntekijän mahdollisuuksista jatkaa työssä;

6) yhteistyö muun terveydenhuollon, työhallinnon, opetushallinnon, sosiaalivakuutuksen ja sosiaalihuollon sekä työsuojeluviranomaisen edustajien kanssa; tarvittaessa yhteisen työpaikan työnantajien työterveyshuollon palvelujentuottajien ja muiden tarvittavien tahojen kanssa;

7) osallistuminen työturvallisuuslain 46 §:ssä tarkoitetun ensiavun järjestämiseen;

8) omalta osaltaan suunnitella ja toteuttaa osana tässä laissa määriteltyjä työterveyshuollon tehtäviin kuuluviin työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä, joihin sisältyy tarvittaessa kuntoutustarpeen selvittäminen; sekä

9) työterveyshuollon toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta.

Edellä 1 momentissa tarkoitetut tehtävät toteutetaan soveltuvin osin yhteistyössä johdon, linjaorganisaation, henkilöstöhallinnon ja yhteistoimintaorganisaatioiden kanssa.

Yhteisen työpaikan erityistä vaaraa aiheuttavien tai laajavaikutteisten terveydellisten tekijöiden selvittämiseksi työnantajien on työterveyshuollon asiantuntemusta hyväksi käyttäen toimittava yhteistoiminnassa siten kuin erikseen säädetään.

Valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin 1 momentissa tarkoitettujen tehtävien toteuttamisessa käytettävistä tavanomaisina pidettävistä menetelmistä ja keinoista.

13 § Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen

Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä laissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön:

1) hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä; tai

2) hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.

Terveystarkastus suoritetaan yhteisymmärryksessä työntekijän kanssa siten kuin potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) 6 §:ssä säädetään.

Edellä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkitään yleinen arvio työntekijän terveydellisistä edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvia tai hänelle osoitettaviksi suunniteltuja tehtäviä.

14 § Muut terveydenhuollon palvelut

Työnantaja voi 12 §:ssä tarkoitettujen palvelujen lisäksi järjestää työntekijöille sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja.

Yrittäjät ja muut omaa työtään tekevät voivat järjestää itselleen 12 §:ssä tarkoitettujen palvelujen lisäksi 1 momentissa tarkoitettuja sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja.

4 luku Tietojen käsittely työterveyshuollossa

15 § Työnantajan velvollisuus antaa tietoja

Työnantajan tulee antaa työterveyshuollon ammattihenkilöille ja asiantuntijoille työstä, työjärjestelyistä, ammattitaudeista, työtapaturmista, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista sekä muista niihin verrattavista tekijöistä tietoja, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi.

16 § Työntekijän velvollisuus antaa tietoja

Työntekijän on pyynnöstä annettava työterveyshuollon palvelujen tuottajalle tiedot havaitsemistaan terveyden vaaraa aiheuttavista tekijöistä työpaikallaan.

17 § Työterveyshuollon palvelujen tuottajan neuvonta- ja tietojenantovelvollisuus

Työterveyshuollon palvelujen tuottajan on annettava työntekijöille ja työnantajalle tarpeellisia tietoja työssä ja työpaikan olosuhteissa esiintyvistä terveyden vaaroista ja haitoista sekä niiden torjuntakeinoista. Työntekijälle on annettava tietoja työterveyshuollon työntekijälle suorittamista terveystarkastuksista, niiden tarkoituksesta, tuloksista ja tulkinnoista sekä muusta työterveyshuollon sisällöstä.

Työnantajalla, työpaikan työsuojelutoimikunnalla ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työterveyshuoltotehtävissä toimivilta henkilöiltä sellaisia näiden asemansa perusteella saamia tietoja, joilla on merkitystä työntekijöiden terveyden sekä työpaikan olosuhteiden terveellisyyden kehittämisen kannalta.

18 § Salassa pidettävien tietojen luovuttaminen

Salassa pidettäväksi säädettyjä tietoja ei saa ilmaista, jollei se, jonka hyväksi salassapitovelvollisuus on säädetty, anna siihen suostumustaan siten kuin erikseen säädetään. Työterveydenhuollon palvelujen tuottajan palveluksessa oleva työterveyslääkäri saa sen estämättä, mitä potilasasiakirjojen salassapidosta potilaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa säädetään, antaa:

1) työnantajalle erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä kirjallisen lausunnon terveystarkastusten johtopäätöksistä sekä niiden perusteella aiheellisista työsuojelutoimista, siltä osin kuin ne liittyvät työsuojeluun ja työterveyshuoltoon;

2) työsuojeluviranomaiselle ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 12 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle työsuojelun valvontaa varten edellä 1 kohdassa tarkoitetun lausunnon; sekä

3) työterveyshuollon palvelujen tuottajalle terveydellisen vaaran seurantaa varten tämän pyynnöstä tiedot sellaisen potilaana olleen työntekijän terveystarkastuksista, joka on työskennellyt erityisen sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä ja joka on siirtynyt vastaavalla tavalla vaaralliseen työhön sen työnantajan palvelukseen, jonka työterveydenhuollosta tietoa pyytävä työterveyshuollon palvelujen tuottaja vastaa.

19 § Huumausainetesti ja sitä koskeva todistus

Työnhakijalle tai työntekijälle suoritetun huumausainetestin perusteella saatu positiivinen testitulos on varmistettava laatuvalvotussa laboratoriossa. Testattavalla on sen estämättä, mitä muualla laissa säädetään, aina oikeus saada testitulos kirjallisena.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen sisällöstä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004). Todistus on annettava testatulle itselleen työnantajalle toimitettavaksi.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä huumausainetestien laadunvalvonnasta ja testien toteuttamiseen liittyvästä näytteiden ottamisesta, analysoinnista ja tulkinnasta hyvän työterveyshuoltokäytännön ja laboratorioiden laatustandardien mukaisella tavalla.

20 § Viranomaisten tiedonsaantioikeus

Sosiaali- ja terveysministeriöllä ja sen määräämällä asiantuntijalaitoksella on oikeus saada tämän lain mukaisten tehtäviensä hoitamiseksi tarvittavia tietoja työterveyshuollon toteuttamisesta huolehtivilta terveydenhuollon toimintayksiköiltä ja terveydenhuollon ammattihenkilöiltä.

21 § Työterveyshuollon asiakirjojen laatiminen ja säilyttäminen

Työterveyshuollon potilasasiakirjojen laadinnasta ja säilyttämisajoista on voimassa, mitä potilaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa säädetään.

Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa ohjeita työterveyshuollon asiakirjojen laatimisesta.

5 luku Erinäiset säännökset

22 § Työterveyshuollon neuvottelukunta

Työterveyshuollon suunnittelua ja kehittämistä varten sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimii työterveyshuollon neuvottelukunta, jonka kokoonpanosta, tehtävistä ja toiminnasta säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

23 § Rangaistukset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään yhteistoiminnasta, on tuomittava *työterveyshuollon yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta mitä 4 §:n 1 momentissa säädetään työterveyspalvelujen järjestämisestä tai ei noudata työsuojeluviranomaisen järjestämisvelvollisuuden sisällöstä antamaa päätöstä, on tuomittava*työterveyspalvelujen laiminlyömisestä* sakkoon.

Rangaistus työturvallisuusmääräysten rikkomisesta sekä työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttamisesta ja työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen mahdollistamisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 1 §:ssä.

Ennen kuin virallinen syyttäjä nostaa syytteen tämän lain tai sen nojalla annettujen säännösten rikkomisesta, on hänen, jollei työsuojeluviranomainen ole ilmoittanut rikkomusta syytteeseen pantavaksi, hankittava asiasta lausunto sanotulta viranomaiselta. Virallisen syyttäjän tulee hyvissä ajoin, ennen kuin syyteasia otetaan tuomioistuimessa käsiteltäväksi, ilmoittaa siitä asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle.

24 § Valvonta

Tämän lain ja sen nojalla annettujen säännösten mukaan työnantajan järjestettäväksi kuuluvan työterveyshuollon toteuttamisesta huolehtivien terveyskeskusten, työterveyshuoltopalveluja tuottavien yksiköiden ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden toiminnan sekä työterveyshuoltopalvelujen sisällön lääketieteellinen valvonta kuuluu sosiaali- ja terveysministeriölle, Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastolle ja aluehallintovirastolle siten kuin siitä erikseen säädetään.

Työsuojeluviranomaisten on, sen mukaan kuin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) säädetään, valvottava, että työnantaja järjestää tässä laissa tai sen nojalla annetuissa säädöksissä tarkoitetun työterveyshuollon.

Jos työnantaja on laiminlyönyt tämän lain tai sen nojalla annettujen säännösten mukaan työnantajan velvollisuudeksi säädettyjen työterveyshuoltopalvelujen järjestämisen ja syntyy erimielisyyttä järjestämisvelvollisuuden sisällöstä, on työsuojeluviranomaisen ennen työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa tarkoitetun työnantajaa velvoittavan päätöksen tekemistä pyydettävä lausunto Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastolta.

Edellä 14 §:ssä tarkoitetun toiminnan valvonnasta säädetään erikseen.

25 § Työterveyshuoltoa koskevien säädösten ja sopimusten tai kuvausten nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja sen nojalla annetut säädökset, työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta sekä 12 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu työpaikkaselvitys työntekijöiden nähtävinä työpaikalla.

26 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2002. Tällä lailla kumotaan 29 päivänä syyskuuta 1978 annettu työterveyshuoltolaki (743/1978) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Ne terveydenhuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat, jotka ovat tämän lain voimaantullessa päteviä toimimaan työterveyshuollossa, ovat tämän lain säännösten estämättä edelleen päteviä nykyisiin ja niitä vastaaviin työterveyshuollon tehtäviin.

VNa terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä

VNa 1485/2001
Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, *säädetään* 21 päivänä joulukuuta 2001 annetun työterveyshuoltolain (1383/2001) 12 § 4 momentin nojalla:

1 § Soveltamisala

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työntekijän tai muun henkilön, jonka työhön sovelletaan työturvallisuuslakia (299/1958) terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä siten kuin tässä asetuksessa säädetään.

2 § Erityinen sairastumisen vaara

Erityinen sairastumisen vaara aiheutuu sellaisista työoloista, jossa fysikaalisen, kemiallisen tai biologisen tekijän aiheuttamana voi todennäköisesti seurata sairaus, liiallinen altistuminen tai vaara lisääntymisterveydelle. Myös yötyö ja erityinen väkivallan uhka työssä voivat aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa.

3 § Erityisen sairastumisen vaaran ja terveystarkastusten tarpeellisuuden selvittäminen

Harkittaessa työpaikkaselvityksen ja muiden käytettävissä olevien tietojen sekä tähän asetukseen liittyvän esimerkkiluettelon perusteella terveystarkastusten tarpeellisuutta ja niiden määräaikaisuutta, on otettava huomioon:

1) aikaisempi lääketieteellinen kokemus terveydellisten haittojen esiintyvyydestä asianomaisella työalalla ja työpaikalla;

2) työssä käytettävien, työssä tai työympäristössä syntyvien tai esiintyvien kemiallisten aineiden taikka fysikaalisten tai biologisten tekijöiden vaarallisuus, altistumisen taso, kesto ja jaksottaisuus sekä aikaisempi altistuminen;

3) työhygieenisten mittausten tulokset; sekä

4) onko lääketieteessä olemassa yleisesti hyväksytty menetelmä tarkastusten toteuttamiseksi, jotta haitta- ja altistumistaso voidaan osoittaa.

4 § Terveystarkastus

Tässä asetuksessa tarkoitettuja terveystarkastuksia ovat lääkärin tekemä kliininen tutkimus sekä sitä täydentävät muut tutkimukset, lääkärin valvonnassa tehdyt tarkastukset tai tarkastuksen osat sekä toimintakokeet ja altistumismittaukset.

Alkutarkastus on pyrittävä tekemään ennen erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavan työn alkamista, mutta se on kuitenkin tehtävä viimeistään kuukauden kuluessa työn aloittamisesta.

Työn jatkuessa on määräaikaistarkastus toistettava yleensä 13 vuoden välein esimerkkiluettelon ja tämän asetuksen mukaisesti, jollei erityisistä syistä ole tarpeen suorittaa tarkastuksia useammin tai jollei 7 pykälässä tarkoitetusta työsuojeluviranomaisen määräyksestä muuta johdu.

Työsuhteen loppuessa työpaikan vaihdon, työttömyyden tai eläkkeelle siirtymisen vuoksi on altistekohtaisesti, jollaisia ovat esimerkiksi syöpäsairauden vaaraa aiheuttavat aineet, harkittava terveystarkastuksen järjestämistä pois työstä siirryttäessä. Tällaisen tarkastuksen yhteydessä tulee opastaa poissiirtyvää terveystarkastusten jatkotarpeesta.

5 § Tarkastusten tavoitteet

Terveystarkastusten avulla tulee:

1) tunnistaa työoloissa esiintyviä terveysvaaroja ja tuottaa tietoa torjuntatoimien käynnistämiseksi;

2) selvittää työntekijän altistuminen ja siitä todennäköisesti aiheutunut toimintakyvyn tai terveydentilan muutos;

3) selvittää terveydentilan tai terveydentilassa tapahtuneiden muutosten vaikutus työhön sopivuuteen;

4) antaa työntekijälle tietoa työssä esiintyvistä terveysvaaroista ja ohjeita haittojen torjunnasta;

5) ohjata työntekijää tutkimuksiin ja hoitoon ammattitautia epäiltäessä; sekä

6) seurata tehtyjen työsuojelutoimenpiteiden ja muiden muutosten vaikutusta.

Määräaikaistarkastuksista saatavan tiedon perusteella pyritään sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä aina vaaran poistamiseen ja työntekijälle aiheutuvan vaaran ehkäisemiseen tai torjuntaan.

6 § Tietojen antaminen

Tietojen antamisesta työterveyshuollossa on säädetty työterveyshuoltolain (1383/2001) 4 luvussa.

Terveystarkastuksista kertyneistä tiedoista on ryhmä- ja yksilötasolla määräajoin tarkoituksenmukaista tehdä yhteenvetoja mahdollisista terveysvaikutuksista, joista tulee asiaankuuluvasti tiedottaa.

Jos tarkastuksessa todetaan ammattitauti tai muu työstä johtuva sairaalloinen tila, säädetään työsuojelunvalvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 22 §:n 2 momentissa.

7 § Toteuttamisvelvollisuuden valvonta

Tässä asetuksessa tarkoitettujen tarkastusten järjestämisestä samoin kuin työsuojeluviranomaisen toimivallasta määrätä erityisen sairastumisen vaaran arvioimiseksi tarpeellissia työhygieenisiä mittauksia ja muita selvityksiä säädetään erikseen.

8 § Esimerkkiluettelo

Erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista tekijöistä on tämän asetuksen liitteenä esimerkkiluettelo, joka on otettava huomioon tarkastuksia järjestettäessä.

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2002.

Tällä asetuksella kumotaan 30 päivänä joulukuuta 1992 annettu valtioneuvoston päätös (1672/1992) terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä.

Liite

Esimerkkiluettelo erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista tekijöistä

Esimerkkiluettelo ei ole kattava, ja erityistä sairastumisen vaaraa voivat aiheuttaa muutkin

kuin tässä luettelossa mainitut ja niihin verrattavat tekijät. Tarkastusten tarvetta harkittaessa on

otettava huomioon myös mahdollinen altistuminen monille eri tekijöille ja niiden

yhteisvaikutus.

Fysikaalisia tekijöitä

1. Melu

2. Käsiin kohdistuva tärinä

3. Paineen vaihtelut (sukellustyö ja muut ylipaineessa tehtävät työt, esimerkiksi

painekammiohoitotyö)

4. Ionisoiva säteily

Altistumista ionisoivalle säteilylle tarkkaillaan ensisijaisesti säteilyannosmittarein säteilylain (592/1991) ja säteilyasetuksen (1512/1991) sekä niiden nojalla annettujen määräysten mukaan. Ionisoivalle säteilylle altistuvien työntekijöiden terveystarkastusohjeet antaa Säteilyturvakeskus.

5. Ionisoimaton säteily

Lasersäteily ja muu optinen säteily

Tehotiheydeltään silmiä vaurioittava säteily töissä, joissa teknisiä ehkäisytoimia ei kyetä täysin varmistamaan

6. Tavallisuudesta poikkeavat lämpöolot

Kylmä- ja kuumatyöt

Kemiallisia tekijöitä

1. Metallit

Alumiini ja sen yhdisteet

Barium ja sen yhdisteet

Beryllium ja sen yhdisteet

Elohopea ja sen yhdisteet

Hopea ja sen yhdisteet

Kadmium ja sen yhdisteet

Koboltti ja sen yhdisteet

Kromi ja sen yhdisteet

Lyijy ja sen yhdisteet

Mangaani ja sen yhdisteet

Nikkeli ja sen yhdisteet

Platina ja sen yhdisteet

Sinkki ja sen yhdisteet

Tina ja sen yhdisteet

Vanadiini ja sen yhdisteet

Volframi ja sen yhdisteet

2. Epämetallit

Arseeni ja sen yhdisteet

Antimoni ja sen yhdisteet

Fosfori ja sen yhdisteet

Grafiitti

Halogeenit ja niiden epäorgaaniset yhdisteet, kuten kloori, klooridioksidi ja kloorivety; fluori, fluorivety, fluoridit ja fluoripolymeerien hajoamistuotteet; sekä bromi, jodi ja niiden epäorgaaniset yhdisteet

Persulfaatit, kuten ammonium- ja kaliumpersulfaatit

Rikkiyhdisteet, kuten rikkidioksidi, rikkihappo, rikkihiili ja rikkivety

Seleeni ja sen yhdisteet

Syaaniyhdisteet, kuten syaanivety, syanidit ja nitriilit

3. Epäorgaaniset kaasut (edellä mainittujen lisäksi)

Fosgeeni

Hiilimonoksidi

Typen oksidit

Otsoni

4. Hiilivedyt ja niiden seokset ja johdannaiset

Alifaattiset hiilivedyt, kuten n-heksaani ja 1,3-butadieeni

Alisykliset hiilivedyt, kuten terpeenit ja sykloheksaani

Aromaattiset hiilivedyt, kuten bentseeni, tolueeni, ksyleeni, styreeni ja polysykliset

aromaattiset hiilivedyt

Hiilivetyjen halogeenijohdannaiset, kuten hiilitetrakloridi, kloroformi, 1,2-dikloorietaani,

tetrakloorietaani, tri- ja terakloorietyleeni, 1,1,1-trikloorietaani, metyleenikloridi, fluoria

sisältävät hiilivedyt, kuten freonit ja HCFC- yhdisteet, polyklooratut bifenyylit (PCB) ja

vinyylikloridi

Hiilivetyjen nitro-, amino- ja amidojohdannaiset, kuten trinitrotolueeni, aniliini,

naftyyliamiinit, bentsidiini, etanoliamiinit ja trietyyliamiini sekä dimetyyliformamidi

5. Nitroglykoli ja nitroglyseriini

6. Alkoholit ja glykolit

Metanoli, isopropanoli ja butanoli

7. Fenolit ja niiden johdannaiset, kuten fenoli, pyrokatekoli, resorsinoli, pyrogalloli, kresoli, butyylifenoli ja pikriinihappo eli trinitrofenoli

8. Ketonit, kuten asetoni, metyylietyyliketoni, metyyli-isobutyyliketoni ja hydrokinoni

9. Eetterit, esterit ja epoksidit

Eetterit ja glykolieetterit (sellosolvit), kuten metoksi- ja etoksietanoli.

Esterit ja sellosolviesterit, kuten etyyliasetaatti ja sellosolviasetaatit

Epoksidit, kuten etyleenioksidi

10. Aldehydit, kuten formaldehydi ja glutaaridialdehydi

11. Orgaaniset hapot ja happoanhydridit, kuten muurahaishappo, ftaalihappoanhydridit,

maleiinihappoanhydridi ja trimellitiinihappoanhydridi

12. Muita kemiallisia altisteita

12.1 Torjunta-aineet

Kasvitautien torjunta-aineet, kuten imatsaliili, karboksiini, manebi, mankotsebi ja tiraami

Rikkakasvien torjunta-aineet, kuten klooratut fenoksihapot, triatsiinit ja glyfosaatti

Kasvunsääteet, kuten klormekvatti

Tuhoeläinten torjuntaan käytettävät biosidit, kuten nikotiini, organofosfaatit, orgaaniset

klooriyhdisteet, karbamaatit, pyretriinit ja synteettiset pyretroidit

Torjunta-aineiden käsittelyä ja levitystä metsätöissä koskevista terveystarkastuksista säädetään työturvallisuuslain soveltamisesta torjunta-aineiden käsittelyyn ja levitykseen metsätöissä

annetussa valtioneuvoston päätöksessä (538/1989).

12.2 Suojauskemikaalit; puunsuoja-, limantorjunta-aineet, kuten etyyliheksaanihappo johdannaisineen, isotiatsolinonit, orgaaniset tinayhdisteet, tiosyanometyylitiobentsoaatti ja trimetyylikookosammoniumkloridi sekä vetyperoksidi

12.3. Muovit ja tekohartsit sekä niiden valmistuksessa käytetyt aineet ja syntyvät välituotteet, kuten orgaaniset peroksidit, amiinit, orgaaniset happoanhydridit, ftalaatit, epoksiyhdisteet, polyamidit, isosyanaatit, akrylaatit ja fenolihartsit sekä akryyliamidi

12.4 Luonnonhartsit, kuten kolofonihartsi, mäntyhartsi, luonnonkumi (lateksi)

12.5 Reaktio- ja dispersioväriaineet

12.6 Antibiootit

12.7 Syöpälääkkeet

12.8 Muut lääkeaineet

13. Pölyt

13.1 Kvartsi ja muut piidioksidin kiteiset muodot

13.2 Asbesti ja muut silikaattikuidut (esimerkiksi erioniitti), joilla on samantyyppinen koostumus ja terveyttä vaarantava vaikutus

13.3 Keraamiset kuidut

13.4 Orgaaniset pölyt, kuten jauhopöly, puupöly, turkispöly ja muu eläinten epiteelipöly,

entsyymipöly, raakakahvipöly, raakapellavapöly, raakapuuvillapöly, kalajauhopöly, rehuhiivapöly ja kuivamaitopöly

14. Ympäristön tupakansavu

15. Muut kuin edellä mainitut syöpäsairauden vaaraa aiheuttavista tekijöistä annetussa työ-

ministeriön päätöksessä (838/1993) tarkoitetut

Biologiset tekijät

Bakteerit ja virukset, sienten ja homeiden itiöt sekä näiden vapauttamat muut biologisesti

aktiiviset aineet

Yötyö

Työhön liittyvä erityinen väkivallan uhka

Esimerkiksi vanginvartijan, poliisin ja yövartijan työt

VNa rakennustyön turvallisuudesta

VNa 205/2009
Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, säädetään 23 päivänä elokuuta 2002 annetun työturvallisuuslain (738/2002) nojalla:

1 luku Yleiset säännökset

1 § Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan maan alla ja päällä sekä vedessä tapahtuvaan rakennuksen ja muun rakennelman uudis- ja korjausrakentamiseen ja kunnossapitoon sekä näihin liittyvään asennustyöhön, purkamiseen, maa- ja vesirakentamiseen sekä rakentamista koskevaan suunnitteluun. Lisäksi asetusta sovelletaan näitä töitä koskevan rakennushankkeen valmisteluun ja suunnitteluun.

2 § Määritelmät

Tässä asetuksessa tarkoitetaan:

1) yhteisellä rakennustyömaalla työpaikkaa, jolla tehdään 1 §:ssä tarkoitettua työtä ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja;

2) rakennuttajalla henkilöä tai organisaatiota, joka ryhtyy rakennushankkeeseen tai muuta, joka ohjaa ja valvoo rakennushanketta taikka jos edellä mainittuja ei ole, tilaajaa;

3) turvallisuuskoordinaattorilla rakennuttajan rakennushankkeeseen nimeämää tehtävistään vastuullista edustajaa, joka huolehtii rakennuttajalle säädetyistä velvoitteista;

4) päätoteuttajalla rakennuttajan nimeämää pääurakoitsijaa tai pääasiallista määräysvaltaa käyttävää työnantajaa taikka sellaisen puuttuessa rakennuttajaa itseään;

5) itsenäisellä työnsuorittajalla urakkaa, aliurakkaa, hankintaa tai muuta sellaista työsuoritusta tarkoittavan muun sopimuksen kuin työsopimuksen perusteella, työtä tekevää, jolla ei kyseessä olevalla työmaalla ole palveluksessaan työntekijöitä;

6) elementtirakentamisella rakentamista, jossa rakennus, rakenne tai muu rakennelma tehdään osaksi tai kokonaan esivalmisteisista rakennus- tai tilaosista (elementti). Elementti voi olla betonia, terästä, metallia, puuta, lasia, muovia tai muuta ainetta.

3 § Rakennushankkeen osapuolten yleiset velvollisuudet

Rakennushankkeessa on rakennuttajan, suunnittelijan, työnantajan ja itsenäisen työnsuorittajan yhdessä ja kunkin osaltaan huolehdittava siitä, ettei työstä aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville eikä muille työn vaikutuspiirissä oleville henkilöille.

Päätoteuttajan on huolehdittava perehdyttämällä ja opastamalla siitä, että kaikilla yhteisen rakennustyömaan työntekijöillä on riittävät tiedot turvallisesta työskentelystä ja että he tuntevat kyseessä olevan rakennustyömaan vaara- ja haittatekijät sekä niiden poistamiseen tarvittavat toimenpiteet.

4 § Ennakkoilmoitus työsuojeluviranomaiselle

Päätoteuttajan tulee ennen rakennustyön alkua tehdä asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle liitteen 1 mukaiset tiedot sisältävä ennakkoilmoitus työmaasta, joka on tarkoitettu kestämään kauemmin kuin kuukauden ja jolla itsenäiset työnsuorittajat mukaan lukien työskentelee yhteensä vähintään 10 työntekijää sekä työmaasta, jolla työn määräksi arvioidaan yli 500 henkilötyöpäivää.

Päätoteuttajan on annettava ennakkoilmoitus tiedoksi myös rakennuttajalle.

Päätoteuttajan on pantava ennakkoilmoitus selvästi näkyville rakennustyömaalla ja pidettävä se tarpeellisilta osin ajan tasalla.

2 luku Työturvallisuuden ja työterveyden huomioon ottaminen rakennushankkeessa

5 § Rakennuttajan turvallisuuskoordinaattori ja rakennuttamistehtävät

Rakennuttajan on nimettävä jokaiseen rakennushankkeeseen hankkeen vaativuutta vastaava pätevä turvallisuuskoordinaattori.

Turvallisuuskoordinaattorin on huolehdittava 5-9 §:ssä tarkoitetuista turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevista toimenpiteistä. Rakennuttajan on huolehdittava siitä, että turvallisuuskoordinaattorilla on riittävä pätevyys, asianmukaiset toimivaltuudet ja muut edellytykset huolehtia kyseessä olevasta rakennushankkeesta. Rakennuttajan on varmistettava, että turvallisuuskoordinaattori huolehtii tälle kuuluvista tehtävistä.

Turvallisuuskoordinaattorin on tehtävä yhteistyötä päätoteuttajan kanssa rakentamisen turvallisuutta koskevassa suunnittelussa ja rakennustyön toteuttamisessa.

Yhteisellä rakennustyömaalla samanaikaisesti tai peräkkäin eri rakennuttamistehtäviä toteuttavien rakennuttajien on yhteistoiminnassa sovitettava rakennuttamistehtävänsä siten, että työturvallisuusvelvoitteet tulevat toteutetuiksi koko rakennustyömaata koskien.

6 § Rakennuttajan nimeämä päätoteuttaja

Rakennuttajan on nimettävä yhteiselle rakennustyömaalle päätoteuttaja. Kun rakennustyömaalle ei ole nimetty päätoteuttajaa, vastaa rakennuttaja myös päätoteuttajalle kuuluvista velvollisuuksista.

Päätoteuttajan tehtävistä huolehtivalla on oltava riittävä pätevyys ja asiantuntemus huolehtia päätoteuttajalle säädetyistä työturvallisuustehtävistä ottaen huomioon rakennushankkeen olosuhteet, ominaisuudet ja muut rakennustyön turvallisuuteen vaikuttavat tekijät sekä tosiasialliset toimivaltuudet huolehtia päätoteuttajalle säädetyistä velvoitteista.

7 § Rakennushankkeen suunnittelu ja valmistelu

Rakennuttajan on huolehdittava, että rakennushanketta suunniteltaessa ja valmisteltaessa arkkitehtonisessa, rakennusteknisessä ja teknisten järjestelmien suunnittelussa sekä rakennushankkeen toteuttamisen järjestelyihin liittyvässä suunnittelussa otetaan huomioon rakennustyön toteuttaminen siten, että työ voidaan tehdä turvallisesti ja aiheuttamatta haittaa työntekijöiden terveydelle.

Rakennuttajan on huolehdittava, että vaarojen ja haittojen ennaltaehkäisy otetaan huomioon suunniteltaessa töiden ja työvaiheiden ajoitusta, kestoa ja niiden yhteensovittamista.

Rakennuttajan on sovitettava yhteen 1 ja 2 momentissa tarkoitettujen suunnitelmien täytäntöönpano.

Rakennuttajan on suunnittelutoimeksiannossa edellytettävä suunnittelijoilta työturvallisuuden huomioonottamista rakentamisessa ja siinä on annettava sellaiset tiedot, joita suunnittelija tarvitsee työturvallisuuslain 57 §:n mukaisen vastuunsa toteuttamisessa. Elementtirakentamisessa vastaavan rakennesuunnittelijan on huolehdittava, että rakennesuunnitelmat ja erityissuunnitelmat ovat asennustyön turvallisuuden kannalta ristiriidattomat ja muodostavat kokonaisuuden, joka täyttää elementtirakentamisen toteutuksen sille asettamat työturvallisuusvaatimukset.

Rakennuttajan on laadittava ennen rakennushankkeen päättymistä rakennuskohteen ylläpitoa, huoltoa, kunnossapitoa ja korjaamista koskevat kirjalliset käyttö- ja huolto-ohjeet, jotka sisältävät riittävät työturvallisuus- ja terveystiedot.

8 § Rakennuttajan laatimat asiakirjat ja täytäntöönpanon seuranta rakennustyössä

Rakennuttajan on laadittava rakentamisen suunnittelua ja valmistelua varten turvallisuusasiakirja, jossa on:

1) selvitettävä ja esitettävä toteutettavan rakennushankkeen ominaisuuksista, olosuhteista ja luonteesta aiheutuvat vaara- ja haittatekijät sekä rakennushankkeen toteuttamiseen liittyvät työturvallisuutta ja työterveyttä koskevat tiedot; tällöin on selvitettävä ja tunnistettava myös vaara- ja haittatekijät, jotka koskevat liitteessä 2 tarkoitettuja töitä; sekä

2) otettava huomioon työmaahan liittyvä teollinen tai muu siihen rinnastettava toiminta.

Rakennuttajan on laadittava rakennustyön toteutusta varten kirjalliset turvallisuussäännöt. Turvallisuussäännöissä on esitettävä turvallisuushallinnan tavoitteet ja toimenpiteet sekä ohjeet turvallisuusseurantaan ja tarkastuksiin, yhteistoimintaan ja työmaakokouksiin, henkilöntunnisteen käyttöön ja kulkulupaan sekä osapuolten hyväksyntää edellyttävien turvallisuussuunnitelmien käsittelyyn.

Rakennuttajan on laadittava työmaata koskevat kirjalliset menettelyohjeet, jotka sisältävät töiden ajoituksen, erityisiä työmenetelmiä koskevat vaatimukset, aliurakoinnin järjestämisen menettelyt ja työhygieenisiä mittauksia työnantajien osalta koskevat menettelyt.

Rakennuttajan on huolehdittava tässä pykälässä tarkoitettujen asiakirjojen täytäntöönpanon seurannasta.

9 § Rakennuttajan asiakirjojen ajan tasalla pito, tietojen anto sekä toimenpiteiden täytäntöönpanon seuranta

Rakennuttajan on pidettävä 7 ja 8 §:ssä tarkoitettujen asiakirjojen tiedot ajan tasalla.

Rakennuttajan on huolehdittava, että 7 ja 8 §:ssä tarkoitettujen kirjallisten asiakirjojen tiedot ja niiden muutokset välitetään suunnittelijoille ja päätoteuttajalle sekä että tiedot, suunnitelmat ja niistä johtuvat turvallisuustoimenpiteet käsitellään yhteistyössä näiden kanssa ennen rakennustyön alkua ja tarvittaessa rakennustyön aikana.

Jos rakennuttajalla ei ole 7 ja 8 §:ssä tarkoitettuun kirjallisten asiakirjojen laadintaan tai niiden täytäntöönpanon seurantaan riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolista asiantuntijaa. Tällöin rakennuttajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset rakennuttamiseen liittyvien tehtävien asianmukaiseen suorittamiseen.

Rakennuttajan on varmistettava, että päätoteuttaja on tehnyt 10 ja 11 §:ssä tarkoitetut suunnitelmat.

10 § Rakennustöiden turvallisuussuunnittelu

Päätoteuttajan on esitettävä rakennuttajalle tässä pykälässä tarkoitetut rakennustöiden työturvallisuutta koskevat suunnitelmat.

Päätoteuttajan on tehtävä ennen rakennustöiden aloittamista kirjallisesti työturvallisuutta koskevat suunnitelmat, joiden mukaan työt, työvaiheet ja niiden ajoitus järjestetään mahdollisimman turvallisiksi ja ettei niistä aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville ja muille työn vaikutuspiirissä oleville. Tällöin päätoteuttajan on riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työmaan yleisistä työtehtävistä, työolosuhteista ja työympäristöstä aiheutuvat rakennustyön vaara- ja haittatekijät. Vaara- ja haittatekijät on poistettava asianmukaisesti sekä milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys

työmaalla työskentelevien ja muille työn vaikutuspiirissä olevien turvallisuudelle ja terveydelle.

Päätoteuttajan on otettava huomioon rakennuttajan turvallisuusasiakirjan tiedot sekä esitettävä rakennuttajalle turvallisuusasiakirjaan tarpeelliset muutokset työn edistymisen mukaisesti, jotta tarpeelliset turvallisuustoimenpiteet toteutetaan. Päätoteuttajan on otettava huomioon suunnittelussa myös turvallisuustoimenpiteet, jotka koskevat liitteessä 2 tarkoitettuja erityisiä turvallisuus- ja terveysvaaroja sisältäviä töitä.

Edellä 2 ja 3 momentissa säädetyn lisäksi suunnittelussa on kiinnitettävä erityistä huomiota ainakin seuraaviin seikkoihin:

1) työmaan järjestelyt sekä hyvän järjestyksen ylläpito työpisteissä ja materiaalien käsittelyssä eri rakennusvaiheissa;

2) räjäytys-, louhinta- ja kaivuutyöt;

3) maapohjan kantavuus ja kaivantojen tuenta;

4) rakennustyön aikainen sähköistys ja valaistus;

5) työmenetelmät;

6) koneiden ja laitteiden käyttö;

7) nostotyöt ja siirrot;

8) putoamissuojauksen toteuttaminen;

9) työ- ja tukitelinetyö;

10) elementtien, muottien ja muiden suurten rakenteiden varastointi, nostot ja asennus;

11) pölyn vähentäminen ja sen leviämisen estäminen;

12) työhygieenisten mittausten menettelyt;

13) purkutyö;

14) eri töiden ja työvaiheiden tosiasiallinen ajoitus ja kesto sekä niiden yhteensovittamisen järjestäminen rakennustöiden edistymisen mukaan;

15) eri töiden ja työvaiheiden yhteensovittaminen rakennustyömaalla tai rakennustyön vaikutuspiirissä toteutettavan teollisen toiminnan, muiden vastaavien työtoimintojen ja yleisen liikenteen kanssa;

16) vaaraa aiheuttavat putkistot ja sähkökaapelit;

17) henkilönsuojainten käyttötarpeet ja -ajankohdat; sekä

18) toiminta tapaturmissa ja onnettomuustilanteissa.

Suunnitelmat on tehtävä kirjallisesti. Suunnitelmat on tarkistettava olosuhteiden muuttuessa, ja ne on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

11 § Rakennustyömaa-alueen käytön suunnittelu

Päätoteuttajan on esitettävä rakennuttajalle tässä pykälässä tarkoitetut rakennustyömaa-alueen käytön suunnitelmat.

Päätoteuttajan on tehtävä kirjallinen rakennustyömaa-alueen käytön suunnitelma. Päätoteuttajan on riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava kyseessä olevan työmaa-alueen yleiseen järjestelyyn, toteutukseen ja käyttöön liittyvät vaara- ja haittatekijät. Tällöin on otettava huomioon myös rakennuttajan turvallisuusasiakirjan tiedot. Vaara- ja haittatekijät on poistettava asianmukaisesti sekä milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työmaalla työskentelevien ja muille työn vaikutuspiirissä olevien turvallisuudelle ja terveydelle.

Rakennustyömaa-alueen käytön suunnittelussa on kiinnitettävä erityistä huomiota tapaturmavaaran ja terveyden haitan poistamisessa ja vähentämisessä ainakin seuraaviin seikkoihin:

1) toimisto-, henkilöstö- ja varastotilojen määrä ja sijainti;

2) nostureiden, koneiden ja laitteiden sijoitus;

3) kaivuu- ja täyttömassojen sijoitus;

4) rakennustarvikkeiden ja -aineiden sekä elementtien lastaus-, purkaus- ja varastointipaikkojen sijoitus;

5) elementtirakentamisessa nostureiden nostopaikkojen perustus ja maapohjan vahvistus, nostureiden nostosäteet ja -kapasiteetit, nosturinkuljettajien mahdollisimman esteetön näköyhteys elementtivarastoon ja asennuskohteeseen;

6) työmaaliikenne sekä sen ja yleisen liikenteen liittymiskohdat;

7) kulku-, nousu- ja kuljetustiet sekä niiden kunnossapito;

8) työmaan järjestys ja siisteys sekä pölyn torjuntaan ja hallintaan tarvittavien rakenteiden ja laitteiden sijoitus;

9) jätteiden sekä turvallisuudelle ja terveydelle vaaraa tai haittaa aiheuttavien materiaalien kerääminen, säilyttäminen, poistaminen ja hävittäminen;

10) palontorjunta;

11) varastointialueiden rajaaminen ja järjestäminen, erityisesti kun käsitellään turvallisuudelle ja terveydelle vaaraa tai haittaa aiheuttavia materiaaleja tai aineita.

Rakennustyömaa-alueen käytön suunnittelun keskeiset osat on esitettävä työmaasuunnitelmana kirjallisesti, tarvittaessa rakennus- ja työvaiheittain. Suunnitelmat on tarkistettava olosuhteiden muuttuessa, ja ne on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

3 luku Rakennusvaihe

12 § Rakennustyön johto

Päätoteuttajan on huolehdittava turvallisuuden ja terveyden kannalta tarpeellisesta työmaan yleisjohdosta ja osapuolten välisen yhteistoiminnan ja tiedonkulun järjestämisestä, toimintojen yhteensovittamisesta sekä työmaa-alueen yleisestä siisteydestä ja järjestyksestä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja tehtäviä johtamaan on päätoteuttajan nimettävä työmaata varten pätevä vastuuhenkilö ja hänelle tarvittaessa sijainen. Jokaisen työnantajan on nimettävä teettämänsä työn johtoa ja valvontaa varten siihen pätevä ja vastuunalainen henkilö.

13 § Rakennustyön toteutus

Päätoteuttajan on:

1) täytäntöönpantava, toteutettava ja seurattava 10 ja 11 §:ssä edellytetystä suunnittelusta johtuvat toimenpiteet;

2) pidettävä ajan tasalla 10 ja 11 §:ssä tarkoitetut suunnitelmat työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien antamien tietojen pohjalta yhteisellä rakennustyömaalla;

3) huolehdittava työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien tehtäväjaosta ja yhteistoiminnasta työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä uhkaavien vaarojen estämisessä ja mahdollisista vaaroista tiedottamisessa yhteisellä rakennustyömaalla;

4) ilmoitettava tarvittaessa töiden, työvaiheiden ja olosuhteiden muutoksista rakennuttajalle, jos työtä ei voida suorittaa rakennuttajan edellyttämien suunnitelmien mukaisesti;

5) otettava huomioon vaara- ja haittatekijöiden ennaltaehkäisy teknisten suunnitelmien ja toteuttamisen järjestelyihin liittyvien suunnitelmien toteuttamisessa, jos ne koskevat samanaikaisesti tai peräkkäin toteutettavia töitä ja työvaiheita tai niiden ajoitusta, kestoa ja toteutustapaa.

Työnantajan ja itsenäisen työnsuorittajan on noudatettava päätoteuttajan antamia yhteistä rakennustyömaata koskevia turvallisuusohjeita. Päätoteuttajan, työnantajan ja itsenäisen työnsuorittajan on kunkin osaltaan ja yhteistyössä keskenään huolehdittava turvallisuuteen vaikuttavien tietojen antamisesta ja tiedon kulusta yhteisellä rakennustyömaalla.

Päätoteuttajan on varmistuttava, että sillä on tieto työmaalla työskentelevistä työntekijöistä ja itsenäisistä työnsuorittajista ja että heidän perehdyttämistään varten on tarpeelliset tiedot. Työnantajien on annettava työntekijöistään ja itsenäisten työnsuorittajien omalta osaltaan tarpeelliset tiedot työmaalla työskentelystä päätoteuttajalle.

Huolehtiessaan 1-3 momenteissa tarkoitetuista toimenpiteistä päätoteuttajan on jatkuvasti tarkkailtava työpaikalla toimivien työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien toimintoja ja niiden yhteensovittamista, velvoitteiden täytäntöönpanoa, työturvallisuuden tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Tällöin päätoteuttajan on tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen sekä toteutettava tarvittavat tuloksellisemmat turvallisuustoimenpiteet.

Työnantajien on päätoteuttajan antamien ohjeiden mukaan annettava tarpeelliset tiedot 14-18 §:ssä tarkoitetuista tarkastuksista päätoteuttajalle.

4 luku Työmaatarkastukset

14 § Koneiden, laitteiden ja muiden työvälineiden turvallisuus

Rakennustyössä käytettävien koneiden, nostureiden ja muiden nostolaitteiden, nostoapuvälineiden, telineiden, siirrettävien muottien, väliaikaisten tukien, henkilönsuojainten ja muiden laitteiden rakenne ja kunto on rakennustyömaalla todettava käyttötarkoitukseen sopiviksi ja niitä koskevien vaatimusten mukaisiksi.

15 § Nostolaitteiden, nostoapuvälineiden ja telineiden käyttöönotto

Rakennustyömaalla työ- ja suojatelineiden sekä niille johtavien kulkusiltojen rakenne on ennen telineiden käyttöönottoa tarkastettava. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota tuki- ja suojarakenteisiin.

Tarkastus on uusittava, jos telineet ovat olleet kovassa tuulessa, voimakkaassa sateessa tai muussa erityisessä rasituksessa taikka käyttämättöminä olosuhteisiin nähden pitkähkön aikaa.

Telineet saa ottaa käyttöön vasta, kun ne ovat käyttöönotettavilta osiltaan valmiit ja ne on tarkastettu. Telineen tarkastuksessa on otettava huomioon tämän asetuksen liitteen 4 tarkoittamat asiat.

Sen lisäksi, mitä nosturien tarkastuksista säädetään työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta annetussa valtioneuvoston asetuksessa (403/2008), on nostolaitteet ja -apuvälineet tarkastettava työpaikalla ennen niiden käyttöönottoa.

16 § Viikottaiset kunnossapitotarkastukset ja turvallisuusseuranta

Rakennustyömaalla on työn aikana ainakin kerran viikossa, suoritettavissa kunnossapitotarkastuksissa tarkastettava muun muassa työmaan ja työkohteiden yleisjärjestys, putoamissuojaus, valaistus, rakennustyön aikainen sähköistys, nosturit, henkilönostimet ja muut nostolaitteet, nostoapuvälineet, rakennussahat, telineet, kulkutiet sekä maan ja kaivantojen sortumavaaran estäminen. Lisäksi on tarkastettava muutkin turvallisuuden kannalta merkittävät asiat. Osana kunnossapitotarkastuksia on telineen kunnossapitotarkastuksessa otettava huomioon tämän asetuksen liitteen 4 tarkoittamat asiat.

Tarkastuksissa on myös kiinnitettävä huomiota siihen, että 13 §:ssä tarkoitetut rakennustyön yhteensovittamisen toimenpiteet hoidetaan oikea-aikaisesti.

Nosturin ja muun nostolaitteen käyttäjän on päivittäin sekä tarvittaessa muulloinkin ennen työn alkua kokeiltava laitteen toiminta ja varmistauduttava varsinkin kylmänä ja sateisena aikana koekäytöin jarrujen ja turvalaitteiden toiminnasta. Ajoneuvo- tai kuormausnosturia käytettäessä on erityisesti tarkastettava perustaminen.

17 § Työmaatarkastuksiin osallistujat ja pöytäkirjat

Edellä 12 §:ssä tarkoitetun työmaan vastuuhenkilön tai tämän tehtävään määräämän henkilön on tehtävä 14-16 §:ssä tarkoitetut tarkastukset ja työmaan työntekijöiden keskuudestaan valitsemalle edustajalle on varattava tilaisuus olla siinä mukana. Nosturin tarkastuksessa on sen käyttäjän oltava mukana.

Kun kysymys on torninosturin, henkilökuljetukseen käytettävän rakennushissin tai niihin verrattavan nostolaitteen 15 §:ssä tarkoitetusta käyttöönotosta, niin pätevän henkilön tulee tehdä tarkastus.

Edellä 15 ja 16 §:ssä tarkoitetuista tarkastuksista on pidettävä pöytäkirjaa tai muuta tallennetta, johon on merkittävä toimintaan osallistuneet, tarkastuskohteet, mahdolliset huomautukset, ja milloin esitetyt korjaukset on tehty.

18 § Vikojen korjaaminen

Edellä 14-16 §:ssä tarkoitetuissa tarkastuksissa todetut, työturvallisuutta vaarantavat viat on korjattava välittömästi ja aina ennen koneen, laitteen tai työvälineen käyttöönottamista.

5 luku Koneet, työvälineet ja nostolaitteet

19 § Turvallisuus ja sijoittaminen

Rakennustyössä käytettävien koneiden ja muiden teknisten laitteiden on oltava rakennustyömaalla käyttötarkoitukseen sopivia, riittävän lujarakenteisia rakennustyön olosuhteisiin ja siten suojattuja, etteivät ne aiheuta vaaraa käyttäjilleen eivätkä muille työmaalla oleville.

Ajoneuvo- tai kuormausnosturia käytettäessä on erityisesti varmistauduttava, että maapohjan kantavuus on riittävä nosturin sijoituspaikalla. Nostolaitteet on perustettava ja ankkuroitava tai tuettava siten, etteivät ne käytettäessä liiku niin, että siitä aiheutuu vaaraa. Maapohjan kantavuus nosturin alla on selvitettävä ja ryhdyttävä sellaisiin toimenpiteisiin, ettei nosturin vakavuus vaarannu.

Tie- ja katualueilla sekä muilla liikenteeseen käytetyillä paikoilla koneiden on erotuttava liikenteestä. Työkoneiden ja liikenteen välissä on oltava riittävät suojavyöhykkeet.

Jos on erityistä syytä varoa rakennustyössä käytettävää konetta tai laitetta, on se vaara-alueineen erotettava sopivalla aitauksella tai muulla tavoin muusta ympäristöstä. Jos näin ei voida tehdä, kone tai laite on varustettava sopivaan paikkaan asetetuilla näkyvillä, kestävillä ja asianmukaisilla varoitusmerkinnöillä.

20 § Nostolaitteiden ja -apuvälineiden kuormitus

Nostolaitteessa ja -apuvälineessä, kuten nostoraksissa, -palkissa, -saksissa tai vastaavissa, on oltava turvallisen käytön kannalta tarpeelliset merkinnät. Nostolaitetta tai -apuvälinettä, josta puuttuu suurinta sallittua kuormaa osoittava merkintä, ei saa käyttää.

Nostolaitetta ja -apuvälinettä ei saa ylikuormittaa.

21 § Nostot

Vaikeita nostotöitä varten on tarvittaessa laadittava erillinen kirjallinen nostotyösuunnitelma.

Nostotyösuunnitelma on aina laadittava käytettäessä samanaikaisesti useampaa kuin yhtä nosturia taakan nostamiseen.

Jos nosturin tai muun nostolaitteen käyttäjä ei voi jatkuvasti valvoa taakan liikkumista, on käyttäjän apuna oltava merkinantaja.

Sääolosuhteiden vaikutus nostotyön turvallisuuteen on ennen nostotyön aloitusta erikseen selvitettävä.

Taakan teossa on noudatettava erityistä huolellisuutta taakan putoamisen ja hajoamisen estämiseksi.

22 § Henkilönostot

Henkilöiden nostaminen on sallittua vain siihen tarkoitukseen valmistetulla nostolaitteella, jollei muualla toisin säädetä.

Rakennustyömaalla on ennen henkilönostimen käyttöä varmistettava, että henkilönostin on rakenteellisesti kunnossa, että työskentelyalustan tai maapohjan kantavuus säilyy riittävänä ja että henkilönostimen työskentelyalue on turvallinen.

Rakennustyömaalla on oltava käytössä olevan henkilönostimen käyttöohjeet. Työnantajan on varmistettava, että työntekijä osaa käyttää turvallisesti henkilönostinta sen käyttöohjeiden mukaisesti. Erityistä huomiota on kiinnitettävä tuennan varmistamiseen, hallinta- ja turvalaitteiden toimintaan sekä työliikkeiden mahdollisiin rajoituksiin.

23 § Torninosturin ohjaamon ergonomia sekä ilmanvaihto- ja lämmityslaite

Torninosturin ohjaamon, ohjauslaitteiden ja ohjauspaikan ergonomisten tekijöiden tulee olla sellaiset, että nosturin kuljettaja voi työskennellä ergonomisten vaatimusten mukaisesti.

Torninosturissa, jota käytetään kylmällä kaudella tulee ohjaamo varustaa ilmanvaihto- ja lämmityslaitteella, joiden avulla ohjaamon lämpötila voidaan pitää sopivana ottaen huomioon työn asettamat vaatimukset ja että kuljettajan näkyvyys työskentelyalueelle voidaan pitää hyvänä ohjaamon ikkunaruutujen kautta kylmissä olosuhteissa. Ohjaamon tulee olla niin tiivis, ettei haitallista vetoa synny. Ohjaamon tulee olla sitä koskevien vaatimusten mukainen siten kuin niistä erikseen säädetään.

24 § Torninosturin ohjaamoon kulkemisen turvallisuus

Kulku torninosturin ohjaamoon on toteutettava siten, että kulkutiejärjestelyt täyttävät kylmällä säällä korkealla tehtävälle työlle asetettavat turvallisuusvaatimukset siten, että kulkutiejärjestelyjen jäätyminen, tuuliolosuhteet, vesi- tai lumisade eivät vaaranna torninosturin kuljettajan kulkua ohjaamoon. Nosturin kulkutie on varustettava portailla, porrastikkailla tai puolatikkailla kaiteineen sekä turvallisin lepotasoin ja selkäsuojin siten kuin siitä erikseen säädetään.

6 luku Työmaan yleiset turvallisuusmääräykset

25 § Työmaan sisäisen liikenteen järjestäminen sekä purkaus-, lastaus- ja varastointipaikat

Liikennejärjestelyjä, kuten ajoteitä, kulkuteitä ja muita liikennepaikkoja rakennustyömaalla toteutettaessa, on otettava huomioon 11 §:ssä tarkoitettu työmaasuunnitelma.

Ajotiet sekä purkaus-, lastaus- ja varastointipaikat on tehtävä kestämään liikenteestä ja nostureista aiheutuvat kuormitukset. Ajotiet on järjestettävä siten,

että ne eivät tarpeettomasti risteä työmaan muiden kulkuteiden kanssa. Liikennerajoitukset on osoitettava liikennemerkeillä.

Rakennustarvikkeiden purkaus-, lastaus- ja varastointipaikat on sijoitettava siten, että elementtejä, muotteja ja rakennustarvikkeita ei nosteta työntekijöiden ylitse.

Ajoneuvoliikennettä varten tarkoitettujen ajoteiden välittömään läheisyyteen on järjestettävä erilliset kulkutiet jalankulkijoita varten.

Jalankulkijoille ja tavaraliikenteelle tarkoitettuja kulkuteitä järjestettäessä on otettava huomioon käyttäjien määrä ja toiminnan luonne. Ajoneuvoliikenteelle tarkoitetut ajotiet on järjestettävä siten, että näkemät ovat riittävät.

Työskenneltäessä yleisessä liikenteessä, on huolehdittava työkohteen havaittavuudesta liikenteen ohjauksella, liikennemerkeillä, turvalaitteilla ja valaistuksella.

26 § Valaistus

Rakennustyömaalla sekä erityisesti kulkuteillä on oltava riittävä ja sopiva yleis- ja paikallisvalaistus. Suuria ja äkillisiä valaistuseroja sekä häikäisyä on vältettävä. Valaisimet tulee asentaa siten, että ne eivät aiheuta vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle.

Kohteissa, joissa työntekijät ovat yleisvalaistuksen joutuessa epäkuntoon erityisen alttiina vaaralle, on huolehdittava riittävästä varavalaistuksesta.

Sellaisissa maa- ja vesirakennustöissä, kuten tunnelin louhinnassa, sekä muissa vastaavissa töissä, joissa ei voida kohtuudella vaatia järjestettäväksi muuta valaistusta, saa 1 momentin estämättä käyttää työkoneen omaa tai työntekijän mukanaan kuljettamaa valaistusvälinettä.

27 § Putoamisen estävät suojarakenteet ja -laitteet

Putoamisen estävien suojarakenteiden ja -laitteiden, kuten esimerkiksi suojakaiteiden, on oltava suojausvaikutukseltaan mahdollisimman yhtenäisiä.

Jos työn tekeminen edellyttää, että putoamisen estävä suojarakenne tai -laite väliaikaisesti poistetaan, on käytettävä muita korvaavia suojatoimia. Työtä ei saa tehdä ennen kuin nämä suojatoimet on toteutettu. Putoamisen estävä suojarakenne tai -laite on palautettava paikalleen heti sen jälkeen, kun kyseinen työ on päättynyt tai keskeytynyt.

28 § Suojaaminen putoamiselta

Sellaisten työtasojen ja kulkuteiden vapailla sivuilla, joilta voidaan pudota kahta metriä korkeammalta, sekä muulloinkin, milloin on olemassa erityinen tapaturman tai hukkumisen vaara, on oltava suojakaiteet tai muut suojarakenteet. Telineiden työtasot on varustettava kaiteilla, jos putoamiskorkeus on yli 2 metriä. Tehtäessä valutöitä yli 2 metrin korkeudella siirrettävän muotin yläreunasta, valua varten on järjestettävä kaitein suojattu työtaso. Portaat ja porrastasot on vapailta sivuiltaan varustettava koko pituudeltaan suojakaiteilla. Portaat, joissa ei tarvita suojakaidetta, on tarvittaessa varustettava erillisellä käsijohteella.

Putoamisen estämiseksi tehtävissä työtasojen ja kulkuteiden suojakaiteissa on oltava käsi- ja välijohde sekä jalkalista Telineiden kaiteissa on oltava jalkalista. Kaiteen korkeuden on oltava vähintään 1 metri. Johteet on sijoitettava siten, ettei minkään johteen alapuolella oleva pystysuora vapaa tila ole 0,5 metriä suurempi. Kaiteet saa korvata vastaavan turvallisuuden antavilla muilla suojarakenteilla, kuten tarkoituksenmukaisilla levyillä ja verkoilla. Suojakaiteen ja muun putoamista estävän suojarakenteen lujuudelle asetettavista vaatimuksista säädetään tämän asetuksen liitteessä 5.

Korkealla tehtävässä työssä on käytettävä putoamisen estävällä suojauksella varustettuja työtasoja tai henkilönostolaitteita taikka suojaverkkoja tai muita rakenteisiin kiinnitettäviä putoamisen estäviä suojarakenteita. Jos tällaisten laitteiden tai rakenteiden käyttäminen ei työn luonteen vuoksi ole mahdollista, on käytettävä tarkoitukseen soveltuvaa putoamisen estävää valjastyyppistä henkilönsuojainta köysineen. Köydet on kiinnitettävä turvallisesti.

Kaikki kuilut ja muut aukot, joihin henkilöt tai tavarat saattavat pudota, on joko suojattava jalkalistallisilla kaiteilla tai suljettava kansilla. Suojakannet on merkittävä selvästi, jotta ne erottuvat ympäristöstään. Suojakansien siirtyminen paikoiltaan on estettävä.

29 § Suojaus putoavilta esineiltä

Jos työskentelypaikoille tai kulkuteille voi pudota rakennustarvikkeita tai -jätteitä, on suojaksi järjestettävä tarkoituksenmukaisia kaiteita, aitauksia, suojakatoksia tai muita turvallisuuslaitteita.

Kulkuaukon yläpuolelle tehtävät suojakatokset on sijoitettava aukon yläreunan korkeudelle ja niiden on ulotuttava vähintään 2,5 metriä rakenteesta ulospäin sekä 0,5 metriä kulkuaukon molemmille sivuille. Suojakatoksen ulkoreunassa on tarvittaessa oltava suojalevy.

Jolleivät turvallisuuslaitteet ole paikoillaan, vaara-alueelle pääsy on estettävä luotettavalla tavalla esimerkiksi vartijaa käyttämällä.

30 § Työskentelytasot

Rakennustyössä käytettävien työskentelytasojen on oltava työ ja työolosuhteet huomioon ottaen mahdollisimman tarkoituksenmukaiset.

Työskentelytasojen mitoituksen on vastattava työn luonnetta ja siihen kohdistuvia rasituksia sekä mahdollistettava työskentely ja liikkuminen turvallisesti.

Työtason leveyden on oltava riittävä. Työtason leveydessä on otettava huomioon myös tavaran sijainti, ominaisuudet ja kuljetus.

Työskentelytasoilla ja telineillä työskenneltäessä on toteutettava tarvittavat turvallisuustoimenpiteet siten, että sääolot eivät vaaranna työntekijöiden työturvallisuutta.

31 § Kulkutiet

Kaikille työskentelypaikoille on järjestettävä riittävästi turvallisia, tarkoituksenmukaisia, helposti käytettäviä, soveltuvia ja tarvittaessa selvästi merkittyjä kulkuteitä. Kulkutiet, lattiat, portaat, käytävät ja vastaavat on pidettävä sellaisessa kunnossa, että liukastumis-, kompastumis- ja putoamisvaara on mahdollisimman vähäinen.

Työskentelykohteisiin tulee järjestää turvallinen kulku ottaen huomioon muun muassa kulkukertojen tiheys, työskentelypaikan korkeus ja työskentelyn kesto.

Portaat ja kulkutiet on tehtävä vähintään 0,6 metriä leveiksi. Kuljetussiltojen leveyden on oltava vähintään 1,0 metriä.

Rakenteista ulkonevat teräkset, pultit ja muut tapaturman vaaraa aiheuttavat esineet on katkaistava, suojattava tai taivutettava.

32 § Tikkaat

Tikkaiden käyttö on suunniteltava asianmukaisesti. Nojatikkaita ei saa käyttää työalustana. Nojatikkaita saadaan käyttää vain tilapäisinä kulkuteinä, nostoapuvälineiden kiinnittämiseen ja irrottamiseen sekä muihin vastaaviin lyhytaikaisiin, kertaluonteisiin töihin. Nojatikkaiden pituus saa olla enintään

kuusi metriä.

Työnantajan tulee arvioida tikkaiden käytön vaarat ja arvioida vaarojen merkitys. Tikkaita käyttäville työntekijöille on annettava opetus ja ohjeet tikkaiden turvallisesta käytöstä ja niiden käyttöön liittyvistä vaaroista.

A-tikkaita saa käyttää työtelineiden sijaan työalustana vain, kun työtelineitä ei voida kohtuudella edellyttää työn lyhytkestoisuudesta tai muusta vastaavasta seikasta johtuen. Tällöin A-tikkaita saadaan pääsääntöisesti käyttää työalustana vain siten, että työntekijä seisoo niillä alle metrin korkeudessa. Kuitenkin A-tikkaita saadaan käyttää työalustana siten, että työalusta on 1-2 metrin korkeudessa, kun A-tikkaiden seisontavakavuus täyttää soveltuvin osin tämän asetuksen liitteessä 6 tarkoitetut työpukille asetettavat vakavuusvaatimukset. A-tikkaita ei saa käyttää töissä, joissa joudutaan käyttämään huomattavan suurta voimaa vaativia työkaluja eikä töissä, joissa aiheutuu A-tikkaiden kaatumisvaara tai palonvaara. A-tikkaita saa käyttää vain painumattomalla ja tasaisella alustalla.

Tikkaiden on oltava mitoitukseltaan, lujuudeltaan, jäykkyydeltään, seisontavakavuudeltaan, materiaaliltaan ja tyypiltään rakennustyömaan työtehtäviin ja käyttöolosuhteisiin soveltuvat. Tikkaiden askelmien, rajoittajan ja nivelen sekä lukitushakojen lujuuden ja jäykkyyden on oltava riittävät.

Tikkaat on asetettava tukevalle alustalle siten, että ne eivät kaadu eivätkä luista. Ne on asetettava oikeaan nojakulmaan tikkaiden liukumisen estämiseksi sekä käytettävä liukuesteitä ja tikkaiden yläpäässä kaatumisen estäviä laitteita. Tikkaat on tarvittaessa erotettava ympäristöstään, esimerkiksi riittävän havaittavalla kulkuesteellä tai kulun estävällä lippusiimalla.

7 luku Työturvallisuus maa- ja vesirakennustyössä

33 § Suunnitteluvelvollisuus ja esitiedot

Ennen maa- ja vesirakennustyön aloittamista on otettava selvää maan ja kallioperän geoteknisistä ominaisuuksista ja yhdyskuntatekniikan aiheuttamista haitta- ja vaaratekijöistä, kuten paikalla olevien kaapeleiden, johtojen ja putkistojen sijainnista.

Sortuman vaara sekä maan ja maamassojen kantavuus ja vakavuus on arvioitava luotettavasti. Kaivannon tuentaa ja muuta suojaustoimenpidettä koskeva suunnitelma on laadittava pätevä henkilön toimesta ennen työn alkua.

Arkkupadon ja kasuunin rakentamisen, paikalleen sijoittamisen, muuntelemisen sekä purkamisen on tapahduttava tällaiseen rakennelmaan ja sen käyttöön perehtyneen pätevän henkilön välittömässä valvonnassa. Arkkupadon ja kasuunin on oltava riittävän lujarakenteinen ja varustettu siten, että työntekijät pääsevät turvaan veden tai muun aineen syöksyessä sisään.

Ennen töiden aloittamista on selvitettävä turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi maaperän biologiset ja kemialliset vaara- ja haittatekijät sekä niiden merkitys työntekijöiden ja työn vaikutuspiirissä olevien henkilöiden turvallisuudelle.

34 § Kaivutyö ja kaivannon tuenta

Kaivutyö on tehtävä turvallisesti ottaen huomioon maan geotekniset ominaisuudet, kaivannon syvyys, luiskan kaltevuus ja kuormitus sekä vedestä ja liikenteen tärinästä aiheutuvat vaaratekijät.

Jos sortuma saattaa aiheuttaa tapaturman, kaivannon seinämä on tuettava.

Luotettavan selvityksen perusteella voidaan kaivannon työturvallisuus toteuttaa luiskaamalla tai porrastamalla kaivanto.

Erityisiin toimenpiteisiin sortumisen aiheuttaman tapaturman vaaran välttämiseksi on tarvittaessa ryhdyttävä sateen, kuivumisen tai roudan sulamisen johdosta. Samoin on toimittava, jos kaivetaan eloperäisiä tai hienorakeisia maalajeja tai kahta metriä syvempää, kapeaa kaivantoa tai kun kaivannon yhteydessä tai läheisyydessä suoritetaan tärinää aiheuttavaa työtä taikka kun kaivantoon vaikuttaa raskas ajoliikenne. Tehtäessä kaivutyötä rakennuksen tai muun rakennelman alla tai vieressä on ryhdyttävä ennalta riittäviin tukitoimenpiteisiin sortumisen estämiseksi.

35 § Maarakennuskoneiden vaara-alue

Maarakennuskoneiden työalueella on huolehdittava siitä, ettei henkilöitä ole vaaranalaisissa paikoissa. Peruuttavien ajoneuvojen aiheuttama vaara on sopivalla tavalla torjuttava. Tarvittaessa on käytettävä peruutushälyttimiä, sopivia kieltotauluja, aitauksia ja muita turvalaitteita tai keskeytettävä koneen käyttö vaara-alueella. Kuljettajan on poistuessaan koneen ohjaamosta varmistettava, etteivät kone tai sen laitteet aiheuta tapaturman vaaraa.

Ajoneuvot, maarakennuskoneet sekä nosto- ja muut laitteet on sijoitettava turvallisen etäisyyden päähän kaivannon reunasta huomioon ottaen maan laatu ja kaivannon syvyys. Liikenne on ohjattava riittävän kauaksi kaivannon reunasta sopivin ohjauspuomein ja estein.

Käytettäessä kaivinkonetta tai kaivuria viemäriputken tai muun elementin asentamiseen kaivutyön yhteydessä on erityisesti huolehdittava siitä, ettei vaarallisissa paikoissa ole henkilöitä ja että laite on varustettu luotettavalla nostokoukulla. Kaivinkoneen suurin sallittu kuorma nostotyössä on määritettävä luotettavasti.

Maarakennuskoneiden kuljettajille sekä muille työntekijöille on annettava erityistä opetusta ja ohjausta maarakennuskoneiden aiheuttamista vaaratekijöistä ja niiden torjumisesta.

8 luku Työturvallisuus elementtirakentamisessa

36 § Elementtirakentamisen suunnitelmat

Elementtirakentamiseen liittyvien suunnitelmien on oltava kirjallisina työmaalla. Rakennesuunnittelijan on annettava toteutuksesta vastaaville elementtien asennussuunnitelman laadintaa varten riittävät tiedot elementtien asennusjärjestyksestä, väliaikaisesta tuennasta ja lopullisesta kiinnittämisestä siten, että rakenteellinen vakavuus säilyy kaikissa asennustyön vaiheissa. Lisäksi on annettava tiedot elementtien turvallisesta nostosta ja käsittelystä sekä työnaikaisista asennustasoista, suojakaiteista ja muista turvallisuuslaitteista ja niiden kiinnittämisestä. Rakentamiseen liittyvissä geoteknisissä suunnitelmissa on otettava huomioon nostolaitteista ja elementtien varastoinnista aiheutuvat väliaikaiset kuormat.

Elementtien asennussuunnitelmassa huomioon otettavista asioista on esimerkkiluettelo tämä asetuksen liitteessä 3.

37 § Elementtien asennussuunnitelma

Päätoteuttajan on huolehdittava, että elementtien asennussuunnitelma on kirjallisena työmaalla.

Elementtien asennussuunnitelmassa on oltava suunnittelijoiden hyväksymismerkintä.

Asennussuunnitelmassa on otettava huomioon valmistajan antamat tuotekohtaiset ohjeet.

Elementtien asennussuunnitelmassa on selvitettävä nostotyössä käytettävä nostokalusto, taakkojen paino elementtityypeittäin, nostopaikat, nostoapuvälineet elementtityypeittäin, nostojen ohjaus ja mahdolliset rajoitukset. Asennussuunnitelmassa on elementin asennusnosturiksi valittava torninosturi, ajoneuvonosturi tai muu suoritusarvoltaan riittävä ja muilta ominaisuuksiltaan tarkoitukseen suunniteltu ja soveltuva nosturi.

Elementtien asennussuunnitelmassa on esitettävä ohjeet sekä väliaikaisesta tuennasta että tuennan purkamisesta asennusvaiheittain.

38 § Elementtien siirto kuljetusvälineestä varastoon ja varastointi

Elementtien siirrossa, nostossa ja varastoinnissa on noudatettava valmistajan antamia tuotekohtaisia ohjeita.

Ennen elementtien nostamista ja siirtämistä on todettava, että elementtien kunto on asianmukainen ja ettei niissä ole kuljetuksesta tai siirrosta aiheutuneita vaurioita.

Jokaisessa elementissä on oltava tarpeelliset tunnistetiedot valmistajasta, elementin painosta, merkinnät sen turvallisesta nostamisesta sekä elementin valmistuspäivämäärästä. Elementti tai pakkaus on varustettava näkyvällä ja pysyvällä merkinnällä, josta ilmenee elementin kokonaispaino. Jos elementin tarkkaa painoa ei voida ilmoittaa, on merkittävä likimääräinen paino. Merkitsemätöntä elementtiä ei saa nostaa, siirtää eikä asentaa ilman valmistajan antamaa luotettavaa selvitystä.

Nostoja varten on työmaalla tarvittaessa oltava tieto elementin painopisteen sijainnista. Elementin valmistajan on annettava tarpeelliset ohjeet elementtien purkamisesta, varastoinnista, nostoista ja asentamisesta. Elementtien varastoinnissa on käytettävä elementin varastointiin soveltuvaa tapaa. Elementtien varastointitelineen on oltava turvallinen, soveltuva kyseessä oleville elementeille ja vakavuudeltaan riittävä rakennustyömaan olosuhteet huomioon ottaen. Varastointitelineen turvallinen käyttö on varmistettava olosuhteiden muuttuessa ja elementtejä siirrettäessä.

39 § Elementin nosto ja asennustyö

Elementtien asennuksessa on noudatettava valmistajan antamia tuotekohtaisia ohjeita.

Elementti on nostettava ja asennettava asennussuunnitelman mukaisesti. Elementtien on nostettaessa oltava tasapainossa. Jos suunnitelmista tai ohjeista joudutaan poikkeamaan, on elementtirakentamisessa arvioitava muutoksen vaikutus työn toteuttamisen turvallisuuteen, ja muutos on hyväksytettävä kyseisen suunnitelman laatijalla ennen töiden jatkamista. Vaikeita elementin nostotöitä varten on laadittava nostosuunnitelma.

Elementtien asennusnosturina on käytettävä torninosturia, ajoneuvonosturia tai muuta suoritusarvoiltaan riittävää ja muilta ominaisuuksiltaan siihen tarkoitukseen suunniteltua ja soveltuvaa nosturia. Nosturin tukijalkojen alla on käytettävä riittävän suuria tukilevyjä tai muita vastaavia tukirakenteita. Elementtien nosto- ja siirtoapuvälineiden tulee olla käyttötarkoitukseensa soveltuvia ja tarvittavilla tarkastusmerkinnöillä varustettuja.

Nosturinkuljettajalla tai asennustyötä ohjaavalla työntekijällä on oltava esteetön näköyhteys elementtivarastoon ja asennuskohteeseen. Nostojen ohjaus on toteutettava radiopuhelimilla, käsimerkeillä tai asianmukaisilla nosturikameralaitteistoilla siten, että nostot voidaan tehdä turvallisesti. Torninosturin ohjaamo on varustettava nosturikameralaitteistoilla, kun ohjaamosta nostokohteeseen ei ole näköyhteyttä. Nostotyön ohjauksessa on käytettävä radiopuhelimia, joiden kanavat ovat varatut vain nostotyön ohjaukseen ja suljettu muulta radioliikenteeltä. Merkinantaja on nimettävä erikseen ja on varmistettava että hän osaa hyväksytyt merkinannot.

Elementtien asennustyössä yli kahden metrin korkeudessa on työntekijän putoamisvaara torjuttava ensisijaisesti rakenteellisilla toimenpiteillä. Tilanteissa, joissa rakenteellisten toimenpiteiden toteuttaminen ei ole mahdollista, työntekijän putoamisvaara on torjuttava putoamisen estävällä valjastyyppisellä henkilönsuojaimella.

Ennen asennustyön alkamista on varmistauduttava siitä, että asennuskohteen alapuolella ei ole henkilöitä asennuksen aikana. Tarvittaessa on käytettävä vartiointia. Asennuskohteesta on poistettava työturvallisuutta vaarantavat rakennusjätteet ja rakennustarvikkeet.

Työnantajien on yhteistyössä huolehdittava, etteivät tuuliolosuhteet, työvälineiden jäätyminen, vesi- tai lumisade tai muut sääolot vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä.

40 § Elementin tuenta ja kiinnitys

Ennen asennustyön alkua on tarkastettava elementtiä kantavien rakenteiden kunto sekä asennusalustan ja elementin kiinnityskohtien kunto. Niissä ei saa olla haitallisia murtumia eikä lohkeamia. Elementin kiinnitysosien on oltava kunnossa ja paikoillaan.

Asennettava elementti on tarkastettava silmämääräisesti ennen asennusta valmistajan ohjeiden mukaisesti. Näiden ohjeiden mukaan tarkastettavan elementin kiinnitysosien on oltava kunnossa ja paikoillaan. Jos tarkastettavan elementin kiinnitysosissa on turvallisuutta vaarantavia puutteita, ei elementtiä saa asentaa.

Elementin asennuksessa on huolehdittava osittain asennettujen rakenteiden vakaudesta, lujuudesta ja paikallaan pysymisestä, tarpeellisten väliaikaisten siteiden ja tukien käytöstä sekä sivusuuntaisen kestävyyden aikaansaamisesta.

Nostoapulaitteita ei saa irrottaa ennen kuin on varmistettu, että elementti pysyy kiinni ja on tuettu asennussuunnitelman mukaisesti. Tukia ei saa poistaa ennen elementin lopullista kiinnittämistä.

41 § Lisämääräykset betonielementtirakentamisen turvallisuudesta

Betonielementtiä ei saa nostaa tai asentaa ennen kuin betoni on saavuttanut siltä vaadittavan lujuuden. Betonielementtien asennuksen aikaisessa tuennassa ja vähimmäistukipintojen määrittämisessä on otettava huomioon:

1) betonielementtitoimittajan ohjeet;

2) eri betonielementtityyppien väliaikaisen tuennan tarve ja toteutus, erityisesti epäkeskeisesti tuetut rakenteet;

3) kiinnitysosat;

4) väliaikaistuentojen purkamisajankohta;

5) tukitankojen kiinnitys esimerkiksi alapään tuennassa maassa ja holveilla sekä tukitangot palkin kiertymän estossa.

Betonielementin lopullinen kiinnitys on tehtävä mahdollisimman pian suunnittelijan tai valmistajan ohjeen mukaan. Väliaikaisen tuennan purkamisessa on noudatettava suunnittelijan antamaa ohjetta purkamisajankohdasta, purkamisjärjestyksestä ja mahdollisesta jälkituennasta.

4**2 § Lisämääräykset teräselementtirakentamisen ja muun metalli-elementtirakentamisen turvallisuudesta**

Teräselementtitoimitusta vastaanotettaessa on varmistettava valmistajan ohjeista, ovatko elementit poikkeuksellisen suuria tai poikkeuksellisen muotoisia ja vaatiiko niiden käsittely erityisiä nostureita, laitteita tai työmenetelmiä.

Teräselementtirakentamisessa on huolehdittava asennusaikana riittävän hyvästä rakenteellisesta vakaudesta. Hitsi- ja ruuviliitosten asennusjärjestystä sekä hitsausjärjestystä että ruuviliitosten kiristämisjärjestystä suunniteltaessa ja toteutettaessa on varmistettava työntekijän putoamissuojaus.

43 § Lisämääräykset puuelementtirakentamisen turvallisuudesta

Puuelementtien asennussuunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon puuelementtien liitosten vaikutus rakenteen työnaikaiseen vakavuuteen ja asentamisen turvallisuuteen. Elementtirakenteiden, kuten esimerkiksi pienelementtien, suurelementtien, tilaelementtien, liimapuurakenteiden, viilupuurakenteiden ja vastaavien elementtien toteutuksen työturvallisuus on suunniteltava.

Puuelementtien nostokohdat on tarkistettava ennen nostoa. Erityisesti on huolehdittava siitä, etteivät rakenteet halkeile tai muuten vaurioidu liittimien, nostolenkkien ja vastaavien rakenteen osien kohdalta.

44 § Opetus ja ohjaus elementtirakentamisessa

Työnantajan on annettava työntekijälle työnopastus sekä riittävät tiedot ja ohjeet elementtirakentamisen vaaroista ja niiden torjunnasta. Lisäksi työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä perehdytetään riittävästi seuraaviin seikkoihin:

1) elementtien valmistajan ohjeet;

2) elementtirakentamisen työvaiheet;

3) työmenetelmät, kuten esimerkiksi varastointi, nostot, asennus ja putoamissuojaus;

4) työvälineiden turvallinen käyttö, kuten esimerkiksi nostoapuvälineiden turvallinen kiinnitys ja käyttö;

5) turvalliset työtavat, kuten esimerkiksi putoamissuojaussuunnitelman toteuttamisen toimenpiteet.

Elementtirakentamisessa yksityiskohtainen opetus ja ohjaus on toteutettava käytettävän työmenetelmän mukaisesti, ennen uuden työn ja työtehtävän aloittamista, työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työmenetelmien käyttöön ottamista. Opetusta ja ohjausta on täydennettävä tarvittaessa.

Työntekijän on noudatettava työnantajan antamia ohjeita.

9 luku Työturvallisuus muottityössä

45 § Muottityöt

Muottityön eri vaiheet on suunniteltava, kun käytetään muotteja, jotka painonsa tai kokonsa vuoksi edellyttävät nostoapuvälineiden käyttöä. Suunnitelmassa on esitettävä ainakin muottien käsittelyä, varastointia, nostoa, tuentaa ja työnaikaista vakautta sekä putoamisvaaran torjuntaa koskevat turvallisuustoimet. Muottien paino ja nostokohdat on merkittävä selkeästi. Suunnitelmassa on otettava huomioon muotin valmistajan tai maahantuojan ohjeet.

Muottityössä yli kahden metrin korkeudessa on työntekijän putoamisvaara torjuttava ensisijaisesti rakenteellisilla toimenpiteillä. Tilanteissa, joissa rakenteellisten toimenpiteiden toteuttaminen ei ole mahdollista, työntekijän putoamisvaara on torjuttava putoamisen estävällä valjastyyppisellä henkilönsuojaimella.

Muottien ja tukitelineiden asennustyössä on suunniteltava putoamissuojaus sekä huolehdittava siitä sekä turvallisista nousu- ja kulkuteistä.

Suurta, painavaa järjestelmämuottikalustoa ja tukitelineitä nostettaessa ja asennettaessa on noudatettava valmistajan tai maahantuojan ohjeita. Jos ohjetta ei ole, tai siitä poiketaan, on pätevän rakennesuunnittelijan laadittava muottisuunnitelma. Tällöin on suunniteltava myös putoamissuojaus. Työhön on laadittava käyttösuunnitelma, jos järjestelmämuottikalusto tai tukiteline suuren painonsa tai kokonsa, vaaraa aiheuttavan sijaintinsa, erityisen käyttötarkoituksensa tai muun vastaavan tekijän vuoksi aiheuttaa työturvallisuusvaaraa.

46 § Muottien käsittely, nostot ja asennus

Siirrettävän muotin lujuuden, tuennan ja muiden ominaisuuksien on oltava sellaiset, ettei muotti aiheuta vaaraa kuljetuksen, kuormasta purkamisen, varastoinnin, noston tai asennuksen aikana. Kuormituksen epätasainen jakaantuminen sekä käytettävä nostotapa on muottia nostettaessa otettava huomioon.

Muottien varastoinnissa, nostoissa ja asennuksessa on otettava huomioon myös 10 ja 11 §:ssä tarkoitetut suunnitelmat. Muottien varastoinnissa on niiden vakauteen kiinnitettävä erityistä huomiota. Vakauteen vaikuttavat tuulen paine, jään ja roudan sulamisesta tai sateesta aiheutuva maan pehmeneminen tai liikkuminen, maan kuivuminen, alustan vaakasuoruus ja liikenteen rasitukset. Lastaus- ja purkaustyön yhteydessä on erityisesti otettava huomioon lastaus- ja purkauspaikan sopivuus, varastointialustan ja -telineiden työturvallisuus sekä töiden oikea suoritusjärjestys.

47 § Muottien tuenta

Muotit on tuettava siten, etteivät ne kaadu tai putoa siirreltävien taakkojen tai tuulen paineen johdosta. Tukien on oltava riittävän lujia ja vakaita.

Käytettäessä seinämuotin tuentaan tukijalkaa sen lujuuden on oltava riittävä huomioon ottaen muotin paino sekä tuulen paine ja muut kaatavat voimat. Tukijalkojen lisäksi muottien tuentaan on käytettävä tarvittaessa riittävää ankkurointia.

48 § Työntekijän ammattitaito, opetus ja ohjaus muottityössä

Työnantajan on huolehdittava ennen töiden alkua siitä, että muottien asentajilla ja purkajilla on riittävä pätevyys ja taito.

Muottityössä yksityiskohtainen opetus ja ohjaus on toteutettava käytettävän muottityypin ja työmenetelmän mukaisesti ennen uuden työn tai työtehtävän aloittamista, työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden tai työmenetelmien käyttöön ottamista. Opetusta ja ohjausta on täydennettävä tarvittaessa.

10 luku Työturvallisuus purkutyössä

49 § Purkutyön suunnittelu ja purkutyömenetelmät

Purkutyö on suunniteltava turvalliseksi. Purettaessa suuria kantavia rakenteita tai muuten vaarallisia kohteita on työ tehtävä pätevän henkilön välittömässä valvonnassa.

Purkutyömaa on tarpeellisissa kohdissa eristettävä muusta alueesta.

Ennen purkutyön aloittamista on huolehdittava siitä, että sellaiset sähkö-, kaasu- ja muut johdot, putket ja säiliöt, jotka purkutyön yhteydessä saattavat aiheuttaa tapaturman, on katkaistu, suljettu tai luotettavasti tyhjennetty ja tarvittaessa huuhdeltu.

Purkutyössä on ryhdyttävä erityisiin toimenpiteisiin työntekijöiden putoamisen estämiseksi sekä putoavien ja kaatuvien esineiden aiheuttaman vaaran välttämiseksi. Purkutyötä varten on rakenteiden ja rakenneosien ominaisuudet, lujuus ja kunto selvitettävä siten, että työ voidaan tehdä turvallisesti ja aiheuttamatta haittaa työntekijän terveydelle. Työ on tehtävä sellaisessa järjestyksessä, että rakennelman sortuminen vältetään. Kantavia tai tukevia rakenteita ei saa purkaa ennen kuin riittävä tuenta tai sidonta on järjestetty. Välipohjia tai muita rakenteita ei saa purkutyön aikana kuormittaa siinä määrin, että turvallisuus vaarantuu.

Tavaroiden ja rakenneosien siirrot ja varastointi on järjestettävä siten, että niiden käsittelyn aiheuttamat vaaratekijät ovat mahdollisimman vähäiset.

Terveydelle vaarallista ainetta, kuten asbestia sisältävän rakenteen purkamisesta säädetään erikseen.

50 § Purkujäte

Tiilet, betonikappaleet ja purettaessa irtoavat muut rakenneosat on siirrettävä turvallisesti. Pölyävä aine on pudotettava alas riittävän tiiviitä putkia pitkin suojattuun tilaan tai suoraan ajoneuvoon taikka koottava ja vietävä pois säkeissä tai astioissa.

Pöly on poistettava ilmastoinnilla, kohdepoistoilla tai muilla tarkoituksenmukaisilla toimenpiteillä. Tarvittaessa pölyn leviäminen on estettävä käyttämällä rakennustyön aikaisia suojaseiniä. Pöly on siivottava riittävän usein työtiloista.

11 luku Työtelineitä koskevat suunnitelmat ja telineiden käytön turvallisuus

51 § Työtelineet

Työntekijöille on järjestettävä tarpeelliset työ- ja suojatelineet kaikissa sellaisissa töissä, joita ei voida muuten turvallisesti tehdä.

Telineet on suunniteltava ja rakennettava siten, että niillä on riittävä lujuus, jäykkyys ja seisontavakavuus kaikissa pystytys- ja purkuvaiheissa sekä telineen käytön aikana. Telineet on perustettava siten, ettei haitallisia painumia tai siirtymiä synny. Telineissä on oltava asianmukaiset ja turvalliset työtasot ja kulkutiet.

Telineen lujuus osoitetaan riittäväksi standardien, elementtitelineiden käyttöohjeiden tai muiden vastaavien asiakirjojen sisältämien kokonais- tai osaratkaisujen perusteella. Jos tällaisia kokonais- tai osaratkaisuja ei käytetä, on oltava asiantuntijan laatimat telineiden ja kulkurakenteiden lujuuslaskelmat ja piirustukset. Telineet ja niihin liittyvät laitteet on asennettava ja niitä on käytettävä suunnitelmien mukaisesti.

Telineiden suurin sallittu kuorma on ilmoitettava telineitä käyttäville esimerkiksi telinekortilla tai muulla vastaavalla tavalla.

Julkisivutelineissä on käytettävä nostolaitteita telinekaluston ja tarvikkeiden nostamiseksi.

52 § Elementtitelineen käyttöohje

Elementtitelineen käytössä on noudatettava käyttöohjetta.

Käyttöohjeessa on annettava seuraavat tiedot:

1) selvitys työtelineen käyttötarkoituksista;

2) työtelineen rakenne-, kokoamis- ja ankkurointiratkaisut eri käyttötarkoituksiin;

3) nousutiet työtasoille;

4) työtasojen suurin sallittu kuorma;

5) ohjeet perustamista varten;

6) ohjeet turvallista käyttöä ja tarvittavia tarkastuksia varten;

7) ohjeet työtelineen ja sen osien käsittelystä;

8) ohjeet käytön rajoituksista.

Jos käyttöohje koskee siirreltävää elementtitelinettä, siinä on lisäksi oltava seuraavat tiedot:

1) selvitys asetettavista vaatimuksista alustan tasaisuudelle ja painumattomuudelle;

2) selvitys toimenpiteistä pyörien, tukijalkojen ja työtelineen tahattoman siirtymisen estämiseksi;

3) selvitys telineen turvallisesta siirtämisestä.

53 § Elementtitelineen rakennesuunnitelma

Elementtiteline on työteline, joka kootaan esivalmisteisista määrämittaisista rakenneosista ja näihin kiinnitetyistä liittimistä. Jos elementtitelineen käyttöohjeessa ei ole 52 §:ssä tarkoitettuja tietoja tai työteline poikkeaa käyttöohjeesta, elementtitelineestä on tehtävä rakennesuunnitelma.

Rakennesuunnitelmasta on käytävä ilmi ainakin seuraavat asiat:

1) työtelineen rakenne:

a) työtelineen rakenneosien materiaalit;

b) työtelineen rungon ja työtasojen rakenne mittoineen;

c) nousuteiden rakenne ja sijoitus;

d) putoamissuojarakenteet;

e) ankkurointi ja muut seisontavakavuutta lisäävät rakenteet;

2) suunnittelun perusteet:

a) työtelineen käyttötarkoitus;

b) mitoituksessa käytetyt kuormat ja kuormayhdistelmät;

c) työtasojen suurin sallittu kuorma;

d) työtelineen lujuuden, jäykkyyden ja seisontavakavuuden riittävyyden osoittamiseksi laskelmat tai muu riittävä selvitys;

e) selvitys perustusten painumattomuudesta;

f) mitoitusmenetelmät sekä mahdolliset yhdenmukaistetut standardit tai muut asiakirjat, joita mitoituksessa on käytetty;

g) peitetyllä työtelineellä selvitys siitä, että työtelineen jäykistys ja ankkurointi on riittävä ottamaan vastaan tuulivoimista aiheutuvat kuormat.

Paikalla rakennettavasta työtelineestä on aina laadittava 2 momentissa tarkoitettu työtelineen rakennesuunnitelma.

Työtelineen rakennesuunnitelmasta ei saa poiketa, ellei sitä hyväksy suunnitelman laatija.

54 § Työtelineen käyttösuunnitelma

Työtelineestä on laadittava käyttösuunnitelma, jos työtelineellä suuren korkeutensa tai kokonsa, vaaraa aiheuttavan sijaintinsa, erityisen käyttötarkoituksensa tai muun vastaavan tekijän vuoksi on olennainen vaikutus työmaa-alueen käyttöön.

Käyttösuunnitelmassa on oltava seuraavat tiedot:

1) selvitys telineen pystytyksen, käytön ja purkamisen aiheuttamista vaaroista sekä niiden torjunnasta;

2) selvitys työtelineen käytöstä eri työvaiheissa;

3) työtelineiden, kulku- ja nousuteiden sijainti ja liittyminen rakennukseen tai rakenteeseen;

4) selvitys toimenpiteistä, joilla estetään työmaaliikenteen, materiaalin siirron ja muiden tekijöiden aiheuttama vaara telineiden käytölle;

5) selvitys siitä, miten esineiden putoamisvaara estetään ja alapuoliset kulkutiet suojataan suojakatoksella tai muilla toimenpiteillä;

6) käyttöohjeet telineen käyttäjille.

55 § Käyttöohjetta, rakennesuunnitelmaa ja käyttösuunnitelmaa koskevat tiedot

Rakennesuunnitelmaa ja käyttösuunnitelmaa laadittaessa on oltava riittävät ja tarpeelliset tiedot työmaan olosuhteista ja työtelineellä tehtävästä työstä. Lisäksi on otettava huomioon 8 §:n 1 momentissa tarkoitettu rakennuttajan turvallisuusasiakirja.

Käyttöohjeen, rakennesuunnitelman ja käyttösuunnitelman on oltava käytettävissä työmaalla.

56 § Työtelinettä koskevan suunnitelman laatijan pätevyys

Päätoteuttajan on huolehdittava, että rakennesuunnitelman ja käyttösuunnitelman laatii telinerakenteen ominaisuudet ja suunnittelutehtävän vaativuus huomioon ottaen riittävän pätevä henkilö. Rakennesuunnitelman laatijalla on oltava vähintään teknillisen alan ammattikorkeakoulututkinto, sitä vastaava aiempi tutkinto tai teknikkotason tutkinto ja perehtyneisyys telinerakenteisiin, jos työtelineen korkeus on yli kymmenen metriä tai työtelineen seisontavakavuus perustuu ankkurointiin taikka työtelineen rakenteen suunnittelu on työtelineen peittämisen takia tai muusta syystä vaativaa.

57 § Pätevä työnjohto ja työntekijöiden opastus telineen pystytys-, purkamis- ja muutostyössä

Telineen saa pystyttää, purkaa ja muuttaa vain pätevän henkilön johdolla sellainen työntekijä, jolle on annettu suunniteltuihin tehtäviin liittyvä ja erityisiä vaaroja koskeva erityisopastus ja ohjeet ainakin seuraavista seikoista:

1) telineiden pystyttämisen, käytön ja purkamisen suunnitellut työvaiheet;

2) turvallisuus telineen pystytyksen, purkamisen tai muuttamisen aikana;

3) toimenpiteet henkilöiden tai esineiden putoamisvaaran ehkäisemiseksi;

4) telineiden turvallisuutta heikentäviin sääolosuhteiden muutoksiin liittyvät turvatoimet;

5) sallitut kuormitukset;

6) muut pystytykseen, purkamiseen tai muuttamiseen liittyvät mahdolliset vaarat.

Työtä johtavalla henkilöllä ja asianomaisilla työntekijöillä on oltava 52 §:ssä tarkoitettu käyttöohje sekä tarvittaessa 53 §:ssä tarkoitettu rakennesuunnitelma ja 54 §:ssä tarkoitettu käyttösuunnitelma.

Pystytettäessä, purettaessa tai muutettaessa telinettä, on keskeneräinen osa merkittävä käytön kieltävin varoitusmerkein ja pääsy vaaralliselle alueelle on suljettava asianmukaisin estein.

58 § Työtelineen pystytys ja purku

Työteline on koottava ja rakennettava elementtitelineen käyttöohjeen taikka rakennesuunnitelman ja käyttösuunnitelman mukaisesti.

Työteline on pystytettävä ja purettava sellaisessa järjestyksessä tai muuten huolehdittava, että työntekijän putoamisvaara on torjuttu. Putoamisvaara on torjuttava rakenteellisilla toimenpiteillä tai putoamisen estävällä valjastyyppisellä henkilönsuojaimella. Työtasot ja nousutiet on tehtävä valmiiksi heti, kun se on mahdollista, jotta ne ovat käytössä jo pystytystyön aikana.

Työtelinettä purettaessa telineen seisontavakavuuteen vaikuttavia osia tai ankkurointeja ei saa poistaa siten, että työtelineen jäljelle jäävän osan seisontavakavuus vaarantuu.

Työteline on pystytettävä ja purettava siten, että siitä ei aiheudu vaaraa työn vaikutuspiirissä oleville. Työtelineen alapuolisia alueita ei saa käyttää silloin, kun telinettä pystytetään tai puretaan.

Pystytys- tai purkuvaiheessa olevaa, keskeneräistä työtelinettä tai työtelinelohkoa ei saa ottaa käyttöön.

59 § Työtelineen lujuus, jäykkyys ja seisontavakavuus

Työtelineellä työtasoineen ja kulkuteineen on oltava riittävä lujuus, jäykkyys ja seisontavakavuus kaikissa pystytys- ja purkuvaiheissa sekä työtelineen käytön ja mahdollisen siirron aikana.

Työtelineen saa rakentaa paikalla vain sellaisista materiaaleista, joiden lujuus- ja ainesominaisuudet ovat työmaalla tiedossa ja joista voidaan tehdä turvallinen työteline. Tarvittaessa on oltava luotettava selvitys materiaalin lujuus- ja ainesominaisuuksista. Vaurioituneet työtelineen osat on välittömästi poistettava käytöstä.

Jäykistyksissä käytettävien vino- ja vaakasiteiden on kestettävä niille tulevat veto- ja puristuskuormat.

60 § Työtelineen merkinnät

Työtelineen suurin sallittu kuorma on ilmoitettava näkyvästi ja ymmärrettävästi kuormakilvellä tai telinekortilla.

Telinekorttiin tai työtelineeseen on merkittävä telineen tarkastukset.

Keskeneräisen tai muutoin käyttöön soveltumattoman työtelineen käyttö on estettävä sitä koskevalla merkinnällä tai muulla tavalla.

61 § Työtelineen rakenneosien liitokset

Työtelineen rakenneosien liitosten on oltava riittävän lujat, ja niiden on sallittava murtumatta liitosten suunniteltuun toimintatapaan kuuluvat siirtymät.

Eri tyyppisiä elementtitelineitä käytettäessä rakenneosien on oltava liitettävissä toisiinsa turvallisesti. Liitosten väljyydestä ei saa aiheutua telineeseen vaaraa aiheuttavia siirtymiä tai muita muodonmuutoksia.

Työtelineen rakenneosien liitosten on oltava sellaiset, että rakenneosat eivät pääse käytön aikana tahattomasti irtoamaan toisistaan.

62 § Työtelineen perustukset

Työtelineen perustusten on oltava sellaiset, että työteline tai sen osa ei pääse haitallisesti painumaan tai siirtymään pois paikaltaan. Työtelineen perustuksena toimivan maapohjan tai valmiin rakenteen kantokyvyn tai lujuuden riittävyydestä on varmistauduttava. Maan ja kantavuudeltaan vastaavan alustan varaan perustettaessa työtelineen pystytukien alla on käytettävä kuormia jakavia rakenteita työtelineen haitallisen painumisen estämiseksi.

Perustusten on oltava niin tasaiset, että työteline voidaan pystyttää riittävän suoraksi.

63 § Työtelineen työtasot

Työtasojen on oltava käyttötarkoitukseensa sopivia, turvallisia ja riittävän leveitä.

Työtasolla on oltava seuraavat ominaisuudet:

1) työtason on oltava lujarakenteinen;

2) työtason on oltava riittävän leveä ottaen huomioon telineeltä tehtävä työ sekä materiaalien siirrot ja niiden välivarastointi;

3) työtaso on kiinnitettävä luotettavasti ja lujasti työtelineen runkoon tai muuhun rakenteeseen;

4) työtason on oltava vaakasuorassa;

5) työtason kiinnityksen on oltava sellainen, että työtaso ei kuormituksen vaikutuksesta siirry tai nouse irti alustastaan;

6) työtasossa ei saa olla suojaamattomia aukkoja;

7) työtasossa ei saa olla 30 millimetriä leveämpiä rakoja;

8) työtason pinta ei saa olla liukas;

9) työtason rakenteesta ei saa johtua kompastumisvaaraa;

10) kahden päällekkäisen työtason vapaan välin on oltava vähintään 1,9 metriä ja työtasoa tukevien rakenneosien kohdalla vähintään 1,75 metriä.

64 § Työtelineen nousutiet

Nousuteitä järjestettäessä on otettava huomioon telineen käyttötarkoitus, putoamisvaaran torjunta, työn kesto, telinettä käyttävien työntekijöiden määrä sekä telineen rakenne ja korkeus.

Nousuteiden rakenteen, rakennemittojen, sijainnin, kaltevuuden sekä askelmien vaakasuoruuden on oltava sellaiset, että nousutien ja työtason välillä voidaan siirtyä turvallisesti ja että nousutietä käytettäessä telineen seisontavakavuus ei vaarannu.

Portaissa on oltava suojakaiteet molemmilla avoimilla vapailla sivuilla koko pituudeltaan.

Nousuteiden kiinnityksen on oltava sellainen, että nousutiet eivät pääse käytön aikana tahattomasti irtoamaan tai siirtymään pois paikaltaan.

12 luku Lisämääräykset työtelineiden käytöstä

65 § Siirreltävää telinettä koskevat lisävaatimukset

Siirreltävää telinettä saa käyttää vain painumattomalla alustalla, ja sen pyörien on oltava käytön aikana lukittuina.

Siirreltävän telineen pyörien on oltava kiinnitettyinä telineeseen siten, etteivät ne irtoa.

Siirreltävän telineen seisontavakavuuden on oltava riittävä. Sen korkeus, mitattuna työtason yläpinnasta, saa kuitenkin olla enintään kolme kertaa telineen pienin tukileveys.

Alle kaksi metriä korkean siirreltävän telineen seisontavakavuuden on täytettävä soveltuvin osin tämän asetuksen liitteessä 6 esitetyt vähimmäisvaatimukset.

Jos siirreltävän elementtitelineen tukileveyttä lisätään tukijaloin, on noudatettava käyttöohjetta. Jos paikalla rakennettavan, siirreltävän telineen tukileveyttä lisätään tukijaloin, on noudatettava rakennesuunnitelmaa. Tukijalat on kiinnitettävä siten, että ne eivät kierry tai siirry haitallisesti paikaltaan työtelineen kuormituksen vaikutuksesta.

Siirreltävää telinettä ei saa siirtää siten, että työntekijä on työtasolla. Työtasolta on siirron ajaksi poistettava sellaiset materiaalit, jotka voivat pudota tai aiheuttaa muuta vaaraa.

66 § Työpukkia koskevat lisävaatimukset

Rakennustyössä työpukkien on oltava lujuudeltaan, seisontavakavuudeltaan, materiaaliltaan ja tyypiltään rakennustyömaan työtehtäviin ja käyttöolosuhteisiin soveltuvia.

Rakennustyössä käytettävän työpukin on täytettävä seuraavat vaatimukset:

1) yli 0,5 metriä korkeat työpukit on varustettava kiinteillä vaakatasossa olevilla askelmilla, joiden syvyys on vähintään 50 millimetriä ja pituus vähintään 0,3 metriä;

2) askelmaväli saa olla enintään 0,3 metriä;

3) työpukin korkeus saa olla enintään 2,0 metriä;

4) alle 1,0 metriä korkeiden työpukkien työtason leveyden on oltava vähintään 0,3 metriä ja, jos korkeus on yli 1,0 metrin ja alle 2,0 metriä, työtason leveyden on oltava vähintään 0,4 metriä; ja

5) työpukin seisontavakavuuden on täytettävä tämän asetuksen liitteessä 6 esitetyt vaatimukset.

Työpukin säädeltävien jalkojen ja muiden rakenneosien lukitus ei saa aueta eikä löystyä käytön aikana.

Työpukki on asetettava niin tasaiselle ja kestävälle alustalle, että se ei pääse käytön aikana kaatumaan tai siirtymään paikaltaan ja että sen työtaso on riittävän vaakasuorassa.

67 § Pukkitelinettä koskevat lisävaatimukset

Pukkiteline on työteline, jossa on yksi työtaso ja jossa työtaso on vapaasti seisovien telinepukkien tai niiden päällä olevien vaakakannattajien varassa. Pukkiteline on asetettava niin tasaiselle ja kestävälle alustalle, että se ei pääse käytön aikana kaatumaan tai siirtymään paikaltaan ja että sen työtaso on vaakasuorassa. Maan varaan perustettaessa on estettävä telinepukin jalkojen epätasainen painuminen käyttämällä jalkojen alla kuormia jakavia rakenteita.

Pukkitelinettä ei saa koota asettamalla pukkeja päällekkäin. Pukkitelineessä on oltava 64 §:n mukainen nousutie.

68 § Uloketelinettä koskevat lisävaatimukset

Paikalla rakennettavasta uloketelineestä on aina oltava rakennesuunnitelma. Elementtiuloketeline on asennettava käyttöohjeen mukaisesti ja, jos käyttöohje ei sisällä työtelineen lujuuden, jäykkyyden ja kantokyvyn varmistamiseksi riittäviä tietoja, näiltä osin on laadittava rakennesuunnitelma.

Uloketelineen kantavana rakenteena toimivilla ulokepalkeilla ja konsoleilla sekä niiden kiinnitys- ja tuentarakenteella on oltava riittävä kantokyky, lujuus ja jäykkyys. Ulokepalkit ja konsolit on tuettava ja ankkuroitava rakenteeseen niin, että ne eivät pääse irtoamaan.

13 luku Työolosuhteiden järjestäminen

69 § Fyysinen kuormitus ja ergonomia

Työt tulee suunnitella siten, että käsin tehtävien nostojen ja siirtojen vaarat tunnistetaan ja poistetaan. Materiaalien siirtovälineiden käyttö on suunniteltava 10 ja 11 §:ssä tarkoitetuissa suunnitelmissa.

Työmenetelmät, rakennusmateriaalit ja työvälineet tulee valita siten, että nostojen ja huonojen työasentojen aiheuttamia vaaroja ja haittoja ehkäistään. Raskaat vaakasiirrot tulee tehdä sopivan kuljetusvälineen avulla. Työpisteet tulee pitää hyvässä järjestyksessä, jotta kuljetusvälineitä voidaan käyttää. Pystysiirroissa tulee käyttää nostojen ja siirtojen keventämiseen siirtolaitteita ja –apuvälineitä. Työntekijän käyttöön on annettava mekaanisia laitteita, jotta työntekijän ei käsin tarvitse kannatella korkealle asennettavia materiaaleja.

Työvälinettä käytettäessä on otettava huomioon sitä käyttävän työntekijän työolosuhteet ja työasento sekä ergonomisten toimenpiteiden toteutus.

Työnantajan on valittava työntekijän käyttöön rakennustyön työolosuhteisiin turvalliset sekä ergonomisesti tarkoituksenmukaiset työvälineet.

Tarvittaessa työnantajan tulee käyttää ergonomisten riskien ja kuormituksen arviointiin ja vähentämiseen työterveyshuollon asiantuntijoita siten kuin siitä erikseen säädetään.

70 § Työhygieeniset haittatekijät

Rakennustyössä on käytettävä sellaisia koneita ja laitteita, joiden melupäästöstä tai muista fysikaalisista haittatekijöistä johtuvat vaarat ja haitat ovat mahdollisimman vähäiset. Työntekijä on suojattava kemiallisilta ja fysikaalisilta vaara- ja haittatekijöiltä ensi sijassa koneisiin, työvälineisiin, työmenetelmiin ja työympäristöön kohdistuvilla toimenpiteillä.

Ennen kuin kaivossa, tunnelissa, säiliössä tai siihen verrattavassa tilassa aloitetaan työskentely, on varmistettava, että ilman happipitoisuus on riittävä ja että ilma on puhdasta. Ilman happi- ja epäpuhtauspitoisuudet on mitattava. Mittauksia on tehtävä myös työn aikana Tarvittaessa on työtila tuuletettava.

Kemiallisten tekijöiden aiheuttamien vaarojen ehkäisemiseksi sekä pölyntorjunnassa on käytettävä riittävän tehokkaita paikallispoistolaitteita. Tarvittaessa työtilat on osastoitava ja käytettävä paine-eron toteuttavaa ilmastointijärjestelmää ja paine-eron aikaansaavia laitteita. Jos käytetään koneellisia paikallispoistolaitteita, ne on pidettävä toimintakunnossa. Laitteiden on toimittava niin, että työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa. Jos työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden kannalta on tarpeellista, paikallispoistolaitteet on varustettava valvontajärjestelmällä, joka ilmoittaa toimintahäiriöistä.

Rakennustyöpaikalla on kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteet ja kemikaaliluettelot pidettävä työntekijöiden nähtävillä.

Yhteisellä rakennustyömaalla on työhygieenisten mittausten menettelyistä annettava ohjeet 8 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa rakennuttajan laatimissa menettelyohjeissa ja 10 §:n 4 momentissa tarkoitetuissa päätoteuttajan laatimissa turvallisuussuunnitelmissa.

Jos työntekijöiden altistumista vaarallisille pölyille ja kemiallisille tekijöille ei voida muutoin luotettavasti arvioida, on työnantajan suoritettava mittauksia säännöllisesti ja aina kun olosuhteissa tapahtuu työntekijän altistumista lisäävä muutos. Mittaustuloksia on verrattava kemiallisista tekijöistä annettuihin raja-arvoihin. Vaaraa aiheuttavat tekijät on poistettava siten kuin niistä erikseen säädetään.

Jos työhygieenisten mittausten mittaustulokset osoittavat, että raja-arvot eivät ylity, on tilanteen pysyvyyden toteamiseksi suoritettava tarvittaessa sopivin välein uusintamittauksia. Mitä lähempänä ilman epäpuhtauksien mittausten tulokset ovat raja-arvoa, sitä useammin mittauksia on suoritettava.

71 § Henkilönsuojainten tarve rakennustöissä

Sen lisäksi, mitä henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä työssä annetussa valtioneuvoston päätöksessä (1407/1993) säädetään, on rakennustyössä otettava huomioon, mitä tämän pykälän 2–8 momenteissa säädetään.

Työnantajan on valittava henkilönsuojaimet työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle aiheutuvien vaarojen tunnistamisen ja niiden merkityksen arvioinnin perusteella.

Rakennustyömaalla on käytettävä suojakypärää. Tarvittaessa kypärä on varustettava alushupulla.

Rakennustyössä on käytettävä työn ja työolosuhteiden edellyttämää henkilökohtaista silmien suojausta. Työnantajan on annettava työntekijöille käyttöön suojalasit niissä töissä, joissa on merkittävä silmätapaturmanvaara.

Käytettäessä valjastyyppistä turvavyötä köysineen on käytettävä itsetoimivalla pituuden säätimellä varustettua varmistusköyttä, jos köyden pituutta joudutaan jatkuvasti säätämään.

Rakennustyömaalla on yleensä käytettävä turvajalkineita.

Lattiatöissä ja muissa vastaavissa polvia rasittavissa töissä on käytettävä polvensuojaimia.

Rakennustyömaalla on käytettävä heijastavaa varoitusvaatetusta, jotta työntekijä näkyy hyvin. Työskenneltäessä tie- ja katualueella tai muilla liikenteeseen käytetyillä paikoilla on käytettävä varoitusvaatetusta, josta säädetään erikseen.

14 luku Palo- ja räjähdysvaaran torjunta, pelastautuminen ja ensiapu

72 § Palo- ja räjähdysvaara

Rakennustyömaa ja rakennustyö tulee järjestää siten, että tulipalon vaara ennalta ehkäistään. Työjätteet ja muut työn kannalta tarpeettomat rakennustarvikkeet ja aineet, jotka voivat syttyä, on poistettava.

Rakennustyömaalla on oltava asianmukaiset palonsammutus- ja palohälytysvälineet sekä turvallisuuskilvet. Tarvittaessa vaarojen arvioinnin perusteella on selvitettävä, onko rakennustyömaalle hankittava palonhavaitsemislaitteet. Alkusammutuskaluston on oltava helposti käyttöön otettavissa. Edellä 12 §:ssä tarkoitetun vastuuhenkilön on huolehdittava, että työmaalla on riittävä määrä alkusammutukseen perehdytettyjä henkilöitä.

Palonsammutus- ja palohälytysvälineiden sekä palonhavaitsemislaitteiden tarvetta ja riittävyyttä arvioitaessa on työturvallisuuslain 10 §:ssä tarkoitetulla tavalla selvitettävä vaarat ja arvioitava niiden merkitys.

Käsiteltäessä ja säilytettäessä sellaisia aineita, joista muodostuu räjähdyksenomaisesti syttyvää kaasua tai pölyä, on huolehdittava riittävistä suojatoimenpiteistä.

Työntekijöiden varoittaminen tulipalon johdosta tulee järjestää siten, että hälytys havaitaan tehokkaasti vaara-alueilla ja että samalla voidaan todeta, keitä hälytys koskee.

Työntekijöille on annettava tarpeelliset suojeluohjeet tulenkäsittelystä, palonvaaraa aiheuttavasta työskentelystä, palo- tai räjähdysvaarallisten aineiden käsittelemisestä ja säilyttämisestä, hätäilmoituksesta, palo- ja pelastustoimen hälyttämisestä, palo-ovien sulkemisesta ja nopeasta poistumisesta tarvittaessa sekä muista tulipalon varalta tai sen sattuessa vallitsevien olosuhteiden mukaan varteen otettavista toimenpiteistä.

73 § Poistumis- ja pelastautumistiet

Vaaratilanteissa työntekijöiden on voitava poistua nopeasti ja mahdollisimman turvallisesti kaikista työpisteistä. Poistumis- ja pelastautumisreitit on pidettävä esteettöminä ja niiden on johdettava turvalliselle alueelle mahdollisimman suoraan. Uloskäytävien ja kulkureittien ovien tulee olla hätätilanteessa

helposti avattavia.

Hätätilanteissa käytettävät uloskäytävät ja kulkureitit on tarvittaessa osoitettava asianmukaisin merkinnöin.

74 § Ensiapu ja pelastusvälineet

Rakennustyössä on oltava tarvittavat ensiapuvälineet ja tarpeellinen määrä ensiavun antamiseen perehdytettyjä henkilöitä. Ensiapuun tarkoitettu tila tulee sijoittaa siten, että siihen voidaan tarvittaessa helposti päästä paarien kanssa.

Ensiapuvälineiden riittävyys ja ominaisuudet sekä niiden säilytyspaikka on järjestettävä tapaturman tai sairastumisen varalta sekä seurattava niiden asianmukaisuutta.

Työkohde on työolosuhteiden niin edellyttäessä varustettava hälytys- ja pelastautumislaitteilla ja -välineillä. Työpaikassa, jossa on veden varaan joutumisen johdosta hengen tai terveyden vaara, tulee olla aina saatavissa pelastautumisvälineet. Työntekijöille on annettava ohjeet näiden laitteiden ja välineiden käytöstä samoin kuin hukkumisen tai muun vaaran varalta.

Erityisiä tapaturmavaaroja sisältävässä työssä on työntekijällä oltava tarvittavan ensiavun nopean saamisen varmistamiseksi näkö- tai kuuloyhteys toiseen henkilöön joko jatkuvasti tai säännöllisesti toistuvin lyhyin väliajoin. Yhteydenpito voidaan järjestää myös viestintälaitteita käyttäen.

Ensiapuvalmiuden järjestämisessä on otettava huomioon työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä selvitetyt ensiapuvalmiuden vaatimukset.

15 luku Sähkötyöt ja sähkötapaturman vaaran torjunta

75 § Rakennustyön aikaiset sähkötyöt ja sähkötapaturman vaaran torjunta

Sähkötöiden turvallisuudesta ja tekemisestä säädetään sähköturvallisuuslaissa (410/1996) ja sen nojalla annetuissa määräyksissä.

Sähkölaitteet, kuten kaapelit ja jakokeskukset on sijoitettava siten, etteivät ne rikkoonnu eivätkä aiheuta sähköiskun vaaraa tai kompastumisvaaraa kulkuteillä.

Ajoteillä olevat kaapelit on joko suojattava tarkoituksenmukaisella tavalla ajoneuvojen aiheuttamilta rasituksilta tai ripustettava riittävän korkealle.

Milloin työmaalla tai sen läheisyydessä on sellaisia eristämättömiä johtoja, joita ei voida työn ajaksi siirtää tai saattaa jännitteettömiksi, on välillinen ja välitön sähkötapaturman vaara estettävä suojarakenteilla tai muilla keinoin. On huolehdittava siitä, että suojaetäisyyksiä ei aliteta myöskään nostokoneiden ja vastaavien muiden laitteiden liikkuessa.

Työskenneltäessä suurjännitelinjojen tai vastaavien läheisyydessä on otettava olosuhteiden aiheuttamat vaarat huomioon ja ennalta ehkäistävä sähkötapaturman vaara.

76 § Sähkölaitteiden käyttöolosuhteet

Milloin käsitellään sähkölaitteita erittäin vaarallisissa käyttöolosuhteissa, käytettävien laitteiden, tarvittavien suojavälineiden tai sallittavan jännitteen osalta on ryhdyttävä erityisiin turvallisuustoimenpiteisiin niin kuin sähköturvallisuuslaissa (410/1996) ja sen nojalla annetuissa määräyksissä säädetään.

16 luku Lisämääräykset työntekijöiden putoamisen estämisestä

77 § Suojaverkot

Pätevän henkilön on suunniteltava suojaverkon tukirakenteet, asentaminen ja käyttö. Suunnittelussa on selvitettävä verkon käyttöedellytykset, verkon asentaminen, verkon kiinnitys, tukirakenteiden soveltuvuus ja kestävyys sekä verkon kunnon valvonta.

Suojaverkko on asennettava ja poistettava turvallisesti.

Suojaverkko on asennettava, jos mahdollista, välittömästi työskentelytason alapuolelle tai sen viereen ulottumaan riittävän laajalle suojausalueelle. Työskentelytason ja suojaverkon välissä ei saa olla rakenteita, niiden osia tai esineitä, jotka voivat vahingoittaa putoavaa ihmistä.

Suojaverkko on sijoitettava siten, että verkkoon pudonnut ihminen ei verkon jouston vaikutuksesta joudu vaaraan.

78 § Erityismääräykset köysien varassa työskentelyssä ja liikkumisessa

Rakennustyössä työskentelytasoina ja kulkureitteinä tulee käyttää kiinteitä työtasoja, telineitä, henkilönostolaitteita, koneellisesti nostettavia työskentelytasoja tai muita vastaavia työtasoja. Köysien varassa ei saa liikkua ja työskennellä tavanomaisessa rakennustyössä. Köysien kiinnityspisteiden tulee olla riittävän lujat. Ainoastaan poikkeavissa olosuhteissa köysien varassa saa liikkua ja työskennellä, jos edellä mainittujen, turvallisempien työskentelytasojen ja kulkureittien käyttö ei ole mahdollista ja jos työn vaarojen selvittäminen ja arviointi osoittaa, että työ voidaan tehdä turvallisesti. Vaarojen arviointi on tehtävä kirjallisesti ja se on esitettävä päätoteuttajalle ja rakennuttajalle.

Köysien varassa liikkumiseen ja työskentelyyn on laadittava suunnitelma kirjallisesti ottaen huomioon seuraavat vaatimukset, joita on noudatettava myös työn suorittamisessa:

1) järjestelmässä on oltava vähintään kaksi erikseen kiinnitettyä köyttä, joista toista käytetään nousemiseen, laskemiseen ja tukena (työköysi) ja toista varmistukseen (varmistusköysi);

2) työntekijöillä on oltava asianmukaiset turvavaljaat, joita heidän on käytettävä, ja heidän on oltava valjaiden avulla kytkettyinä varmistusköyteen;

3) työköydessä on oltava turvamekanismit nousemista ja laskeutumista varten sekä itsestään lukittuva mekanismi, jolla estetään työntekijän putoaminen myös siinä tapauksessa, että hän menettää liikkeidensä hallinnan; varmistusköyden on oltava varustettu liikkuvalla putoamisenestolaitteella, joka liikkuu työntekijän mukana;

4) työntekijän käyttämät työvälineet ja muut tarvikkeet on kiinnitettävä työntekijän turvavaljaisiin tai ne on kiinnitettävä jollakin muulla luotettavalla tavalla;

5) työsuunnitelmien mukaista toteuttamista on seurattava; työtä on valvottava asianmukaisesti, jotta työntekijä voidaan hätätilanteessa välittömästi pelastaa;

6) työntekijälle on annettava työskentelyn edellyttämä asianmukainen erityinen opastus ja ohjeet, joihin sisältyvät erityisesti tiedot pelastusmenetelmistä; lisäksi on varmistettava, että työ osataan ohjeiden ja kirjallisten suunnitelmien mukaisesti;

7) yhteydenpito eri henkilöiden kesken on toteutettava asianmukaisesti.

Työtä saa tehdä vain siihen pätevä ja henkilökohtaisten edellytystensä puolesta soveltuva työntekijä tai tällaisen työntekijän välittömässä valvonnassa muu työntekijä.

Työnantajan tulee valvoa käytettävien työvälineiden kuntoa tarkoitukseen soveltuvin keinoin.

17 luku Henkilöstötilat

79 § Rakennustyömaiden henkilöstötilat

Työnantajien on kunkin kohdaltaan, jos se työntekijöiden lukumäärän tai työn laadun ja jatkuvuuden huomioon ottaen on tarpeellista, huolehdittava siitä, että työmaalla tai sen välittömässä läheisyydessä on riittävästi:

1) puhdasta juomavettä sekä puhtaat ja tarkoituksenmukaiset juomalaitteet;

2) riittävän lämmintä pesuvettä ja peseytymislaitteita sekä, milloin erityiset olosuhteet sitä vaativat, tarvittava määrä peseytymis- ja kuivaamisvälineitä;

3) tarkoituksenmukaisin laittein varustettua huonetilaa vaatteiden vaihtoa, säilytystä ja kuivatusta varten; vaatteiden vaihtoa varten tulee huonetilaa olla erikseen miehille ja naisille;

4) ruokailua varten varattua ja sisustettua erillistä huonetilaa ja, jollei työpaikalla ole saatavissa valmistettua ruokaa, laitteita mukana tuodun ruoan ja juoman säilyttämistä ja lämmittämistä varten; sekä

5) asianmukaisesti varustettuja ja puhtaana pidettyjä käymälöitä.

Ruokailua ja vaatteita varten varatuissa huonetiloissa on oltava riittävän tehokas ilmanvaihto ja sopiva, vähintään noin 18 asteen lämpötila. Huonetilat on päivittäin siivottava.

Rakennustyömaiden henkilöstötiloista säädetään tarkemmin rakennustyömaiden henkilöstötiloista annetussa työministeriön päätöksessä (977/1994).

80 § Asuintilat

Työnantajan työntekijöiden käyttöön työpaikalla tai sen läheisyydessä mahdollisesti varaamien asuintilojen terveydellisistä vaatimuksista säädetään erikseen.

18 luku Erinäisiä määräyksiä

81 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2009.

Tällä asetuksella kumotaan rakennustyön turvallisuudesta 23 päivänä kesäkuuta 1994 annettu valtioneuvoston päätös (629/1994) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen ja elementtirakentamisen työturvallisuudesta 18 päivänä kesäkuuta 2003 annettu valtioneuvoston asetus (578/2003).

Kumottavan rakennustyön turvallisuudesta 23 päivänä kesäkuuta 1994 annetun valtioneuvoston päätöksen (629/1994) 46 §:n nojalla annetut rakennustyömaiden henkilöstötiloista 3 päivänä marraskuuta 1994 annettu työministeriön päätös (977/1994) ja rakennustyötä veden alla tekevän sukeltajan pätevyydestä 3 päivänä syyskuuta 1996 annettu työministeriön päätös (674/1996) jäävät kuitenkin voimaan, kunnes ne erikseen kumotaan.

Neuvoston direktiivi 92/57/ETY; EYVL N:o L 245, 26.8.1992; s. 6-22

Liite 1

TÄMÄN ASETUKSEN 4 §:SSÄ SÄÄDETYN TYÖSUOJELUVIRANOMAISELLE TEHTÄVÄN ENNAKKOILMOITUKSEN SISÄLTÖ

1. Päiväys

2. Rakennustyömaan tarkka osoite

3. Rakennuttajan (rakennuttajien) nimi ja osoite

4. Rakennushankkeen tyyppi ja toteutusmuoto

5. Rakennuttaja/rakennuttajan yhteyshenkilö sekä rakennuttajan vastuullinen turvallisuuskoordinaattori

6. Pääurakoitsija/pääurakoitsijan yhteyshenkilö

7. Päätoteuttaja ja asetuksen 12 §:ssä tarkoitettu vastuuhenkilö

8. Rakennustyömaan töiden suunniteltu alkamis- ja päättymispäivä

9. Rakennustyömaan työntekijöiden arvioitu enimmäismäärä ja keskivahvuus

10. Rakennustyömaan työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien suunniteltu määrä

11. Valittujen työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien nimet ja osoitteet

12. Muut tarpeelliset seikat

Liite 2

TÄMÄN ASETUKSEN 8 JA 10 §:SSÄ TARKOITETUT TYÖT, JOIHIN LIITTYY ERITYISIÄ VAAROJA TYÖNTEKIJÖIDEN TURVALLISUUDELLE TAI TERVEYDELLE

1. Työt, joissa työntekijöihin kohdistuu maansortuman alle hautautumisen, maahan vajoamisen tai korkealta putoamisen vaara, joka on erityisen suuri työn luonteen tai käytettyjen työmenetelmien taikka työskentelypaikan tai työmaan olosuhteiden vuoksi.
2. Työt, joissa työntekijät altistuvat kemiallisille tai biologisille aineille, jotka muodostavat erityisen vaaran työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle tai joihin liittyy määräaikainen terveyden seuranta.
3. Työt, joissa käytetään sellaista ionisoivaa säteilyä, joka edellyttää määrättyjen tai valvottujen alueiden merkitsemistä erikseen määrätyllä tavalla.
4. Suurjännitejohtojen ja -linjojen läheisyydessä tehtävät työt.
5. Työt, joihin liittyy työntekijöiden hukkumisvaara.
6. Työt kuiluissa, maanalaisissa rakennuskohteissa ja tunneleissa.
7. Työt, joissa käytetään sukellusvälineitä.
8. Painekammiossa tehtävät työt.
9. Työt, joissa käytetään räjähdysaineita.
10. Työt, joihin liittyy raskaiden esivalmisteisten osien kokoamista tai purkamista.
11. Rakenteiden, rakenneosien tai materiaalien purkutyö.
12. Työt tie- ja katualueella sekä rautatiealueilla.

Liite 3

VIITELUETTELO 36 §:SSÄ TARKOITETUSSA ELEMENTTIEN ASENNUSSUUNNITELMASSA HUOMIOON OTETTAVISTA ASIOISTA

Elementtien asennussuunnitelmassa on annettava tarpeelliset tiedot muun muassa seuraavista asioista.

1. Kohdetiedot työmaasta

1.1. Työmaa/rakennuskohde;

1.2. Henkilöstö: rakennuttajan turvallisuuskoordinaattori, päätoteuttajan nimeämä vastuuhenkilö, työmaan työnjohto, työmaan valvoja, pääsuunnittelija, rakennesuunnittelija, elementtisuunnittelija, elementtitoimittaja, asennustyönjohtaja, muut johto- ja vastuuhenkilöt;

1.3. Nosturit.

2. Elementit, nostoapuvälineet ja erityistoimenpiteet

2.1. Elementtien valmistajan antamat tarvittavat tiedot esimerkiksi ylisuurista tai poikkeuksellisen muotoisista elementeistä, joiden käsittely vaatii erityisiä nostureita, laitteita tai työmenetelmiä;

2.2. Elementtityypittäin enimmäispituus, -leveys, -korkeus ja elementtimäärät ja nostoapuvälineet;

2.3. Nostoapuvälineet ja nostotavat sekä erikoisnostoapuvälineet ja -nostotavat (esim. kääntämiset, yhteisnostot) ja erikoiselementtien käsittely;

2.4. Elementtitoimittajan ohjeet erikoiselementtien käsittelystä ja elementtikuormien purkamisesta;

2.5. Rungon jäykistystapa;

2.6. Liittyvät rakenteet.

3. Elementtien kuljetus työmaalla, kuorman purku, vastaanotto ja työmaavarastointi

3.1. Työmaan aluesuunnitelma;

3.2. Vaatimukset työmaan varastoalueelle;

3.3. Työmaavarastointiin käytettävien elementtitelineiden vakavuus ja kestävyys;

3.4. Kuljetustapa;

3.5. Kuljetuskalusto;

3.6. Kuljetusreitti työmaalla;

3.7. Purkamisjärjestys elementtitoimittajan ohjeiden mukaan;

3.8. Nostovälineet.

4. Nostot, asennus ja asennusjärjestys

4.1. Nosturit ja nostolaitteet;

4.2. Asennusjärjestys;

4.3. Rungon asennusjärjestys lohkoittain tai linjoittain;

4.4. Yksittäisten elementtien asennusjärjestys/asennusjärjestys elementtityypeittäin;

4.5. Työvaiheiden järjestys, tarvittavat työohjeet ja tarvittaessa tehtävien tarkastusten pöytäkirjat;

4.6. Yksityiskohtainen asennusjärjestys;

4.7. Asennusaikainen vakavuus;

4.8. Lopullisen vakavuuden ja elementtien lopullisen kiinnityksen edellyttämät toimenpiteet valmistajan ja suunnittelijan ohjeiden mukaan;

4.9. Olosuhteiden vaikutus ja esim. talviolosuhteiden vaatimat erityistoimenpiteet.

5. Asennuksen aikainen tuenta ja vähimmäistukipinnat

5.1. Asennuksen aikaiset kuormitukset;

5.2. Asennuksen aikainen tuenta;

5.3. Tukien purku/purkamisajankohta, olosuhteiden vaikutus jne.;

5.4. Vähimmäistukipinnat eri elementtityypeille;

5.5. Elementtitoimittajan ohjeet;

5.6. Tarvittavat lisäohjeet asennuspiirustuksissa.

6. Toleranssit ja seurantamittaukset

6.1. Toleranssiluokka;

6.2. Lähtömittaus.

7. Elementtien lopulliset kiinnitykset

7.1. Kiinnitykset, liitokset ja niiden työjärjestys;

7.2. Betonointi;

7.3. Pulttiliitokset;

7.4. Muut liitokset.

8. Työturvallisuus sekä asennuksessa tarvittavat työtasot ja putoamissuojaukset

8.1. Opetus ja ohjeet;

8.2. Putoamissuojaus;

8.3. Asennuksen aikana käytettävät työtasot, työtelineet, henkilönostimet, henkilönostokorit, nousutiejärjestelyt, rakennusaikaiset ja asennuksen myötä siirrettävät kaiteet, työntekijän turvavaljaat henkilönsuojaimina ja niiden kiinnitys.

9. Suunnittelun varmentaminen

9.1. Päätoteuttajan vastuuhenkilö;

9.2. Rakennuttajan vastuullinen turvallisuuskoordinaattori;

9.3. Pääsuunnittelija;

9.4. Rakennesuunnittelija;

9.5. Elementtisuunnittelija;

9.6. Asennustyönjohtaja;

9.7. Vastaava työnjohtaja;

9.8. Elementtirakentamisen eri osapuolten toiminnan yhteensovittaminen;

9.9. Muut varmentamiset.

Liite 4

TYÖTELINEEN KÄYTTÖÖNOTTO JA KUNNOSSAPITO

Työtelineen käyttöönotossa ja kunnossapitotarkastuksessa on käytävä läpi ainakin seuraavaa:

1. Telineen yleistiedot:

1) telineen yksilöinti;

2) telineen sallittu kuorma.

2. Tarkastuskohde: Telineestä on tarkastettava seuraavat kohdat, merkittävä mahdolliset huomautukset ja milloin esitetyt korjaukset on tehty:

1) telineen käyttötarkoitukseen sopivuus;

2) käyttöohjeen mukaisuus;

3) rakennesuunnitelman mukaisuus;

4) käyttösuunnitelman noudattaminen;

Lisäksi muun muassa seuraavat yksityiskohdat on käytävä läpi:

5) perustukset;

6) pystytuet;

7) lujuuden, seisontavakavuuden ja jäykkyyden toteutus;

8) ankkurointi ja jäykistäminen;

9) rakenneosien liitokset;

10) nousutiet;

11) työtasot;

12) työtason kiinnitys telineen runkoon;

13) suojakaiteiden rakenne ja kunto;

14) jalkalista;

15) merkinnät ja kilvet;

16) alla olevan alueen tarvittava eristäminen;

17) muut kohdat, joista tarkastusluetteloa jatketaan tarvittaessa.

3. Tarkastukseen osallistujat:

1) työnantajan edustaja(t);

2) työntekijöiden edustaja(t); sekä mahdollisesti muut kuten

3) telinetyön työnjohtaja(t); ja

4) muut osallistujat.

Liite 5

SUOJAKAITEEN LUJUUS

Suojakaiteen käsijohteen, kaidepylvään ja niitä vastaavien rakenteiden on ilman pysyviä muodonmuutoksia kestettävä putoamista estävissä suunnissa epäedullisimmin sijoitettu 1,0 kN:n suuruinen pistekuorma. Välijohteen, jalkalistan tai ne korvaavan rakenteen on kestettävä epäedullisimmin sijoitettu 0,5 kN:n suuruinen pistekuorma. Pistekuorman aiheuttama taipuma tai siirtymä suojakaiteessa tai sen rakenneosassa saa olla enintään 100 millimetriä. Elementtitelineen suojakaidetta koskevista vaatimuksista määrätään erikseen standardissa SFS-EN 1004.

Liite 6

TYÖPUKIN SEISONTAVAKAVUUS

1. Työpukin varmuuden kaatumista vastaan on oltava vähintään 1,5. Seisontavakavuuden on oltava riittävä sekä työpukin poikki- että pituussuunnassa. Työpukin on pysyttävä pystyssä mainitulla varmuudella, kun työpukin työtasoon vaikuttaa 0,3 kN vaakavoima sekä epäedullisimmin sijoitettu 1,5 kN suuruinen pystyvoima, jonka vaikutuspiste on 100 mm päässä työtason reunalta.

2. Työpukin seisontavakavuuden on oltava edellä mainittujen vaatimusten mukainen tarkasteltaessa työpukin nousutien askelmia työtasona.

VNa työntekijöiden työterveyskortista rakennustyössä

VNa 1176/2006

Valtioneuvoston asetus työntekijöiden työterveyskortista rakennustyössä

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, säädetään 21 päivänä joulukuuta 2001 annetun työterveyshuoltolain (1383/2001) 12 §:n 4 momentin nojalla:

1 § Tarkoitus ja soveltamisala

Tämän asetuksen tarkoituksena on työterveyskortin avulla edistää työntekijän työterveyshuollon järjestämistä ja toteuttamista sekä terveydentilan seurantaa rakennustyössä.

Rakennustyöllä tarkoitetaan tässä asetuksessa rakennustyön turvallisuudesta annetun valtioneuvoston päätöksen (629/1994) soveltamisalaan kuuluvaa työtä.

Sen lisäksi, mitä hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta annetussa valtioneuvoston asetuksessa (1484/2001) sekä terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä annetussa valtioneuvoston asetuksessa (1485/2001) säädetään, sovelletaan rakennustyötä tekevään, mitä tässä asetuksessa säädetään.

Tätä asetusta ei kuitenkaan sovelleta:

1) toimihenkilöön;

2) sellaiseen lvi-, sähkö-, tele-, hissi- tai kaukolämpöalan työntekijään tai muuhun työntekijään, joka asentaa, huoltaa tai kunnossapitää rakennukseen tai rakennelmaan asennettavia erillisiä järjestelmiä, varusteita tai laitteita ja joka on muun yrityksen kuin rakennusliikkeen palveluksessa; eikä

3) sellaiseen puhelin-, tietoliikenne-, sähkö- tai kaukolämpöverkkotyöntekijään tai energiantuotantolaitoksen työntekijään, joka on muun yrityksen kuin

rakennusliikkeen palveluksessa.

2 § Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan on osana työterveyshuollon järjestämis- ja toteuttamisvelvollisuutta huolehdittava siitä, että rakennustyötä tekevällä työntekijällä on oma henkilökohtainen työterveyskortti.

Työnantajan on huolehdittava, että työntekijällä on työterveyskortti ennen työskentelyn aloittamista rakennustyömaalla.

3 § Työntekijän velvollisuudet

Työntekijän on pidettävä työterveyskortti mukanaan rakennustyömaalla. Työterveyshuollon järjestämisen valvomiseksi työntekijän on pyydettäessä näytettävä työterveyskortti työnantajalle, työsuojeluviranomaisen tarkastajalle, yhteisen rakennustyömaan päätoteuttajalle tai rakennuttajalle.

Työntekijän on työterveystarkastuksen yhteydessä esitettävä työterveyskorttinsa työterveyshuollon ammattihenkilölle tai asiantuntijalle tietojen merkitsemistä ja päivittämistä varten.

4 § Työterveyskortin sisältö

Työterveyskortista tulee ilmetä työntekijän etu- ja sukunimi sekä henkilötunnus.

Työterveyskorttiin on merkittävä ne terveystarkastukset, joista säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001) sekä edellä 1 §:n 3 momentissa mainituissa asetuksissa.

Työterveyskorttiin on merkittävä jokaisen suoritetun terveystarkastuksen ajankohta, seuraavan tarkastuksen ajankohta sekä tarkastuksen suorittaneen työterveysyksikön ja tarkastuksen suorittajan nimi. Merkinnät työterveyskorttiin tekee terveystarkastuksen suorittaja.

5 § Valvonta

Työsuojeluviranomaisen on valvottava, että työnantaja on huolehtinut tämän asetuksen mukaisista velvoitteistaan.

6 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2007.

VNa huumausainetestien tekemisestä

VNa 218/2005
Valtioneuvoston asetus huumausainetestien tekemisestä

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, säädetään 21 päivänä joulukuuta 2001 annetun työterveyshuoltolain (1383/2001) 19 §:n 3 momentin nojalla, sellaisena kuin se on laissa 760/2004:

1 § Tarkoitus

Tämän asetuksen tarkoituksena on varmistaa että asetuksen soveltamisalaan kuuluvat huumausainetestit tehdään hyvän työterveyshuoltokäytännön ja laboratorioiden laatustandardien mukaisesti sekä testattavan henkilökohtainen koskemattomuus ja yksityiselämän suoja sekä muut perusoikeudet huomioon ottaen.

2 § Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan työterveyshuoltolain (1383/2001) 3 §:n 6 a kohdassa tarkoitetun huumausainetestin toteuttamiseen liittyvien näytteiden ottamiseen, analysointiin ja tulkintaan sekä huumausainetestin luotettavuuden ja laadun valvontaan.

Työnantajan oikeudesta käsitellä huumausainetestin perusteella laadittavaan huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004).

Työterveyshuoltolain nojalla suoritettuun terveystarkastukseen sisältyvän huumausainetestin testitulosten käsittelystä säädetään työterveyshuoltolaissa.

3 § Laboratorioiden laatuvaatimukset

Näytteen analysointia suorittavilla laboratorioilla tulee olla lupa harjoittaa laboratoriotoimintaa siten kuin siitä terveydenhuollon lainsäädännössä erikseen säädetään. Lisäksi laboratorioiden tulee olla mittatekniikan keskuksen akkreditointiyksikön taikka Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen jäsenvaltion muun vastaavan kansallisen akkreditointielimen akkreditoimia ja huumausainetestien, mukaan lukien 6 §:n 2 momentissa tarkoitetussa ensivaiheen analysoinnissa mahdollisesti käytettävät pikatestit, tulee kuulua akkreditoituun pätevyysalueeseen. Akkreditoinnissa tulee soveltaa testaus- ja kalibrointilaboratorioiden pätevyysvaatimuksia koskevaa standardia SFS-EN 17025:2000 tai muuta vastaavaa standardia.

4 § Tutkimuslähetteen antaminen, testattavan informointi ja suostumus

Huumausainetestiä koskevan tutkimuslähetteen antaa lääkäri tai huumausainetestaukseen perehtynyt terveydenhoitaja. Tutkimuslähetteeseen tulee kirjata testattavan lääkitys.

Tutkimuslähetteen antajan on potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) mukaisesti annettava testattavalle selvitys huumausainetestin tarkoituksesta ja sisällöstä. Lisäksi tutkimuslähetteen antajan on annettava testattavalle tieto mahdollisuudesta riitauttaa varmistettu positiivinen testitulos 8 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Huumausainetestin tulee potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain mukaisesti perustua testattavan jokaiseen testikertaan antamaan suostumukseen.

5 § Näytteenotto ja näytteen käsittely

Näytteen ottavan terveydenhuollon ammattihenkilön tulee ennen näytteenottoa varmistaa testattavan henkilöllisyys.

Näytteenoton tulee tapahtua asianmukaisissa tiloissa ja valvotuissa olosuhteissa siten että testattavan yksityisyyden suoja varmistetaan. Näytteenotto ja näytteen käsittely on suoritettava teknisesti luotettavalla tavalla siten, että:

1) eri testattavien näytteet eivät voi sekoittua;

2) näytteeseen ei voi joutua epäpuhtauksia; sekä

3) näytettä ei voi väärentää.

Testattavan näyte on jaettava A-näytteeseen ja B-näytteeseen. Näytteet on merkittävä tunnistetiedoin, sinetöitävä ja toimitettava laboratorioon.

6 § Näytteen analysointi

Laboratoriossa sekä A-näytteen että B-näytteen koskemattomuus tarkistetaan. Tämän jälkeen A-näyte analysoidaan. B-näyte säilytetään avaamattomana siltä varalta, että testattava riitauttaa varmistetun positiivisen testituloksen 8 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Jos A-näytteestä saatu testitulos on negatiivinen, lisätutkimuksia ei saa tehdä ellei välittömästi testituloksen ilmenemisen jälkeen esitetä 5 §:n 2 momentissa tarkoitettuihin seikkoihin liittyviä erityisiä perusteluita. A-näytteestä saatu positiivinen testitulos on varmistettava erillisellä kromatografismassaspektrometrisellä varmistusanalyysillä tai muulla yhtä luotettavalla analyysimenetelmällä.

Varmistetusta positiivisesta testituloksesta on laadittava analysointilausunto, jonka tulee sisältää:

1) näytteen tunnistetiedot;

2) näytteenottoajankohta;

3) raportointipäivämäärä;

4) tieto todetusta huumausaineesta ja sen pitoisuudesta;

5) testituloksen varmentajan allekirjoitus;

6) käytetty analyysimenetelmä; sekä

7) varmistusanalyysin suorittaneen laboratorion nimi.

Edellä 2 momentissa tarkoitetun analysoinnin suorittaneen laboratorion on toimitettava sekä varmistetusta positiivisesta testituloksesta laadittu analysointilausunto että negatiivinen testitulos siihen terveydenhuollon toimintayksikköön, josta huumausainetestiä koskeva tutkimuslähete on annettu.

7 § Testituloksen tulkinta ja testituloksesta ilmoittaminen

Huumausainetestaukseen perehtynyt lääkäri tulkitsee varmistetun positiivisen testituloksen. Testitulosta tulkitessaan lääkärin on arvioitava, johtuuko varmistettu positiivinen testitulos testattavalle määrätystä lääkityksestä, muusta hyväksyttävästä syystä tai testattavan esille tuomasta muusta syystä. Testattavalle tulee varata mahdollisuus esittää käsityksensä varmistetun positiivisen testituloksen syystä, ellei se ole ilmeisen tarpeetonta.

Lääkärin on ilmoitettava testattavalle tulkitusta varmistetusta positiivisesta testituloksesta ja samalla annettava hänelle testitulos kirjallisena.

Huumausainetestiä koskevan tutkimuslähetteen antaneen terveydenhuollon toimintayksikön on ilmoitettava testattavalle negatiivisesta testituloksesta.

8 § Testituloksen riitauttaminen

Testattava voi testituloksen oikeellisuuteen liittyvästä syystä riitauttaa varmistetun positiivisen testituloksen ja vaatia B-näytteen analysointia 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin hän on saanut tiedon varmistetusta positiivisesta testituloksesta. Riitauttaminen on tehtävä siihen terveydenhuollon toimintayksikköön, josta huumausainetestiä koskeva tutkimuslähete on annettu.

9 § Näytteiden säilyttäminen

A-näyte, josta on saatu positiivinen testitulos, on säilytettävä yhden vuoden ajan näytteen ottamisesta. A-näyte, josta saatu positiivinen testitulos on riitautettu 8 §:ssä tarkoitetulla tavalla, on kuitenkin säilytettävä niin kauan kuin asian selvittäminen riitauttamisen johdosta kestää.

A-näyte, josta on saatu negatiivinen testitulos, tulee hävittää, jos testitulosta ei jouduta 6 §:n 2 momentissa tarkoitettujen erityisten perusteiden vuoksi varmistamaan erillisellä kromatografismassaspektrometrisellä varmistusanalyysillä tai muulla yhtä luotettavalla analyysimenetelmällä.

B-näyte on säilytettävä yhtä kauan kuin A-näytteen loppujäännös.

10 § B-näytteen analysointi, testituloksen tulkinta ja testituloksesta ilmoittaminen

B-näytteen analysointiin ja sen perusteella saadun testituloksen tulkintaan sekä testituloksesta ilmoittamiseen sovelletaan, mitä 6 ja 7 §:ssä säädetään A-näytteestä. B-näytteen analysointilausunnossa tulee 6 §:n 3 momentissa säädettyjen tietojen lisäksi ilmoittaa, vastaako B-näytteen testitulos kaikilta osin A-näytteen testitulosta.

11 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä toukokuuta vuonna 2005.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

---

44/2006
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

I OSA YLEISET SÄÄNNÖKSET JA VIRANOMAISVALVONTA

1 luku Yleiset säännökset

1 § Lain soveltaminen ja tarkoitus

Tässä laissa säädetään menettelystä työsuojeluviranomaisen valvoessa työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla.

Mitä 2, 3 ja 6 luvussa säädetään työnantajasta ja työpaikasta, sovelletaan soveltuvin osin muihin tahoihin, joita työsuojeluviranomainen valvoo.

Lain tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen sekä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla.

2 § Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *työsuojeluviranomaisella* aluehallintovirastoa sekä sosiaali- ja terveysministeriötä (*ministeriö*) sen hoitaessa tuotteiden turvallisuuden valvontaan liittyviä tehtäviä;

2) *tarkastajalla* työsuojeluviranomaiseen virkasuhteessa olevaa, jolla on toimivaltuudet suorittaa tässä laissa tarkoitettuja valvonta- ja tarkastustehtäviä; ja

3) *tuotteella* konetta, työvälinettä, henkilönsuojainta tai muuta teknistä laitetta taikka esinettä sekä kemikaalia taikka kemikaalia sisältävää laitetta tai esinettä.

2 luku Työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan toimivaltuudet ja velvollisuudet

3 § Valvonta

Työsuojeluviranomainen tarkastaa työpaikkoja ja muita valvonnan kohteita sekä tekee muita lainsäädännössä edellytettyjä toimenpiteitä. Työsuojeluviranomaisen tulee valvontaa toteuttaessaan edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa.

Työsuojeluviranomaisen valvontatoimintaan sovelletaan hallintolakia (434/2003), kielilakia (423/2003), saamen kielilakia (1086/2003) ja lakia viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999), jollei jäljempänä toisin säädetä. Työsuojeluhallinnosta ja työsuojeluviranomaisen muista tehtävistä säädetään erikseen.

4 § Tiedonsaanti ja tarkastusoikeus

Työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla on valvonnan toteuttamiseksi ja valvonnan edellyttämässä laajuudessa oikeus:

1) päästä paikkaan, jossa tehdään työtä tai jossa perustellusti otaksutaan tehtävän työtä, muihin tiloihin, jotka työnantaja on työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvan lain mukaan velvollinen luovuttamaan työntekijöiden käyttöön, sekä paikkaan, jossa valmistetaan, säilytetään tai esitellään markkinoille tai käyttöön luovutettavaksi tarkoitettuja tuotteita;

2) saada työnantajalta nähtäväkseen asiakirjat, jotka tämän on työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvien säännösten mukaan tehtävä tai säilytettävä ja saada muu selvitys asioista, jotka tämän on työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvien säännösten mukaan tehtävä, säilytettävä tai pidettävä hallussaan muulla tavoin kuin kirjallisesti;

3) keskustella 1 kohdassa tarkoitetussa paikassa työskentelevän tai muun siellä olevan henkilön kanssa kahden kesken tai todistajien läsnä ollessa ja saada häneltä tehtäväänsä varten tarpeellisia tietoja ja työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvissa säännöksissä häneltä edellytettyjä asiakirjoja;

4) saada työnantajalta selostus muistakin kuin 2 kohdassa tarkoitetuista työhön, työympäristöön tai työyhteisön tilaan liittyvistä työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisyyteen vaikuttavista työnantajan tekemistä selvityksistä sekä työpaikan rakenteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin ja muista työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavista olennaisista suunnitelmista;

5) saada työnantajalta nähtäväkseen työnantajan ja työterveyspalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työpaikkaselvitys sekä muu valvonnan kannalta tarpeellinen selostus työterveyshuollon toiminnasta;

6) ilmoitettuaan asiasta työnantajalle ottaa erikseen suoritettavaa selvitystä tai tutkimusta varten näyte työpaikalla käytettävästä raaka- tai tarveaineesta taikka työpaikalla valmistetusta tai siellä käytössä olevasta tuotteesta; näytteestä on maksettava käyvän hinnan mukainen korvaus, jollei sen arvo ole vähäinen;

7) tehdä työpaikalla työhygieenisiä mittauksia ja työnantajan luvalla tai valvonnan kannalta perustellusta syystä kuvata siellä;

8) saada työnantajalta valvontaa varten muitakin tarpeellisia tietoja sekä jäljennöksiä tässä pykälässä mainituista asiakirjoista.

Tarkastajan tulee pyynnöstä osoittaa valtuutensa tarkastuksen tekemiseen työsuojeluviranomaisen antamalla todistuksella.

4 a § Työsuojeluviranomaisten välinen tiedonvaihto

Työsuojeluviranomaisella on oikeus saada toiselta työsuojeluviranomaiselta työsuojeluvalvonnassa saatuja tietoja salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä, jos tiedot ovat välttämättömiä valvonnan kohdentamiseksi tai yksittäisessä valvontatapauksessa lain noudattamisen valvomiseksi, kun valvonta on säädetty työsuojeluviranomaisen tehtäväksi.

Työsuojeluviranomaisella on oikeus luovuttaa oma-aloitteisesti salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä toimivaltaiselle työsuojeluviranomaiselle tietoja epäilemästään laiminlyönnistä tai epäkohdasta, jonka työsuojeluviranomainen on havainnut työsuojeluviranomaisen tehtäväksi säädetyn valvonnan yhteydessä.

4 b § Oikeus saada tietoja viranomaiselta ja muulta julkista tehtävää hoitavalta

Uusi 4 b § voimaan 15.11.2021 (920/2021)
Työsuojeluviranomaisella on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä välttämättömiä tietoja valvonnan kohdentamiseksi tai yksittäisessä valvontatapauksessa tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) ja työsuhteen vähimmäisehtojen noudattamisen sekä työolosuhteiden ja ulkomaalaisen työvoiman käytön valvomiseksi:

1) viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain 4 §:n 1 momentin 1, 4 ja 7 kohdassa tarkoitetulta viranomaiselta;

2) Eläketurvakeskukselta, Työllisyysrahastolta ja Tapaturmavakuutuskeskukselta;

3) eläkelaitokselta ja tapaturmavakuutusyhtiöltä, siltä osin kuin eläkelaitoksen ja tapaturmavakuutusyhtiön tiedot voidaan luovuttaa Harmaan talouden selvitysyksiköstä annetussa laissa (1207/2010) tarkoitetulla velvoitteidenhoitoselvityksellä.

Työsuojeluviranomaisella on oikeus salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä saada Finanssivalvonnalta Finanssivalvonnasta annetun lain (878/2008) 71 a §:ssä tarkoitettujen työsopimussuhteessa olevien henkilöiden suojaamiseksi tarvittavia tietoja.

Vanha 4 b § 15.11.2021 alkaen (920/2021)
Työsuojeluviranomaisella on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä välttämättömiä tietoja valvonnan kohdentamiseksi tai yksittäisessä valvontatapauksessa tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) ja työsuhteen vähimmäisehtojen noudattamisen sekä ulkomaalaisen työvoiman käytön valvomiseksi:

1) viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain 4 §:n 1 momentin 1, 4 ja 7 kohdassa tarkoitetulta viranomaiselta;

2) Eläketurvakeskukselta, työttömyysvakuutusrahastolta ja Tapaturmavakuutuskeskukselta;

3) eläkelaitokselta ja tapaturmavakuutusyhtiöltä, siltä osin kuin eläkelaitoksen ja tapaturmavakuutusyhtiön tiedot voidaan luovuttaa Harmaan talouden selvitysyksiköstä annetussa laissa (1207/2010) tarkoitetulla velvoitteidenhoitoselvityksellä.

Työsuojeluviranomaisella on oikeus salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä saada Finanssivalvonnalta Finanssivalvonnasta annetun lain (878/2008) 71 a §:ssä tarkoitettujen työsopimussuhteessa olevien henkilöiden suojaamiseksi tarvittavia tietoja.

4 c § Oikeus saada tietojoukko viranomaiselta ja muulta julkista tehtävää hoitavalta

Työsuojeluviranomaisella on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain valvonnan kohdentamiseksi seuraavat tietojoukot:

1) Verohallinnolta yksilöintitiedot ja verovelan määrää koskevat tiedot yritys- ja yhteisötietojärjestelmään rekisteröitävistä yksiköistä, joilla ei ole verovelasta Verohallinnon tekemää maksujärjestelyä;

2) Eläketurvakeskukselta yksilöintitiedot yritys- ja yhteisötietojärjestelmään rekisteröitävistä yksiköistä, joiden Eläketurvakeskus on valvonnassaan todennut laiminlyöneen täysin eläkevakuuttamisvelvollisuutensa;

3) Tapaturmavakuutuskeskukselta yksilöintitiedot yritys- ja yhteisötietojärjestelmään rekisteröitävistä yksiköistä, joiden Tapaturmavakuutuskeskus on valvonnassaan todennut laiminlyöneen täysin tapaturmavakuuttamisvelvollisuutensa.

Tietojoukon rajaamiseksi työsuojeluviranomaisen on määriteltävä yhteistyössä Verohallinnon, Eläketurvakeskuksen ja Tapaturmavakuutuskeskuksen kanssa yritys- ja yhteisötietojärjestelmään rekisteröitävän yksikön oikeudellinen muoto, maantieteellinen alue, aikajakso ja toimiala, joita tietopyyntö koskee. Verohallinnolle osoitetussa tietopyynnössä on lisäksi määriteltävä verovelan määrä.

Valvonnan kohdentamisessa tarpeettomiksi jääneet tiedot on hävitettävä välittömästi.

4 d § Oikeus luovuttaa tietoja viranomaiselle ja muulle julkista tehtävää hoitavalle

Työsuojeluviranomaisella on oikeus luovuttaa oma-aloitteisesti salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä tietoja epäilemästään laiminlyönnistä tai epäkohdasta, jonka työsuojeluviranomainen on havainnut tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain tai työsuhteen vähimmäisehtojen noudattamisen taikka ulkomaalaisen työvoiman käytön valvonnan yhteydessä:

1) viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain 4 §:n 1 momentin 1, 4 ja 7 kohdassa tarkoitetulle viranomaiselle;

Uusi 4 d §:n 1 mom. 2 kohta voimaan 15.11.2021 (920/2021)
2) Eläketurvakeskukselle, Työllisyysrahastolle, Tapaturmavakuutuskeskukselle, Kansaneläkelaitokselle ja työttömyyskassalle;

Vanha 4 d §:n 1 mom. 2 kohta 15.11.2021 alkaen (920/2021)
2) Eläketurvakeskukselle, työttömyysvakuutusrahastolle, Tapaturmavakuutuskeskukselle, Kansaneläkelaitokselle ja työttömyyskassalle;

3) eläkelaitokselle ja tapaturmavakuutusyhtiölle.

Edellytyksenä tietojen luovuttamiselle on lisäksi, että viranomainen tai muu julkista tehtävää hoitava on asiassa toimivaltainen.

4 e § Tekninen käyttöyhteys ja tietojen maksuttomuus

Työsuojeluviranomaisella on oikeus saada 4 a—4 c §:ssä tarkoitettuja tietoja teknisen käyttöyhteyden avulla tai muutoin sähköisesti.

Työsuojeluviranomaisella on oikeus saada 4 a—4 c §:ssä tarkoitetut tiedot ja luovuttaa 4 a, 4 d ja 4 f §:ssä tarkoitetut tiedot maksutta.

4 f § Tietojen käyttötarkoitussidonnaisuus

Työsuojeluviranomaisen 4 a—4 c §:n nojalla saamia tietoja saa käyttää vain mainituissa pykälissä tarkoitettuihin käyttötarkoituksiin, ellei laissa toisin säädetä.

Tietoja on kuitenkin oikeus luovuttaa viranomaisille, jotka vastaavat työsuojeluviranomaisten valvontatoimintaa koskevasta muutoksenhausta tai työsuojeluvalvonnassa havaittujen epäiltyjen rikosten tai laiminlyöntien selvittämisestä ja seuraamusten määräämisestä.

Ulkomaalaisen työvoiman käytön valvontaa varten saatuja tietoja voidaan lisäksi luovuttaa ulkomaan viranomaiselle siltä osin kuin se on välttämätöntä lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön noudattamisen valvonnassa tehtävässä Euroopan unionin jäsenvaltioiden viranomaisten välisessä hallinnollisessa yhteistyössä.

5 § Työsuojelutarkastusten tekeminen

Työsuojelutarkastuksia on tehtävä niin usein ja niin tehokkaasti kuin valvonnan vaikuttavuuden kannalta on tarpeellista.

Työpaikkoja, joissa on olennaisia hengen tai terveyden menettämisen vaaroja, on valvottava erityisen tehokkaasti. Tarkastuksia on tehtävä tarvittaessa

kaikkina vuorokauden aikoina, joina työtä tehdään.

Tarkastus tai muu asian selvittämiseksi tarpeellinen valvontatoimenpide on tehtävä viivytyksettä, jos työsuojeluviranomaiselle on tehty ilmoitus siitä, että työpaikalla epäillään rikotun säännöstä, jonka noudattamista työsuojeluviranomainen valvoo tai milloin työnantaja, työsuojeluvaltuutettu tai työsuojelutoimikunta tai sitä vastaava yhteistoimintaelin sitä pyytää, jos pyynnössä tai ilmoituksessa esitetyt seikat antavat siihen aihetta.

6 § Tapaturman tutkimus

Työsuojeluviranomaisen tietoon tulleen 46 §:ssä tarkoitetun työtapaturman tutkimus on suoritettava kiireellisesti. Tutkimuksessa on selvitettävä tapahtumien kulku ja työtapaturmaan johtaneet syyt sekä mahdollisuudet estää samankaltaisten tapaturmien toistuminen.

7 § Tarkastuksesta ilmoittaminen ja läsnäolo tarkastuksessa

Tarkastuksesta ja sen ajankohdasta on ilmoitettava ennalta työnantajalle, jollei 8 §:stä muuta johdu. Työnantajan on ilmoitettava tarkastuksesta asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle tai, jos sellaista ei ole, sopivalla tavalla työpaikalla.

Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan huolehdittava siitä, että työsuojeluvaltuutettu on tarkastuksessa läsnä. Jollei työsuojeluvaltuutettu ole tarkastuksessa läsnä, työnantajan on ilmoitettava tarkastajalle syy tämän poissaoloon.

Työnantajalla ja tämän edustajalla, työsuojeluvaltuutetulla ja muilla työntekijöillä osaltaan on oikeus olla tarkastuksessa läsnä ja tarkastuksen aikana esittää käsityksensä ja kysymyksiä sekä saada tietoa tarkastuksesta ja siihen liittyvistä jatkotoimenpiteistä. Tarkastajan on pyynnöstä keskusteltava näiden henkilöiden kanssa kahden kesken heitä koskevista valvonnan kohteena olevista asioista joko työpaikalla tai tarvittaessa muualla. Tarkastaja voi tarkastuksen luonteen tai laajuuden sitä edellyttäessä rajoittaa tai esittää lisättäväksi tarkastukseen osallistuvien lukumäärää.

8 § Tarkastus ennalta ilmoittamatta

Tarkastus voidaan tehdä ilman 7 §:n 1 momentissa tarkoitettua edeltävää ilmoitusta, milloin se on valvonnan kannalta tarpeellista. Tällöin tarkastajan on työpaikalle saapuessaan mahdollisuuksien mukaan ilmoitettava asiasta työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle tai, jos sellaista ei ole, sopivalla tavalla työpaikalla.

Tarkastus voidaan aloittaa tekemättä 1 momentissa tarkoitettua ilmoitusta työpaikalle saapumisesta, jos ilmoittaminen olisi omiaan vaarantamaan tarkastuksen tavoitteiden saavuttamista. Tällöin tarkastajan on mikäli mahdollista viimeistään tarkastuksen päättyessä ilmoitettava tarkastuksesta työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle ja samalla varattava heille tilaisuus esittää käsityksensä tarkastuksen kohteena olevien seikkojen ja tarkastuksessa tehtyjen havaintojen johdosta. Jos tarkastaja ei tarkastuksen aikana tai sen päättyessä ole tavannut mainittuja henkilöitä, heille on sopivalla tavalla ilmoitettava tehdystä tarkastuksesta.

9 § Tarkastus kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa

Kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa tarkastus voidaan tehdä, jos on perusteltua syytä epäillä, että tiloissa tehtävästä työstä tai työolosuhteista aiheutuu vaaraa työntekijän hengelle tai olennaista haittaa tai vaaraa hänen terveydelleen eikä valvontaa voida muutoin toteuttaa riittävästi.

10 § Ilmoittajan tietojen salassapito

Kun työsuojeluviranomaiselle on tehty ilmoitus työpaikan turvallisuutta tai terveellisyyttä koskevasta puutteellisuudesta tai epäkohdasta tai muusta sen valvontaan kuuluvien säännösten epäillystä rikkomisesta, ilmoittajan henkilöllisyys ja se, että valvontatoimenpide on tehty ilmoituksen johdosta, on pidettävä salassa. Ilmoittajan henkilöllisyys saadaan kuitenkin ilmaista, jos se on valvonnan kannalta tarpeellista ja ilmoituksen tekijä on antanut siihen suostumuksensa.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu tieto voidaan ilmoittajan suostumuksetta antaa syyttäjä- ja poliisiviranomaiselle rikoksen selvittämiseksi.

11 § Tarkastuskertomus

Tarkastajan on viipymättä laadittava tarkastuksesta kirjallinen tarkastuskertomus. Tarkastuskertomuksesta tulee käydä ilmi tarkastuksen kulku ja tarkastajan tekemät keskeiset havainnot. Lisäksi sen tulee sisältää 13 §:ssä tarkoitetut toimintaohjeet ja kehotukset, selostus toimintaohjeen ja kehotuksen merkityksestä ja mahdollisista jatkotoimenpiteistä. Kehotus voidaan antaa myös erillisessä asiakirjassa.

2 momentti kumottu

Tarkastuskertomus on annettava tiedoksi työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. Jos työpaikalla ei ole työsuojeluvaltuutettua, työnantajan on annettava tarkastuskertomus sopivalla tavalla työpaikalla tiedoksi.

12 § Asiantuntijan käyttö

Työsuojeluviranomainen voi käyttää apunaan pätevää ulkopuolista asiantuntijaa valvonnan kannalta merkityksellisen seikan selvittämisessä. Asiantuntijalla on 4 §:ssä tarkoitetut oikeudet siinä laajuudessa kuin selvittäminen edellyttää, sen mukaan kuin työsuojeluviranomaisen asiantuntijalle kutakin tapausta varten antama yksilöity valtakirja osoittaa. Asiantuntijalla ei kuitenkaan ole oikeutta suorittaa tehtäväänsä 9 §:n tarkoittamassa paikassa muutoin kuin yhdessä sen tarkastajan kanssa, jota hän avustaa.

Työsuojeluviranomaisen on annettava asiantuntijan tekemät keskeiset havainnot tiedoksi sopivaksi katsomallaan tavalla työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. Jos työsuojeluvaltuutettua ei ole, työnantajan on annettava keskeiset havainnot sopivalla tavalla työpaikalla tiedoksi.

Mitä viranomaisesta säädetään hallintolaissa, kielilaeissa ja viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa, koskee myös asiantuntijaa hänen toimiessaan työsuojeluviranomaisen apuna.

3 luku Toimivallan käyttö

13 § Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Jos työnantaja ei noudata hänelle työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvissa säännöksissä asetettuja velvollisuuksia, tarkastajan on annettava työnantajalle kirjallinen toimintaohje poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila.

Jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehotus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Samoin tarkastaja voi antaa kirjallisen kehotuksen, jos työnantaja ei noudata 1 momentissa tarkoitettua toimintaohjetta.

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

1) työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvää työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavaa seikkaa;
2) työaika- tai vuosilomakirjanpitoa tai muuta kirjaamisvelvoitetta;
3) työsopimuslaissa (55/2001) tai muussa laissa, jonka noudattamista työsuojeluviranomainen valvoo, tarkoitettua velvoitetta antaa:
a) kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista ja niistä edellytettävistä lisätiedoista;
b) kirjallinen selvitys niistä perusteista, joiden perusteella vaihteleva työaika vastaa työnantajan työvoimatarvetta;
c) palkkalaskelma;
d) kirjallinen todistus lomauttamisesta;
e) kirjallinen ilmoitus työsopimuksen päättämisperusteista;
f) työtodistus;
4) työterveyshuollon järjestämistä;
5) yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) tarkoitettua syrjinnän kieltoa, vastatoimien kieltoa tai syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa taikka mainitun lain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettua velvollisuutta laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi tai mainitun lain 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeutta;
6) suorien lisäeläkejärjestelmien valvontaa;
7) tässä laissa säädettyä velvollisuutta;
8) työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 12 §:ssä säädettyä tiedonantovelvollisuutta henkilöstön edustajille tai mainitun lain 17 §:n 1, 2, 4 tai 5 momentissa säädettyä työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeutta.

14 § Asian saattaminen työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi

Tarkastajan on seurattava, onko työnantaja noudattanut 13 §:n 2 momentissa tarkoitettua kehotusta määräajassa. Jos tarvittavia toimenpiteitä ei ole suoritettu, tarkastajan on viivytyksettä saatettava asia työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi.

Jos tarkastaja havaitsee, että toimintaohjeen tai kehotuksen antaminen ei ilmeisesti johda säännösten vastaisen olotilan korjaamiseen tai poistamiseen taikka asia ei siedä viivytystä, tarkastaja voi saattaa asian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi toimintaohjetta tai kehotusta antamatta.

15 § Työsuojeluviranomaisen päätös

Työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantajan korjaamaan tai poistamaan säännösten vastaisen olotilan asettamassaan määräajassa. Määräaikaa asetettaessa on otettava huomioon aiemmin kehotuksessa asetettu määräaika.

Työsuojeluviranomainen voi määrätä 1 momentissa tarkoitetussa päätöksessä asetetun velvollisuuden tehosteeksi uhkasakon tai teettämis- tai keskeyttämisuhan siten kuin uhkasakkolaissa (1113/1990) säädetään.

Työsuojeluviranomainen voi päätöksessään määrätä, että sitä on noudatettava muutoksenhausta huolimatta.

16 § Käyttökielto ja väliaikainen käyttökielto

Jos työpaikalla vallitsevasta puutteellisuudesta tai epäkohdasta aiheutuu työntekijälle hengen tai terveyden menettämisen vaara, asianomainen työsuojeluviranomainen voi kieltää vaaraa aiheuttavan koneen, työvälineen tai muun teknisen laitteen, tuotteen tai työmenetelmän käyttämisen tai työnteon jatkamisen, kunnes lain vastainen olotila on korjattu tai poistettu. Työsuojeluviranomainen voi määrätä edellä mainitun käyttökiellon tehosteeksi uhkasakon siten kuin uhkasakkolaissa säädetään.

Tarkastaja voi heti antaa 1 momentissa tarkoitetun käyttökiellon väliaikaisena, jos hengen tai terveyden menettämisen vaara on välitön. Väliaikaista käyttökieltoa on heti noudatettava. Tarkastajan on viivytyksettä saatettava asia työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi.

17 § Asian käsittely

Ennen päätöksen tekemistä työsuojeluviranomaisen on varattava sen lisäksi, mitä hallintolaissa säädetään asianosaisen kuulemisesta, asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus tulla kuulluksi. Hänelle on myös annettava päätös maksutta tiedoksi. Edellä 15 ja 16 §:ssä tarkoitettu asia on käsiteltävä kiireellisesti.

4 luku Tuotteiden turvallisuuden valvonta

18 § Teknisen laitteen luovuttamiskielto

Jos aluehallintovirasto on valvonnassaan havainnut, ettei markkinoille tai käyttöön tarkoitettu kone, työväline, henkilönsuojain tai muu tekninen laite ole säädettyjen vaatimusten mukainen tai se on muuten omiaan aiheuttamaan vaaraa henkilöille tai omaisuudelle, aluehallintoviraston on tarpeelliselta osin siirrettävä asia ministeriön käsiteltäväksi.

Ministeriö voi kieltää 1 momentissa tarkoitetun teknisen laitteen luovuttamisen markkinoille tai käyttöön, kunnes se on saatettu vaatimusten mukaiseksi. Kiellon sijasta ministeriö voi määrätä rajoituksia tai ehtoja luovuttamiselle. Jos on perusteltua syytä epäillä teknistä laitetta vaatimusten vastaiseksi, ministeriö voi kieltää sen luovutuksen, kunnes vaatimusten mukaisuus on selvitetty.

Vaikka tekninen laite on asianmukaisesti saatettu markkinoille tai käyttöön, ministeriö voi asettaa 2 momentissa tarkoitetun kiellon tai määrätä luovuttamisen ehdoista tai rajoituksista, jos tekninen laite on omiaan vaarantamaan henkilöiden tai omaisuuden turvallisuuden.

Tarkastaja voi antaa 2 ja 3 momentissa tarkoitetun kiellon väliaikaisena, jos markkinoille tai käyttöön tarkoitettu tekninen laite ei ole säädettyjen vaatimusten mukainen tai jos se käyttöön otettuna voi aiheuttaa välitöntä vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Edellytyksenä on lisäksi, että väliaikainen kielto on valvonnan tarkoituksen toteutumisen kannalta välttämätön. Tarkastajan on siirrettävä asia aluehallintovirastolle, joka saattaa asian ministeriön käsiteltäväksi. Tarkastajan, aluehallintoviraston ja ministeriön on toimittava asiassa kiireellisesti.

19 § Teknisen laitteen markkinoilta ja käytöstä poistaminen

Uusi 19 § voimaan 15.11.2021 (920/2021)

Ministeriö voi 18 §:ssä tarkoitetussa päätöksessään velvoittaa teknisen laitteen valmistajan, maahantuojan tai myyjän taikka muun, joka on luovuttanut teknisen laitteen markkinoille tai käyttöön, poistamaan sen markkinoilta, ja jos tekninen laite on luovutettu käyttöön, ryhtymään tarpeellisiin toimenpiteisiin sen poistamiseksi käytöstä. Ministeriö voi kohdistaa päätöksen myös muuhun luonnolliseen henkilöön tai oikeushenkilöön, jolla on teknisten laitteiden valmistamiseen, markkinoilla saataville asettamiseen tai käyttöön ottamiseen liittyviä velvoitteita.

Vanha 19 § 15.11.2021 alkaen (920/2021)

Ministeriö voi 18 §:ssä tarkoitetussa päätöksessään velvoittaa teknisen laitteen valmistajan, maahantuojan tai myyjän taikka muun, joka on luovuttanut teknisen laitteen markkinoille tai käyttöön, poistamaan sen markkinoilta, ja jos tekninen laite on luovutettu käyttöön, ryhtymään tarpeellisiin toimenpiteisiin sen poistamiseksi käytöstä.

19 a § Teknisen laitteen hävittäminen

Uusi 19 a § voimaan 15.11.2021 (920/2021)

Jos 18 tai 19 §:ssä tarkoitettuja kieltoja ja määräyksiä ei voida pitää riittävinä ja tekninen laite voi aiheuttaa vakavan riskin henkilöille tai omaisuudelle, ministeriö voi määrätä valmistajan, maahantuojan, myyjän tai muun teknisen laitteen markkinoille tai käyttöön luovuttaneen hävittämään hallussaan olevan tai tälle palautetun laitteen. Jos teknisen laitteen hävittäminen ei ole tarkoituksenmukaista, ministeriö voi määrätä laitteen tehtäväksi käyttökelvottomaksi tai muusta vastaavasta menettelystä. Ministeriö voi kohdistaa päätöksen myös muuhun luonnolliseen henkilöön tai oikeushenkilöön, jolla on teknisten laitteiden valmistamiseen, markkinoilla saataville asettamiseen tai käyttöön ottamiseen liittyviä velvoitteita.

Vanha 19 a § 15.11.2021 alkaen (920/2021)

Jos 18 tai 19 §:ssä tarkoitettuja kieltoja ja määräyksiä ei voida pitää riittävinä ja tekninen laite voi aiheuttaa vakavaa vaaraa henkilöille tai omaisuudelle, ministeriö voi määrätä valmistajan, maahantuojan, myyjän tai muun teknisen laitteen markkinoille tai käyttöön luovuttaneen hävittämään hallussaan olevan tai tälle palautetun laitteen. Jos teknisen laitteen hävittäminen ei ole tarkoituksenmukaista, ministeriö voi määrätä laitteen tehtäväksi käyttökelvottomaksi tai muusta vastaavasta menettelystä.

Lisätty 19 b § voimaan 15.11.2021 (920/2021)

19 b § Verkkorajapintaan liittyvät toimivaltuudet

Jos tekninen laite aiheuttaa vakavan riskin henkilöiden terveydelle, turvallisuudelle tai omaisuudelle ja se on välttämätöntä vakavan riskin poistamiseksi, ministeriö voi määrätä palveluntarjoajan poistamaan tekniseen laitteeseen viittaavaa sisältöä verkkosivustoltaan tai muulta vastaavalta markkinavalvonnasta ja tuotteiden vaatimustenmukaisuudesta sekä direktiivin 2004/42/EY ja asetusten (EY) N:o 765/2008 ja (EU) N:o 305/2011 muuttamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2019/1020 3 artiklan 15 kohdassa tarkoitetulta verkkorajapinnalta tai antamaan loppukäyttäjille selkeän varoituksen verkkorajapintaan pääsyn yhteydessä.

Jos 1 momentissa tarkoitettua määräystä ei ole noudatettu, ministeriö voi määrätä palveluntarjoajan rajoittamaan pääsyä verkkorajapintaan.

Ministeriö voi antaa päätöksen myös väliaikaisena, jolloin se on voimassa, kunnes asia on lopullisesti ratkaistu. Ministeriön on ratkaistava asia kiireellisesti.

Ministeriön on ennen 1–3 momentissa tarkoitetun päätöksen antamista varattava päätöksen saajalle sekä luonnolliselle henkilölle tai oikeushenkilölle, jolla on teknisten laitteiden valmistamiseen, markkinoilla saataville asettamiseen tai käyttöön ottamiseen liittyviä velvoitteita, tilaisuus tulla kuulluksi, paitsi jos kuulemista ei voida toimittaa niin nopeasti kuin asian kiireellisyys välttämättä vaatii.

20 § Tiedottaminen ja tehosteet

Uusi 20 § voimaan 15.11.2021 (920/2021)

Ministeriö voi 18, 19 ja 19 a §:ssä tarkoitetuissa päätöksissään asettaa velvoitteen tiedottaa määräajassa ja määräämällään tavalla päätöksen edellyttämistä toimenpiteistä, tekniseen laitteeseen tai sen käyttämiseen liittyvästä vaarasta sekä laitteen haltijan oikeuksista. Ministeriö voi asettaa valmistajalle, maahantuojalle tai myyjälle velvoitteen tiedottaa myös silloin, kun tekninen laite on todettu vaatimusten vastaiseksi, mutta 18, 19 tai 19 a §:ssä tarkoitettua päätöstä ei tehdä sen vuoksi, että kysymyksessä olevia teknisiä laitteita ei ole enää valmistajan, maahantuojan, myyjän eikä muun teknisen laitteen markkinoille tai käyttöön luovuttaneen hallussa ja tiedottamisvelvollisuuden asettamiselle on painavia turvallisuuteen ja terveyteen liittyviä syitä.

Ministeriö voi määrätä tässä luvussa tarkoitetussa päätöksessä asetetun velvoitteen tehosteeksi uhkasakon tai teettämis- tai keskeyttämisuhan. Uhkasakosta sekä teettämis- ja keskeyttämisuhasta säädetään uhkasakkolaissa.

Ministeriö voi tässä luvussa tarkoitetussa päätöksessä määrätä, että sitä on noudatettava muutoksenhausta huolimatta.

Ministeriön on ilmoitettava 18 §:n 2 momentissa tarkoitetusta päätöksestä Euroopan komissiolle ja tarvittaessa muille Euroopan unionin jäsenvaltioille siten kuin ilmoittamisesta unionin lainsäädännössä tai muualla säädetään. Ministeriön on myös huolehdittava vakavan riskin aiheuttavia teknisiä laitteita koskevasta ilmoitusmenettelystä ja muusta tietojen vaihdosta siten kuin asiasta unionin lainsäädännössä tai muualla säädetään.

Vanha 20 § 15.11.2021 alkaen (920/2021)

Ministeriö voi 18, 19 ja 19 a §:n mukaisissa päätöksissään asettaa velvoitteen tiedottaa määräajassa ja määräämällään tavalla päätöksen edellyttämistä toimenpiteistä, tekniseen laitteeseen tai sen käyttämiseen liittyvästä vaarasta sekä laitteen haltijan oikeuksista. Ministeriö voi asettaa valmistajalle, maahantuojalle tai myyjälle velvoitteen tiedottaa myös silloin, kun tekninen laite on todettu vaatimusten vastaiseksi, mutta 18, 19 tai 19 a §:ssä tarkoitettua päätöstä ei tehdä sen vuoksi, että kysymyksessä olevia teknisiä laitteita ei ole enää valmistajan, maahantuojan, myyjän eikä muun teknisen laitteen markkinoille tai käyttöön luovuttaneen hallussa ja tiedottamisvelvollisuuden asettamiselle on painavia turvallisuuteen ja terveyteen liittyviä syitä.

Ministeriö voi määrätä tässä luvussa tarkoitetussa päätöksessä asetetun velvoitteen tehosteeksi uhkasakon tai teettämis- tai keskeyttämisuhan siten kuin uhkasakkolaissa säädetään.

Ministeriön on ilmoitettava 18 §:n 2 momentissa tarkoitetusta päätöksestä Euroopan komissiolle ja tarvittaessa muille Euroopan unionin jäsenvaltioille siten kuin ilmoittamisesta unionin lainsäädännössä tai muualla säädetään. Ministeriön on myös huolehdittava vakavan riskin aiheuttavia teknisiä laitteita koskevasta ilmoitusmenettelystä ja muusta tietojen vaihdosta siten kuin asiasta unionin lainsäädännössä tai muualla säädetään.

21 § Teknisen laitteen tutkiminen ja kustannusten korvaaminen

Ministeriöllä on oikeus ottaa tutkittavaksi 19 §:ssä tarkoitetun henkilön hallussa oleva tekninen laite, jos se on 18 §:ssä tarkoitetun valvonnan kannalta tarpeellista. Jos teknisen laitteen haltija sitä vaatii, laite on korvattava käyvän hinnan mukaan, jollei osoittaudu, että se on vaatimusten vastainen.

Jos tekninen laite on vaatimusten vastainen, ministeriö voi velvoittaa laitteen markkinoille tai käyttöön luovuttaneen korvaamaan valtiolle sen hankinnasta, tutkimuksesta ja testauksesta aiheutuneet kohtuulliset kustannukset. Tässä pykälässä säädetty kustannusten korvaus on suoraan ulosottokelpoinen. Sen perimisestä säädetään verojen ja maksujen täytäntöönpanosta annetussa laissa (706/2007).

Lisätty 21 a § voimaan 15.11.2021 (920/2021)

21 a § Oikeus hankkia tekninen laite tutkittavaksi valehenkilöllisyyttä käyttäen

Aluehallintovirastolla ja ministeriöllä on oikeus hankkia tekninen laite tutkittavaksi valehenkilöllisyyttä käyttäen, jos se on välttämätöntä teknisen laitteen vaatimustenmukaisuuden valvomiseksi. Mitä 21 §:n 2 momentissa säädetään, sovelletaan myös, kun tekninen laite on hankittu tutkittavaksi valehenkilöllisyyttä käyttäen.

Valehenkilöllisyyden käytöstä on ilmoitettava valmistajalle, maahantuojalle, myyjälle tai muulle teknisen laitteen markkinoille tai käyttöön luovuttaneelle sekä luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2016/679 (yleinen tietosuoja-asetus) 4 artiklan 7 kohdassa tarkoitetulle rekisterinpitäjälle niin pian kuin se on valehenkilöllisyyden käytön tarkoitusta vaarantamatta mahdollista.

II OSA TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA

5 luku Työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla

22 § Yhteistoiminnan tavoitteet ja toteuttaminen

Tässä luvussa säädetyn yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn.

23 § Sopimisoikeus

Tässä luvussa tarkoitetusta yhteistoiminnan järjestämisestä voidaan sopia toisin kirjallisella sopimuksella, jonka osapuolina ovat työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset.

Mitä 1 momentissa säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelisluterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja ortodoksiseen kirkkokuntaan, Suomen Pankkiin sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

Työnantaja ja työsuojeluvaltuutettu tai henkilöstön valtuuttama edustaja, tai jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä voivat sopia yhteistoiminnan järjestämisestä työpaikan olosuhteisiin soveltuvalla tavalla, joka turvaa työntekijöille vähintään tässä luvussa säädettyjen osallistumismahdollisuuksien tasoiset mahdollisuudet osallistua yhteistoiminnassa työsuojelua koskevien asioiden käsittelyyn. Sopimus on voimassa toistaiseksi ja se voidaan irtisanoa päättymään kahden kuukauden kuluttua irtisanomisesta. Sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Työnantajan tulee kirjallisesti ilmoittaa sovellettavasta sopimuksesta ja sen sisällöstä sopivalla tavalla työpaikalla.

24 § Sopimisoikeuden rajoitukset

Edellä 23 §:ssä tarkoitetulla sopimuksella ei voida rajoittaa 32, 36 ja 37 §:ssä tarkoitettuja oikeuksia. Sopimuksella ei voida poistaa 33 §:ssä, 34 §:n 1 ja 3 momentissa eikä 35 §:ssä säädettyjä oikeuksia.

Edellä 23 §:n 3 momentissa tarkoitetulla sopimuksella ei voida rajoittaa 29 §:ssä, 33 §:n 1 momentissa, 34, 35, 40 eikä 41 §:ssä säädettyjä oikeuksia.

25 § Työpaikka

Tässä luvussa työpaikalla tarkoitetaan toiminnan luonne ja laajuus sekä toimipisteiden tai toimintayksiköiden työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen yhteistoiminnan kannalta alueellisesti ja toiminnallisesti tarkoituksenmukaista yhden tai useamman toimipisteen tai toimintayksikön muodostamaa kokonaisuutta.

26 § Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsitellään sen lisäksi, mitä muualla säädetään, työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen muun ohella:

1) työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;

2) periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitetussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat;

3) työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat;

4) työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat;

5) työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työtekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;

6) työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot;

7) edellä 1-6 kohdassa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Edellä 1-7 kohdassa tarkoitettuja asioita on käsiteltävä niiden valmistelu- ja toteuttamisaikataulu huomioon ottaen yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa.

27 § Yhteistoiminta-asioiden käsittely

Yhteistoimintaan 26 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan kuuluvat asiat käsitellään työnantajan tai tämän edustajana toimivan esimiehen ja työntekijän kesken. Työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn työntekijän pyynnöstä ja tarvittaessa muutoinkin. Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat 26 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetut ja muut 26 §:ssä tarkoitetut asiat käsitellään 38 §:ssä tarkoitetussa työsuojelutoimikunnassa. Työsuojelutoimikunnan jäsenellä on oikeus tehdä esityksiä työsuojelutoimikunnassa käsiteltäviksi asioiksi ja muutoinkin yhteistoiminnan kehittämiseksi sekä saada esityksistään perusteltu palaute.

Jos työpaikalla ei ole työsuojelutoimikuntaa, 26 §:n 2-7 kohdassa tarkoitetut asiat käsitellään työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun kesken. Jos työpaikalla ei ole työsuojelutoimikuntaa eikä työsuojeluvaltuutettua, 26 §:ssä tarkoitetut asiat käsitellään soveltuvin osin siten kuin työturvallisuuslain (738/2002) 3 luvussa säädetään. Yhteistoiminnasta työterveyshuollon osalta säädetään erikseen.

Jos työpaikalle on valittu työehtosopimuksen perusteella luottamusmies tai yhdysmies taikka työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevissa asioissa. Sama henkilö voidaan valita luottamus- tai yhdysmieheksi taikka luottamusvaltuutetuksi ja työsuojeluvaltuutetuksi.

28 § Työnantajaa edustava yhteistoimintahenkilö

Työnantajan on nimettävä edustajansa (*työsuojelupäällikkö*) tässä luvussa tarkoitettua yhteistoimintaa varten, jollei hän itse hoida tätä tehtävää. Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Tässä tarkoituksessa työsuojelupäällikön tehtävänä on ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi.

Työsuojelupäällikön tulee olla työpaikan ja työn luonne sekä työpaikan laajuus huomioon ottaen riittävän pätevä ja hänellä on oltava riittävän hyvä perehtyneisyys työsuojelusäännöksiin ja työpaikan olosuhteisiin sekä muutoinkin asianmukaiset edellytykset 26 §:ssä tarkoitettujen asioiden käsittelyyn ja yhteistoiminnan järjestämiseen.

29 § Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut

Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen tässä luvussa tarkoitettuun yhteistoimintaan sekä yhteydenpitoon työsuojeluviranomaisiin. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan edellä tarkoitetut valtuutetut. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

Jos työsuojeluvaltuutetun työ- tai virkasuhde tai muu julkisoikeudellinen palvelussuhde päättyy tai hän eroaa työsuojeluvaltuutetun tehtävästä kesken toimikautensa, hänen sijaansa tulee varavaltuutettu jäljellä olevaksi toimikaudeksi. Työsuojeluvaltuutetun sijaan tulleella varavaltuutetulla on työsuojeluvaltuutetun asema.

Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voi siirtää odottamaan työsuojeluvaltuutetun esteen päättymistä. Varavaltuutetulla on tällöin työsuojeluvaltuutetun oikeuksia vastaava oikeus kyseisten tehtävien edellyttämään tiedon saantiin, ajankäyttöön ja ansionmenetysten korvauksiin sekä oikeus keskeyttää vaarallinen työ 36 §:n mukaisesti.

Työsuojeluvaltuutetun esteen aikana hänen tehtäviään hoitaa se varavaltuutetuista, joka varavaltuutettujen vaalissa on saanut eniten ääniä, jollei 23 §:ssä säädetyn mukaisesti toisin sovita.

30 § Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinta

Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut on valittava työntekijöiden järjestämällä vaalilla toimikaudeksi, jonka pituus on kaksi kalenterivuotta, jollei toimikaudesta 23 §:ssä säädetyn mukaisesti toisin sovita. Kahta kalenterivuotta pidemmästä toimikaudesta voidaan sopia 23 §:n 1 momentissa tarkoitetulla sopimuksella. Toimikausi voidaan sopia myös työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa yhteistoimintamenettelyssä perustellusta syystä neljäksi kalenterivuodeksi. Vaalin ajasta ja paikasta on sovittava etukäteen työnantajan kanssa. Vaali on järjestettävä niin, että työpaikan kaikki työntekijät voivat osallistua siihen ja että se ei aiheuta tarpeetonta haittaa työpaikan toiminnalle.

Työnantajan on tarvittaessa annettava työpaikalla tietoa työntekijöiden oikeudesta valita työsuojeluvaltuutettu. Vaalin järjestämistä varten työnantajan on annettava työntekijöiden käyttöön luettelo työpaikan työntekijöistä ja tarvittaessa erikseen toimihenkilöasemassa olevista työntekijöistä ja luovutettava maksutta työntekijöiden käyttöön hallinnassaan olevia tiloja. Työnantaja ei saa estää tai vaikeuttaa vaalin järjestämistä.

Vaalin toimittajien on välittömästi ilmoitettava työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin tuloksesta kirjallisesti työnantajalle.

Jos työsuojeluvaltuutetun vaalin järjestämisessä ilmenee työpaikalla epätietoisuutta, tarkastajan tulee antaa työntekijöille tarvittavat ohjeet. Jollei työpaikalla, jolla 29 §:n mukaan on valittava työsuojeluvaltuutettu, ole toimitettu vaalia, tarkastajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin vaalin aikaansaamiseksi.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin ajankohdasta, vaalikelpoisuudesta, ehdokasasettelusta, äänestysmenettelystä ja muusta vaalin järjestämisestä.

31 § Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä käsiteltäessä 26 §:ssä tarkoitettuja asioita yhteistoiminnassa työnantajan kanssa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on oma-aloitteisesti perehtyä työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Samoin hänen tulee osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin, jos tämä tai työsuojeluviranomainen katsoo tutkimukseen osallistumisen tarpeelliseksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee myös osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyyttä edistäviin seikkoihin.

32 § Työsuojeluvaltuutetun oikeus tiedon saantiin

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä työsuojelua koskevien säännösten mukaan. Hänellä on myös oikeus tutustua työnantajan hallussa oleviin työympäristön ja työyhteisön tilaan liittyviin työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin asiakirjoihin. Lisäksi hänellä on oikeus muutenkin saada työnantajalta tarpeelliset tiedot yhteistoimintatehtäviensä hoitamista varten.

Työsuojeluvaltuutetulla on niin ikään oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Työsuojeluvaltuutetun lausunnon antamisesta työterveyshuollon kustannusten korvaamista koskevasta hakemuksesta säädetään erikseen.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada jäljennöksiä 1 ja 2 momentissa mainituista asiakirjoista yhteistoimintatehtäviensä edellyttämässä laajuudessa.

33 § Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun oikeus saada koulutusta

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työsuojeluvaltuutetulla ja varavaltuutetulla on mahdollisuus saada yhteistoimintatehtäviensä hoitamiseksi asianmukaista koulutusta työsuojelua koskevista säännöksistä ja ohjeista sekä muista tehtävien hoitamiseen kuuluvista asioista ottaen huomioon heidän kokemuksensa ja aikaisemmin saamansa koulutus työsuojeluasioissa. Työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun sekä varavaltuutetun on käsiteltävä koulutustarvetta ja -järjestelyjä kahden kuukauden kuluessa valinnasta. Koulutuksesta ei saa aiheutua kustannuksia eikä ansion menetystä työsuojeluvaltuutetulle eikä varavaltuutetulle.

Kouluttamisen on tapahduttava työaikana, jollei 23 §:ssä säädetyn mukaisesti toisin sovita.

34 § Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Työnantajan on vapautettava työsuojeluvaltuutettu 31 §:ssä säädettyjen tehtävien hoitamista varten säännöllisistä työtehtävistään sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka tämä tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten, jollei pätevä syy tilapäisesti ole vapautuksen esteenä. Työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten tarvittavaa aikaa määrättäessä on otettava huomioon tämän edustamien työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne, töiden järjestelystä johtuvat työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät sekä muut työntekijöiden turvallisuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työturvallisuuslaissa tarkoitetut haitta-, vaara- ja kuormitustekijät.

Jollei työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ole 23 §:n 1 momentissa säädetyn mukaisesti muuta sovittu, työnantajan on työpaikalla, jossa säännöllisesti

työskentelee vähintään 10 työntekijää, vapautettava työsuojeluvaltuutettu 1 momentin tarkoittamat tekijät huomioon ottaen säännöllisistä työtehtävistään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten vähintään neljäksi tunniksi kunkin neljän perättäisen kalenteriviikon pituisen ajanjakson aikana, jollei tuotannolle tai työnantajan toiminnalle vapautuksesta aiheutuva tuntuva haitta ole tilapäisesti vapautuksen esteenä. Mitä edellä tässä momentissa säädetään, koskee sen työntekijöiden tai toimihenkilöasemassa olevien työntekijöiden ryhmän valitsemaa työsuojeluvaltuutettua, jonka ryhmän työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle työstä aiheutuva haitta tai vaara on suurempi kuin toisen ryhmän työntekijöille aiheutuva haitta tai vaara.

Työsuojeluvaltuutetun 1 momentissa tarkoitettu vapautus on hänen säännöllisten työtehtäviensä niin edellyttäessä otettava töiden järjestelyssä huomioon. Työsuojeluvaltuutetun on muutoin huolehdittava työ- tai virkasuhteesta tai muusta palvelussuhteesta johtuvista velvollisuuksistaan.

35 § Työsuojeluvaltuutetun ansion menetyksen korvaaminen

Työnantajan on korvattava työsuojeluvaltuutetulle työsuojeluvaltuutetun tehtävien työaikana hoitamisesta aiheutuva ansion menetys. Korvaus lasketaan sen mukaan, mitä työsuojeluvaltuutettu olisi säännöllisessä työssään ansainnut sinä aikana, jona hän hoiti työsuojeluvaltuutetun tehtäviä.

Työnantajan on suoritettava kohtuullinen korvaus työsuojeluvaltuutetun työajan ulkopuolella suorittamista välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joista työsuojeluvaltuutettu on ilmoittanut työnantajalle.

36 § Työsuojeluvaltuutetun oikeus keskeyttää vaarallinen työ

Jos työstä aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tässä pykälässä säädetyin rajoituksin keskeyttää työ edustamiensa työntekijöiden osalta.

Työsuojeluvaltuutetun on, milloin se vaaran laatuun ja muihin olosuhteisiin nähden on mahdollista, ilmoitettava työn keskeyttämisestä työnantajalle ennakolta ja joka tapauksessa heti, kun se voi vaaratta tapahtua. Työnantaja voi varmistuttuaan, ettei 1 momentissa tarkoitettua vaaraa ole, määrätä työn jatkettavaksi.

Työn keskeyttäminen ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta on välttämätöntä. Työtä keskeytettäessä on huolehdittava siitä, että keskeytyksestä mahdollisesti aiheutuva haitta ja vaara on mahdollisimman vähäinen.

Jos työsuojeluvaltuutettu on tämän pykälän mukaisesti keskeyttänyt työn, hän ei ole velvollinen korvaamaan työn keskeyttämisestä mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa.

37 § Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun sekä merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 9 §:ssä luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomisesta.

38 § Työsuojelutoimikunta

Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, on perustettava kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunnassa ovat edustettuina työnantaja sekä työpaikan työntekijät.

Työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin tässä pykälässä tarkoitetun yhteistoiminnan järjestämiseksi.

39 § Työsuojelutoimikunnan valitseminen ja kokoonpano

Jollei työsuojelutoimikunnan jäsenmäärästä ja eri osapuolten edustuksesta muuta sovita, toimikunnan jäsenmäärä on neljä, kahdeksan tai kaksitoista sen mukaan kuin työpaikan laatu, laajuus ja muut olosuhteet edellyttävät. Jäsenistä neljännes edustaa työnantajaa sekä puolet sitä työntekijöiden tai toimihenkilöasemassa olevien työntekijöiden ryhmää, joka on näistä suurempi ja neljännes sitä ryhmää, joka on näistä pienempi.

Työnantaja nimeää työsuojelutoimikuntaan sellaisen edustajansa, jonka tehtäviin toimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelu kuuluu. Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana toimii työnantaja tai tämän edustaja taikka toimikunnan keskuudestaan valitsema henkilö. Työsuojelupäällikkö osallistuu toimikunnan kokouksiin silloinkin, kun hän ei ole sen jäsen.

Työsuojeluvaltuutetut ovat työsuojelutoimikunnan jäseniä. Työsuojelutoimikunnan työntekijöitä edustavat muut jäsenet valitaan vaalilla, jossa noudatetaan soveltuvin osin, mitä 30 §:ssä työsuojeluvaltuutettujen vaalista säädetään.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työsuojelutoimikunnan vaalin ajankohdasta, vaalikelpoisuudesta, ehdokasasettelusta, äänestysmenettelystä ja muusta vaalin järjestämisestä sekä toimikunnan koolle kutsumisesta ja muusta sen tehtävien järjestelystä.

40 § Työsuojelutoimikunnan jäsenen ajankäyttö ja korvaus

Työsuojelutoimikunnan työntekijöitä edustavien jäsenten oikeudesta saada vapautusta säännöllisistä työtehtävistään välttämättömien työsuojelua koskevien tehtävien suorittamista varten ja oikeudesta saada korvaus edellä mainittujen tehtävien johdosta heille aiheutuneesta ansionmenetyksestä sekä palkkiota heidän työajan ulkopuolella suorittamistaan tehtävistä ja työsuojelutoimikunnan kokouksista on soveltuvin osin voimassa, mitä työsuojeluvaltuutetun vastaavista oikeuksista 34 ja 35 §:ssä säädetään.

41 § Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan toimitila

Työnantajan on osoitettava hallinnassaan olevista tiloista korvauksetta paikka työsuojeluvaltuutetulle ja työsuojelutoimikunnalle näiden tehtävien hoitoon liittyvien asiakirjojen säilyttämistä ja niihin tutustumista varten sekä tila tehtävien hoidon kannalta tarpeellisia kokouksia varten.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää työpaikalla yleisesti käytössä olevia tavanomaisia toimisto- ja viestintävälineitä työsuojeluvaltuutetun tehtävien edellyttämässä laajuudessa siten kuin niiden käytöstä 23 §:n mukaisesti sovitaan.

42 § Työsuojelun yhteistoiminta suomalaisella aluksella

Työsuojelun yhteistoimintaan aluksella sovelletaan tätä lakia seuraavin poikkeuksin:

1) työntekijäksi katsotaan kaikki laivaväkeen kuuluvat;

2) yhteistoiminnan toteutumisesta vastaa laivanisäntä;

3) alukselle, jolla työskentelee vähintään viisi laivaväkeen kuuluvaa, on valittava työsuojeluvaltuutettu ja perustettava työsuojelutoimikunta.

Siitä, mitä 1 momentissa säädetään, ei saa tehdä 23 §:ssä tarkoitettua sopimusta.

Laivatoimikunnasta säädetään erikseen.

43 § Salassapitovelvollisuus

Tässä luvussa tarkoitetun tai 23 §:n mukaisesti sovitun yhteistoimintatehtäviä hoitavan henkilön on pidettävä salassa tehtävää hoitaessaan saamansa työnantajan taloudellista asemaa, liikesalaisuutta sekä yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai sen liike- tai sopimuskumppania, sekä yksityisen henkilön taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, jollei se, jonka suojaksi salassapitovelvollisuus on voimassa, ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen. Salassapitovelvollisuus jatkuu senkin jälkeen, kun henkilö on lakannut hoitamasta mainittua tehtävää.

5 a luku Työsuojelun yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla ja yhteisten vaarojen torjunnassa

43 a § Yhteistoiminnan järjestäminen yhteisellä työpaikalla

Työturvallisuuslain 49 §:ssä tarkoitetulla yhteisellä työpaikalla (*yhteinen työpaikka*) pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin, jotta mainitun lain 51 §:stä johtuvat 26 §:n mukaiset yhteistoiminta-asiat käsitellään 27 §:n mukaisesti.

43 b § Sopimisoikeus

Tässä luvussa tarkoitetusta yhteistoiminnan järjestämisestä yhteisellä työpaikallavoidaan sopia toisin siten kuin 23 §:ssä soveltuvin osin säädetään. Työsuojeluvaltuutetun yhteistoiminta-asioiden hoitamiseksi yhteisellä työpaikalla on tällöin otettava huomioon, mitä sopimisoikeuden rajoituksista säädetään 24 §:ssä.

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan palveluksessa olevan työsuojeluvaltuutetun oikeutta toimia työsuojeluvaltuutettuna työturvallisuuslain 51 §:stä johtuvissa työsuojelun yhteistoiminta-asioissa ei voida rajoittaa 23 §:n 3 momentissa tarkoitetulla sopimuksella.

Siitä, että yhteinen työpaikka on 25 §:ssä tarkoitettu työpaikka ei voida sopia toisin 23 §:ssä tarkoitetuilla sopimuksilla.

43 c § Yhteistoiminnan osapuolet yhteisellä työpaikalla

Yhteisellä työpaikalla yhteistoiminnan osapuolina ovat työturvallisuuslain 51 §:stä johtuvissa 26 §:n mukaisissa yhteistoiminta-asioissa pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja tai tämän edustaja ja pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan palveluksessa oleva työsuojeluvaltuutettu. Muut työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään asianomaisen työnantajan ja hänen palveluksessaan olevan työsuojeluvaltuutetun kesken.

Jos yhteinen työpaikka on rakennustyömaa, siellä työskentelevillä, eri työnantajien palveluksessa olevilla työntekijöillä on oikeus valita yhteinen työmaakohtainen työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustamaan heitä työsuojelun yhteistoiminnassa kyseisen työmaan kaikkien työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien kanssa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin.

43 d § Yhteinen työsuojelupäällikkö

Jos työnantajat eivät ole nimenneet yhteistä työsuojelupäällikköä, yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävä tai pääurakoitsijan asemassa oleva työnantaja huolehtii 28 §:n mukaisista työsuojelupäällikön tehtävistä.

43 e § Työsuojeluvaltuutetun oikeudet yhteisellä työpaikalla

Työsuojeluvaltuutetun oikeuksista yhteisellä työpaikalla on soveltuvin osin voimassa mitä 31-35 §:ssä säädetään. Tässä luvussa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi työsuojeluvaltuutetulla on oikeus seurata ja selvittää työturvallisuuslain 51 §:ssä tarkoitettujen seikkojen toteutumista yhteisellä työpaikalla. Tämä oikeus kohdistuu kaikkiin työpaikalla toimiviin työnantajiin, työntekijöihin ja itsenäisiin työnsuorittajiin.

Työmaakohtaisen työsuojeluvaltuutetun oikeuksista yhteisellä rakennustyömaalla on voimassa, mitä työsuojeluvaltuutetusta säädetään 29-37 §:ssä.

43 f § Ulkopuolisen työnantajan palveluksessa olevan työsuojeluvaltuutetun kulkuoikeudet yhteisellä työpaikalla

Työturvallisuuslain 50 §:ssä tarkoitetun ulkopuolisen työnantajan palveluksessa olevalla työsuojeluvaltuutetulla on tehtävänsä hoitamiseksi oikeus päästä yhteiselle työpaikalle samoilla edellytyksillä kuin hänen edustamillaan työntekijöillä ottaen huomioon työpaikan yleiset kulku- ja turvallisuusmääräykset.

43 g § Työsuojelutoimikunnassa käsiteltävät yhteisen työpaikan työsuojeluasiat

Työsuojelutoimikunnan tehtävistä työturvallisuuslain 51 §:stä johtuvien 26 §:n mukaisten yhteistoiminta-asioiden käsittelyssä yhteisellä työpaikalla on soveltuvin osin voimassa, mitä 27 §:ssä säädetään.

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan tulee tarpeen mukaan varata yhteisellä työpaikalla työtä teettäville ulkopuolisille työnantajille ja itsenäisille työnsuorittajille sekä tarpeen mukaan asian käsittelyn sitä edellyttäessä ulkopuolisen työnantajan työsuojeluvaltuutetulle mahdollisuus osallistua työturvallisuuslain 51 §:stä johtuvien 26 §:n mukaisten yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn 38 §:ssä säädetyssä työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa yhteistoimintaelimessä.

43 h § Työsuojelun yhteistoiminta yhteisten vaarojen torjunnassa

Työturvallisuuslain 54 §:ssä tarkoitetusta työpaikkojen yhteisten vaarojen torjunnasta johtuvat 26 §:n mukaiset yhteistoiminta-asiat käsitellään 27 §:n mukaisesti.

Työturvallisuuslain 54 §:ssä tarkoitetulla työpaikalla toimivilla työnantajilla on oikeus sopia yhteisen työsuojelupäällikön nimeämisestä.

III OSA MUUTOKSENHAKU, ILMOITUSVELVOLLISUUDET, RANGAISTUSSÄÄNNÖKSET JA ERINÄISET SÄÄNNÖKSET

6 luku Oikeusturvakeinot

44 § Muutoksenhaku työsuojeluviranomaisen päätökseen

Uusi 44 § voimaan 15.11.2021 (920/2021)

Muutoksenhausta hallintotuomioistuimeen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019). Valitus on käsiteltävä kiireellisenä.

Sen lisäksi, mitä muualla laissa säädetään valituksen tekemiseen oikeutetuista, asianomainen työsuojeluvaltuutettu saa valittaa päätöksestä, jolla on

myönnetty lupa poiketa työntekijän suojaksi säädetystä vaatimuksesta.

Edellä 16 §:n 2 momentissa tarkoitetun väliaikaisen käyttökiellon ja 18 §:n 4 momentissa tarkoitetun väliaikaisen kiellon asettamiseen sekä 19 b §:n 3 momentissa tarkoitettuun väliaikaiseen päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla. Yksinomaan täytäntöönpanoa koskevasta hallinto-oikeuden päätöksestä saa valittaa korkeimpaan hallinto-oikeuteen vain pääasian yhteydessä.

Muutoksenhausta aluehallintoviraston antamaan päätökseen, joka koskee työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 9 §:ssä tarkoitettuja poikkeuslupia, säädetään mainitussa laissa.

Vanha 44 § 15.11.2021 alkaen (920/2021)

Sosiaali- ja terveysministeriön sekä aluehallintoviraston tämän lain nojalla antamaan päätökseen saa hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen siten kuin hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään. Hallinto-oikeuden päätökseen tämän lain 15 §:ssä, 16 §:n 1 momentissa, 18 §:n 2 ja 3 momentissa sekä 19, 19 a ja 20 §:ssä tarkoitetussa asiassa saa hakea muutosta valittamalla siten kuin hallintolainkäyttölaissa säädetään. Hallinto-oikeuden muuhun päätökseen saa hakea muutosta valittamalla vain, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan. Valitus on käsiteltävä kiireellisenä.

Sen lisäksi, mitä muualla laissa säädetään valituksen tekemiseen oikeutetuista, asianomainen työsuojeluvaltuutettu saa valittaa päätöksestä, jolla on myönnetty lupa poiketa työntekijän suojaksi säädetystä vaatimuksesta. Hallinto-oikeuden päätöksestä saa valittaa myös valituksen kohteena olevan päätöksen tehnyt työsuojeluviranomainen.

Edellä 16 §:n 2 momentissa tarkoitetun väliaikaisen käyttökiellon ja 18 §:n 4 momentissa tarkoitetun väliaikaisen kiellon asettamiseen ei saa hakea muutosta valittamalla. Yksinomaan täytäntöönpanoa koskevasta hallinto-oikeuden päätöksestä saa valittaa korkeimpaan hallinto-oikeuteen vain pääasian yhteydessä.

Muutoksenhausta aluehallintoviraston antamaan päätökseen, joka koskee työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 9 §:ssä tarkoitettuja poikkeuslupia, säädetään mainitussa laissa.

45 § Muistutus

Työnantajalla, asianomaisella työsuojeluvaltuutetulla ja työntekijällä on oikeus tehdä aluehallintovirastolle kirjallinen muistutus siitä, ettei työsuojelutarkastuksessa ole toimittu tämän lain mukaisesti. Muistutus on tehtävä kahden kuukauden kuluessa työsuojelutarkastuksesta tai muusta valvontatoimenpiteestä. Muistutuksen johdosta on tutkittava tehdyt valvontatoimenpiteet ja tarvittaessa tehtävä uusi tarkastus. Muistutuksen tekijälle on kohtuullisessa ajassa asian selvittämisestä ilmoitettava muistutuksen aiheuttamista toimenpiteistä.

7 luku Ilmoitukset työsuojelun valvontaa varten

46 § Kuoleman tai vaikean vamman aiheuttaneesta työtapaturmasta ilmoittaminen

Työnantajan on viipymättä ilmoitettava poliisille ja aluehallintovirastolle työtapaturma- ja ammattitautilaissa (459/2015) tarkoitetusta työtapaturmasta, joka on aiheuttanut kuoleman tai vaikean vamman. Poliisin on viipymättä suoritettava tapahtumapaikalla poliisitutkinta. Siihen on kutsuttava työnantaja tai hänen edustajansa. Poliisitutkinnasta on annettava tieto myös aluehallintovirastolle sekä työtapaturmassa vahingoittuneelle tai hänen edustajalleen. Jäljennös tutkintapöytäkirjasta on toimitettava vakuutuslaitokselle ja tutkimusta pyytäneelle sekä pyynnöstä asianosaiselle.

46a § Ammattitaudista tai työstä johtuvasta muusta työperäisestä sairaudesta ilmoittaminen

Jos lääkäri perustellusti epäilee työtapaturma- ja ammattitautilaissa tarkoitettua ammattitautia tai työstä johtuvaa muuta työperäistä sairautta, hänen on viipymättä tehtävä salassapitosäännösten estämättä asiasta ilmoitus aluehallintovirastolle.

Ilmoituksesta on käytävä ilmi:

1) sairastuneen nimi, henkilötunnus sekä muut yhteystiedot;

2) työnantajan nimi sekä tämän ja työpaikan yhteystiedot;

3) muut tarpeelliset yhteystiedot;

4) altistumisen laatu ja kesto;

5) tieto sairauden laadusta, toteamisesta ja siitä aiheutuneesta haitasta.

Aluehallintoviraston tulee toimittaa 1 momentissa tarkoitetun ilmoituksen tiedot työterveyslaitokselle työperäisten sairauksien rekisteriä varten.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä ilmoituksen sisällöstä ja lähettämisestä.

46 b § Vaaratilanteista ilmoittaminen

Työnantajan on viipymättä ilmoitettava työsuojeluviranomaiselle kaikista sellaisista vaaratilanteista ja onnettomuuksista, joiden johdosta ympäristöön on saattanut levitä sellainen biologinen tekijä, joka voi aiheuttaa ihmiselle vakavan tartunnan tai vakavan sairauden.

Ilmoituksesta on käytävä ilmi:

1) onnettomuuden ja vaaratilanteen sattumisaika ja -paikka;

2) työnantajan tiedot;

3) tieto siitä, mitä biologista tekijää mahdollisesti on levinnyt ympäristöön;

4) ilmoittajan tiedot.

47 § Yhteistoimintahenkilöistä ilmoittaminen

Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut työsuojeluhenkilörekisteriin säädetään työsuojeluhenkilörekisteristä annetussa laissa (1039/2001).

48 § Ennakkoilmoitusvelvollisuus

Uusi 48 § voimaan 15.11.2021 (920/2021)

1 momentti kumottu

Työnantajan tai muun toiminnasta vastaavan on tehtävä ilmoitus työsuojeluviranomaiselle asbestityöstä, muusta kuin tilapäisestä rakennustyöstä ja muusta vastaavasta erityistä tapaturman vaaraa tai terveyden haittaa aiheuttavasta työstä sekä sen luonteesta ja kestosta.

Asbestipurkutyötä koskevan ennakkoilmoituksen tulee sisältää työssä käytettävien työntekijöiden nimet, tieto työntekijän terveyden sopivuudesta asbestitöihin, tieto viimeisimmän työntekijälle tehdyn terveystarkastuksen suorittamispäivämäärästä, tieto tarkastuksen voimassaolosta sekä muut tarpeelliset tiedot.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä ilmoitettavasta työstä tai toiminnasta, ilmoituksen sisällöstä, ilmoitusajasta ja muista menettelytavoista.

Vanha 48 § 15.11.2021 alkaen (920/2021)

1 momentti kumottu

Työnantajan tai muun toiminnasta vastaavan on tehtävä ilmoitus työsuojeluviranomaiselle asbestityöstä, muusta kuin tilapäisestä rakennustyöstä ja muusta vastaavasta erityistä tapaturman vaaraa tai terveyden haittaa aiheuttavasta työstä, sen luonteesta ja kestosta.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä ilmoitettavasta työstä tai toiminnasta, ilmoituksen sisällöstä, ilmoitusajasta ja muista menettelytavoista.

8 luku Ilmoitukset muille viranomaisille ja rangaistussäännökset

49 § Ilmoitus muille viranomaisille

Työsuojeluviranomaisen on, saatuaan tietoonsa epäkohdan tai puutteellisuuden tuotteessa, jonka turvallisuutta koskevien säännösten noudattamisen valvonta kuuluu muulle viranomaiselle, ilmoitettava asiasta kyseiselle valvontaviranomaiselle.

Uusi 49 §:n 2 mom. voimassa 1.1.2022 (1345/2021)

Jos tässä laissa tarkoitetun tarkastuksen yhteydessä ilmenee tai työsuojeluviranomainen muutoin saa tietoonsa, että yhteistoimintalakia (1333/2021) on todennäköisesti rikottu, epäillystä lain noudattamatta jättämisestä on ilmoitettava viipymättä yhteistoiminta-asiamiehelle.

Vanha 49 §:n 2 mom. 1.1.2022 alkaen (1345/2021)

Jos tässä laissa tarkoitetun tarkastuksen yhteydessä ilmenee tai työsuojeluviranomainen muutoin saa tietoonsa, että yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) on todennäköisesti rikottu, on epäillystä lain noudattamatta jättämisestä ilmoitettava viipymättä yhteistoiminta-asiamiehelle.

50 § Rikosasiasta ilmoittaminen ja ilmoituksen käsittely

Uusi 50 § voimaan 15.11.2021 (920/2021)

Jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty työsuojeluviranomaisen valvottavana olevassa laissa tai rikoslain (39/1889) 25 luvun 3 tai 3 a §:ssä, 44 luvun 1 §:n 1 momentin 3 tai 8–10 kohdassa taikka 47 luvussa rangaistavaksi säädetty teko, työsuojeluviranomaisen on tehtävä siitä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Ilmoitusvelvollisuus koskee rikoslain 25 luvun 3 ja 3 a §:ssä sekä 44 luvun 1 §:n 1 momentin 3 ja 9 kohdassa tarkoitettujen tekojen osalta vain sellaisia, joissa on menetelty työsuhteen vähimmäisehtoja tai työnteon turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien säännösten vastaisesti taikka joissa on kyse työsuojeluviranomaisen valvottavana olevasta teknisestä laitteesta. Ilmoitus voidaan kuitenkin jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuuden piiriin kuuluvaa tekoa koskevassa esitutkinnassa on työsuojeluviranomaiselle varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Syyttäjän on varattava työsuojeluviranomaiselle tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkinnan päättämistä. Asiaa tuomioistuimessa suullisesti käsiteltäessä työsuojeluviranomaisella on läsnäolo- ja puheoikeus.

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, ei koske rikoslain 47 luvun 6 a §:ssä tarkoitettua luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttöä. Ulkomaalaisen työntekoon liittyvästä ilmoitusvelvollisuudesta ja työsuojeluviranomaisen kuulemisesta säädetään erikseen.

Vanha 50 § 15.11.2021 alkaen (920/2021)
Jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty työsuojeluviranomaisen valvottavana olevassa laissa tai rikoslain (39/1889) 44 luvun 1 §:n 1 momentin 8–10 kohdassa tai 47 luvussa rangaistavaksi säädetty teko, työsuojeluviranomaisen on tehtävä siitä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Ilmoitus voidaan kuitenkin jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua tekoa koskevassa esitutkinnassa on työsuojeluviranomaiselle varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Syyttäjän on varattava työsuojeluviranomaiselle tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkinnan päättämistä. Asiaa tuomioistuimessa suullisesti käsiteltäessä työsuojeluviranomaisella on läsnäolo- ja puheoikeus.

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, ei koske rikoslain 47 luvun 6 a §:ssä tarkoitettua luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttöä. Ulkomaalaisen työntekoon liittyvästä ilmoitusvelvollisuudesta ja työsuojeluviranomaisen kuulemisesta säädetään erikseen.

51 § Rangaistussäännökset

Rangaistus 10 tai 43 §:ssä säädetystä salassapito- tai vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei siitä muualla laissa kuin rikoslain 38 luvun 2 §:n 1 momentissa säädetä ankarampaa rangaistusta.

Rangaistus terveysrikoksesta säädetään rikoslain 44 luvun 1 §:ssä, rangaistus työturvallisuusrikoksesta säädetään rikoslain 47 luvun 1 §:ssä ja rangaistus työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tämän lain 46, 46 a tai 48 §:ssä säädettyä ilmoitusvelvollisuutta, on tuomittava, jollei muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, *työsuojelurikkomuksesta* sakkoon.

Työsuojelurikkomuksesta tuomitaan myös se työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 53 §:ssä säädettyä

nähtävänäpitovelvollisuutta.

9 luku Erinäiset säännökset

52 § Virka-apu

Poliisin on annettava työsuojeluviranomaisen pyynnöstä virka-apua valvonnan toteuttamista varten.

53 § Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja sen nojalla annetut säädökset sekä asianomaisen työsuojeluviranomaisen, työsuojelupäällikön ja työpaikan työsuojeluvaltuutetun nimi- ja yhteystiedot työpaikalla työntekijöiden nähtävinä.

54 § Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat 5 ja 5 a luvussa säädettyä työsuojelun yhteistoimintaa ja 7 luvussa säädettyä ilmoitusvelvollisuutta koskevien säännösten noudattamista.

Työsuojeluviranomaiset eivät kuitenkaan valvo yhteistoimintaa koskevien säännösten noudattamista, jos yhteistoiminnasta on sovittu 23 §:n 1 tai 2 momentissa tai 43 b §:n 1 momentissa säädetyn mukaisesti.

10 luku Voimaantulosäännökset

55 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä helmikuuta 2006. Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Tällä lailla kumotaan työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa 16 päivänä helmikuuta 1973 annettu laki (131/1973) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen. Kumottavan lain 2 a ja 20 a § ja sen nojalla työsuojeluun liittyvien tarkastuslaitosten hyväksymisestä 14 päivänä tammikuuta 2000 annettu asetus (18/2000) jäävät kuitenkin voimaan, kunnes ne erikseen kumotaan.

VNp käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä

VNa 1409/1993

Valtioneuvoston päätös käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä

Valtioneuvosto on työministeriön esittelystä päättänyt 28 päivänä kesäkuuta 1958 annetun työturvallisuuslain (299/58) 47 §:n nojalla, sellaisena kuin se on 29 päivänä tammikuuta 1993 annetussa laissa (144/93):

1 § Soveltamisala

Tätä päätöstä sovelletaan nostoihin ja siirtoihin sekä muuhun taakan käsittelyyn, jotka tehdään käsin ja joista työn luonteesta tai epäsuotuisista ergonomisista olosuhteista johtuen aiheutuu erityisesti työntekijän selän vahingoittumisen vaara.

2 § Yleiset velvollisuudet

Työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin järjestelyihin tai annettava työntekijän käyttöön asianmukaisia välineitä, erityisesti mekaanisia laitteita, jotta työntekijän ei käsin tarvitse käsitellä taakkoja.

Milloin käsin tehtävää nostoa tai siirtoa ei voida välttää, työnantajan on vaaran vähentämiseksi, liite 1 huomioon ottaen, ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin tai annettava työntekijän käyttöön asianmukaisia noston ja siirron apuvälineitä.

Edellä 2 momentin tarkoittamassa tapauksessa työnantajan on liite 1 huomioon ottaen, jos mahdollista etukäteen arvioitava kyseisen työn turvallisuus- ja terveysolosuhteet. Työnantajan on järjestettävä työpisteet siten, että nostot ja siirrot ovat mahdollisimman turvallisia, sekä ryhdyttävä asianmukaisiin toimiin erityisesti selän vahingoittumisen vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

3 § Opetus ja ohjeet

Työnantajan on, liitteet 1 ja 2 huomioon ottaen, varmistauduttava siitä, että työntekijät saavat riittävästi opetusta ja tarvittavat ohjeet taakkojen oikeasta käsittelystä sekä vaaroista, joille he saattavat olla alttiina, jos nostoja ja siirtoja ei suoriteta oikein.

Työntekijöille on annettava, jos mahdollista, tieto taakan painosta ja epäkeskisesti pakatun taakan painopisteen sijainnista.

Kuormituksen ja henkilökohtaisten edellytysten arvioinnista sekä nostotekniikan opettamisesta on lisäksi voimassa, mitä työterveyshuoltolaissa (743/78) säädetään työpaikkaselvityksistä, terveystarkastuksista, ohjeista ja neuvoista sekä vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seurannasta ja työkykyä ylläpitävästä toiminnasta.

4 § Voimaantulo

Tämä päätös tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1994.

Liite 1 (Huom 1.)

VIITETIEDOT

2 §:n 1 ja 2 momentti sekä 3 §:n 2 momentti

1. Taakan erityispiirteitä

Käsin tehtyyn nostoon tai siirtoon voi liittyä erityisesti työntekijän selän vahingoittumisen vaara, jos kuorma on

- liian raskas tai liian suuri;

- hankalanmuotoinen tai siitä on vaikea saada kunnollista otetta;

- epävakaa tai sen sisältö voi siirtyä;

- sijaintinsa vuoksi sitä on pidettävä tai käsiteltävä etäällä vartalosta tai vartaloa taivuttamalla tai kiertämällä;

- muotonsa tai koostumuksensa vuoksi sellainen, että se voi todennäköisesti aiheuttaa työntekijälle vamman varsinkin törmäyksen sattuessa.

2. Tarvittava fyysinen ponnistus

Fyysiseen ponnistukseen voi liittyä erityisesti työntekijän selän vahingoittumisen vaara, jos ponnistus

- on liian rasittava;

- voidaan tehdä vain vartaloa kiertäen;

- saa taakan todennäköisesti yhtäkkiä liikkumaan;

- tehdään epävakaassa asennossa.

3. Työympäristön erityispiirteitä

Työympäristön erityispiirteet voivat lisätä erityisesti työntekijän selän vahingoittumisen vaaraa, jos

- työtehtävän suorittamiseksi ei ole riittävästi tilaa, erityisesti pystysuunnassa;

- lattia on epätasainen ja aiheuttaa siten kompastumisvaaran, tai se on liukas työntekijän käyttämille jalkineille;

- työpisteen tai työympäristön vuoksi nostoa tai siirtoa ei voi tehdä hyvässä asennossa oikealla nostokorkeudella;

- lattiatason tai työskentelypinnan korkeus vaihtelee vaatien taakan käsittelyä eri korkuisilla tasoilla;

- lattia tai jalkatuki on epävakaa;

- lämpötila, kosteus tai ilmanvaihto on sopimaton.

4. Toiminnan asettamat vaatimukset

Toiminnasta voi aiheutua erityisesti työntekijän selän vahingoittumisen vaaraa, jos siihen liittyy joku tai jotkut seuraavista vaatimuksista:

- liian usein toistuva tai liian kauan kestävä fyysinen kuormitus, joka rasittaa erityisesti selkää;

- riittämätön lepo tai toipumisaika;

- liian pitkä nosto- tai siirtoetäisyys;

- prosessin määräämä työtahti, jota työntekijä ei voi muuttaa.

Huom 1. Monitekijäanalyysiä ajatellen voidaan viitata samanaikaisesti useisiin liitteissä 1 ja 2 mainittuihin tekijöihin.

Liite 2 (Huom. 2)

YKSILÖLLISET VAARATEKIJÄT

3 §:n 2 momentti

Työntekijä voi olla vaarassa, jos

- hän ei ole fyysisesti sopiva kyseiseen tehtävään;

- hänen käyttämänsä vaatteet, jalkineet tai muut henkilökohtaiset varusteet ovat kyseiseen työhön sopimattomia;

- hän ei ole saanut riittävää tai sopivaa tietämystä ja opetusta

Huom 2 Monitekijäanalyysiä ajatellen voidaan viitata samanaikaisesti useisiin liitteissä 1 ja 2 mainittuihin tekijöihin.

VNa työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta

VNa 403/2008
Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, säädetään 23 päivänä elokuuta 2002 annetun työturvallisuuslain (738/2002) nojalla:

1 luku Yleiset säännökset

1 § Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan koneen, välineen ja muun teknisen laitteen sekä niiden yhdistelmän *(työvälineen)* käyttöön ja tarkastamiseen työturvallisuuslaissa (738/2002) tarkoitetussa työssä.

Asetuksen 4 luvussa säädetään lisäksi korkealla tehtävässä työssä käytettävän suojarakenteen, telineen, tikkaan ja köyden turvallisuusvaatimuksista.

Jos työturvallisuutta koskevassa muussa säädöksessä on tästä asetuksesta poikkeavia säännöksiä työvälineen rakenteesta, turvallisesta käytöstä tai tarkastamisesta, niitä sovelletaan tämän asetuksen asemesta.

Työssä käytettävän teknisen laitteen markkinoille tai käyttöön luovuttamisesta säädetään eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta annetussa laissa (1016/ 2004).

2 § Työvälineen valitseminen ja sijoittaminen

Työnantajan on valittava työntekijän käyttöön kyseiseen työhön ja työolosuhteisiin sopiva ja turvallinen työväline. Työvälineen mitoituksen ja lujuuden on vastattava työn vaatimuksia. Työvälinettä ei saa kuormittaa tai rasittaa vaaraa aiheuttavasti.

Työvälinettä käytettäessä on otettava huomioon sitä käyttävän työntekijän työskentelypaikka ja työasento sekä ergonomiset periaatteet. Työväline on sijoitettava siten, että sitä voidaan käyttää turvallisesti. Erityisesti on otettava huomioon, että työvälineen käyttämiseen on riittävästi tilaa ja että työvälineen käyttämä tai tuottama energia tai aine voidaan siirtää turvallisesti. Vaaraa aiheuttava kaatuminen, putoaminen ja liikahtaminen on estettävä kiinnityksellä tai muilla keinoin.

3 § Työvälineen käyttöohjeet

Työnantajan on huolehdittava, että työvälineen asennuksessa, käytössä, kunnossapidossa, tarkastuksessa ja muussa siihen liittyvässä toiminnassa otetaan huomioon valmistajan antamat ohjeet.

Jos valmistajan ohjeet eivät ole riittävät tai niitä ei ole saatavilla, niitä tulee täydentää tai laatia tarvittaessa uudet ohjeet. Tarvittaessa ohjeiden laadinnassa on käytettävä ulkopuolista asiantuntijaa. Ohjeet on pidettävä ajan tasalla.

Ohjeiden tulee olla niiden työntekijöiden saatavilla ja ymmärrettävissä, joita asia koskee. Ennen uuden työn tai työvaiheen alkua on varmistettava, että työntekijä osaa noudattaa ohjeita.

4 § Vaaran arviointi ja poistaminen

Työnantajan on järjestelmällisesti selvitettävä ja arvioitava työvälineen turvallisuus. Erityisesti tämä on tehtävä tuotannon ja työmenetelmien muutosten yhteydessä. Arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota työvälineen ja sen liikkuvien osien, ulkoisen rakenteen, fysikaalisten ja kemiallisten ominaisuuksien, automaattisten toimintojen, sähkön sekä muihin kyseisen työn ja käyttöolosuhteiden aiheuttamiin vaaroihin ja haittoihin.

Jos työvälineen käyttö aiheuttaa vaaraa tai haittaa, työnantajan on ryhdyttävä vaaran tai haitan poistamiseksi tarvittaviin toimenpiteisiin välittömästi. Ensisijaisesti vaara tulee poistaa työvälineen rakenteeseen tai sen ympäristöön liittyvillä teknisillä toimilla, kuten vaara-alueelle pääsyn estävillä tai vaarallisten osien liikkeen ennen vaara-aluetta pysäyttävillä laitteilla. Jos vaaraa ei voida poistaa teknisillä toimilla, työvälineen käytön turvallisuus tulee varmistaa opastuksella, varoituslaitteilla, turvamerkeillä ja henkilönsuojaimilla.

5 § Työvälineen toimintakunnon varmistaminen

Työväline on pidettävä säännöllisellä huollolla ja kunnossapidolla turvallisena sen käyttöiän ajan. Vikaantumisesta, vaurioitumisesta tai kulumisesta aiheutuva vaara tai haitta tulee poistaa. Ohjausjärjestelmän ja turvalaitteiden tulee toimia virheettömästi. Jos työvälineellä on huoltokirja, se on pidettävä ajan tasalla.

Työvälineen oikea asennus ja turvallinen toimintakunto tulee erityisesti selvittää ennen käyttöönottoa ja turvallisuuteen vaikuttavan muutoksen jälkeen.

Työnantajan on jatkuvasti seurattava työvälineen toimintakuntoa tarkastuksilla, testauksilla, mittauksilla ja muilla sopivilla keinoilla. Työvälineen toimintakunnon varmistamiseksi tehtävän tarkastuksen ja testauksen saa tehdä työvälineen rakenteeseen ja käyttöön perehtynyt pätevä henkilö. Tarvittaessa on käytettävä ulkopuolista asiantuntijaa.

Hyväksytyn asiantuntijan ja asiantuntijayhteisön suorittamista käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksista sekä kunnonvalvontajärjestelmästä säädetään 5 luvussa.

6 § Suojusten ja turvalaitteiden ominaisuudet

Työvälineen suojusten ja turvalaitteiden on luotettavasti ja tarkoituksenmukaisesti suojattava siltä vaaralta tai niiltä vaaroilta, joita varten ne on asennettu.

Suojusten ja turvalaitteiden on täytettävä seuraavat vaatimukset:

1) ovat rakenteeltaan vankkoja;

2) eivät aiheuta lisävaaraa;

3) eivät ole helposti poistettavissa tai tehtävissä toimimattomiksi;

4) sijaitsevat riittävän kaukana vaara-alueesta;

5) eivät tarpeettomasti rajoita näkyvyyttä työvälineen toiminta-alueelle; sekä

6) sallivat 12 §:ssä tarkoitetut toimenpiteet.

7 § Varoituslaitteet ja merkinnät

Työvälineessä on oltava työntekijöiden turvallisuuden varmistamiseksi tarpeelliset varoituslaitteet sekä varoitukset ja merkinnät. Varoitusten ja merkintöjen on oltava yksiselitteisiä, helposti havaittavia ja ymmärrettäviä.

8 § Hallintalaitteet ja ohjausjärjestelmät

Hallintalaitteiden on sijaittava vaara-alueiden ulkopuolella, lukuun ottamatta sellaisia hallintalaitteita, joiden käyttö vaara-alueella on välttämätöntä. Tällöin on muilla toimenpiteillä huolehdittava siitä, ettei niiden käyttö aiheuta vaaraa. Hallintalaitteet tulee suojata siten, ettei niiden tahaton käyttö ole mahdollista.

Työvälineen turvallisuuteen vaikuttavien hallintalaitteiden on oltava selvästi nähtävissä ja tunnistettavissa ja niiden on oltava asianmukaisesti merkittyjä.

Ohjausjärjestelmien on oltava luotettavia, ja ne on mahdollisuuksien mukaan varmistettava siten, ettei niiden vikaantuminen tai energiatilan muutos aiheuta vaaraa. Ne on valittava ottaen huomioon suunnitelluissa käyttöoloissa todennäköisesti ilmenevät puutteet, häiriöt ja rajoitukset.

9 § Työvälineen käynnistäminen

Työvälineen käynnistäminen ei saa olla mahdollista muuten kuin käyttämällä tietoisesti siihen tarkoitukseen varattua hallintalaitetta.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei sovelleta sellaiseen uudelleenkäynnistymiseen tai muutokseen toimintatilassa, joka johtuu automaattisen koneen normaalista toimintajaksosta.

Ennen kuin työväline käynnistetään, käyttäjän on voitava varmistua ohjauspaikalta, ettei vaara-alueilla ole ketään. Jos tämä ei ole mahdollista, järjestelmän on automaattisesti annettava ennakolta tunnetuksi saatetulla tavalla luotettava ja kuultavissa tai nähtävissä taikka muutoin havaittavissa oleva varoitussignaali aina ennen kuin työväline käynnistyy. Tällöin työntekijällä on oltava riittävästi aikaa poistua vaara-alueelta tai mahdollisuus välttää työvälineen käynnistymisestä tai pysähtymisestä aiheutuvat vaarat.

10 § Työvälineen pysäyttäminen ja hätäpysäytys

Työvälineessä on oltava hallintalaite sen pysäyttämiseksi täydellisesti ja turvallisesti.

Jokaisessa työpisteessä on oltava pysäytyslaite, jolla työväline tai kaikki työvälineet voidaan pysäyttää turvalliseen tilaan. Pysäytyslaitteella tulee olla ensisijainen asema käynnistyslaitteisiin nähden. Kun työväline tai sen vaaralliset osat ovat pysähtyneet, energiansyötön kyseisiin laitteisiin on lakattava.

Mahdollisuuksien mukaan ja työvälineeseen liittyvistä vaaroista ja sen normaalista pysähtymisajasta riippuen työvälineessä on oltava hätäpysäytyslaite.

11 § Energialähteestä erottaminen

Työväline on varustettava selvästi tunnistettavin ja tarvittaessa lukittavin laittein, joilla se voidaan erottaa kaikista energialähteistään. Energiansyötön katkaisun jälkeen työvälineeseen varastoitunut energia on voitava poistaa ilman, että se aiheuttaa vaaraa.

12 § Kunnossapitotyön turvallisuus

Työnantajan on työvälineen asennuksessa, huollossa, korjauksessa ja muussa kunnossapitotyössä varmistettava, että

1) työntekijä on saanut erityisoloja koskevat riittävät tiedot, opetuksen ja ohjauksen;

2) työstä vastuussa olevat työnantajan edustajat ovat tarvittaessa hyväksyneet työn suoritettavaksi sekä antaneet luvan aloittaa työ;

3) työpaikalla on tehty työn turvallisuuden kannalta tarpeelliset järjestelyt ja mittaukset;

4) vaaraa aiheuttava kaasun ja nesteiden paine ja virtaus on katkaistu;

5) sähköjännite on katkaistu;

6) taakka on varmistettu siten, ettei nostolaitteen vikaantuminen aiheuta vaaraa;

7) korjattavien työvälineiden käynnistäminen on estetty luotettavalla tavalla korjaustyön aikana silloin, kun työntekijä on vaara-alueella;

8) käytettävät työvälineet ovat kunnossa ja tarkoitukseen sopivat;

9) on huolehdittu siitä, ettei hapen puutteesta tai vaarallisista aineista aiheudu vaaraa työskenneltäessä säiliöissä tai umpinaisissa tiloissa;

10) käytetään tarkoituksenmukaisia henkilönsuojaimia, apuvälineitä ja muita laitteita;

11) telineiden, työskentelytasojen ja tikkaiden vakavuudesta sekä kantavuudesta on riittävästi huolehdittu; sekä

12) tarpeeton pääsy vaara-alueelle on estetty.

Jos 1 momentissa tarkoitettu työ on välttämätöntä tehdä työvälineen ollessa käynnissä, sitä varten on tehtävä kirjalliset ohjeet. Ohjeissa on esitettävä tarkoituksenmukaiset suojaustoimenpiteet tai tapa työn tekemisestä vaara-alueen ulkopuolella. Työ on tehtävä mahdollisuuksien mukaan suojusta tai turvalaitetta poistamatta.

13 § Sääolot

Työnantajan on järjestettävä korkealla tehtävä työ ja sään vaikutukselle alttiin työvälineen käyttö siten, etteivät tuuliolosuhteet, työvälineiden jäätyminen, vesi- tai lumisade, salama tai muut sääolot vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu työ on keskeytettävä, jos sääolosuhteet huonontuvat siten, että työntekijän turvallisuus vaarantuu.

14 § Erityiset pätevyysvaatimukset

Kuljettajalla on oltava asianmukainen ammattitutkinto tai suoritettuna sen soveltuva osa seuraavien nosturien ohjaamiseen:

1) ajoneuvonosturi, jonka nostokyky on yli 5 tonnia;

2) torninosturi, jonka kuormamomentti on yli 25 tonnimetriä;

3) kuormausnosturi, jonka kuormamomentti on yli 25 tonnimetriä ja joka on tarkoitettu pääasiassa muuhun käyttöön kuin ajoneuvon kuormaamiseen ja purkamiseen.

Työsuojeluviranomainen voi erityisistä syistä myöntää työpaikkakohtaisen luvan käyttää tietyn nosturin kuljettajana työntekijää, jolla ei ole 1 momentin mukaista pätevyyttä, jos hänellä on siihen muulla tavoin osoitettu kyky ja taito ja työntekijöiden turvallisuus on varmistettu.

14 a § Työnantajan kirjallinen lupa

Työntekijällä on oltava työnantajan kirjallinen lupa:

1) trukin käyttämiseen;

2) henkilönostimen ohjaamiseen;

3) taakan kiinnittämiseen asennuskäyttöön tarkoitettuun nosturiin.

Työnantajan on ennen 1 momentissa tarkoitetun luvan antamista varmistettava, että työntekijällä on riittävä kyky ja taito työvälineen turvalliseen käyttämiseen tai taakan kiinnittämiseen.

Mitä 1 momentissa säädetään työnantajan kirjallisesta luvasta, sovelletaan myös kuormamomentiltaan enintään 25 tonnimetrin torninosturin kuljettamiseen. Työnantajan on ennen luvan antamista varmistettava, että työntekijällä on saamansa koulutuksen perusteella riittävä kyky ja taito työvälineen turvalliseen käyttämiseen.

2 luku Liikkuvia työvälineitä koskevat täydentävät vaatimukset

15 § Liikkuvan työvälineen turvallisuus

Liikkuvan työvälineen tulee olla sellainen, että sen liikkuessa työntekijälle aiheutuva vaara on mahdollisimman vähäinen. Tämä koskee myös vaaraa joutua kosketukseen työvälineen pyörien tai telaketjujen kanssa. Jos kuljetuksen aikana on työskenneltävä, ajonopeus on sovitettava tilanteen mukaiseksi.

Liikkuvassa työvälineessä, joka liikkuessaan voi aiheuttaa vaaraa työntekijälle, on oltava:

1) laitteet, joiden avulla asiaton käynnistäminen voidaan estää;

2) laitteet, jotka lieventävät työvälineen mahdollisen törmäyksen seurauksia;

3) jarrutus- ja pysäytyslaite; turvallisuuden sitä vaatiessa työväline on voitava pysäyttää helppokäyttöisellä tai automaattisesti toimivalla varalaitteella, jos varsinainen laite joutuu epäkuntoon;

4) kameralaitteet tai muut vastaavat näkyvyyttä parantavat lisälaitteet, jos kuljettajan välitön näkökenttä ei riitä varmistamaan turvallisuutta;

5) työhön sopivat valaistuslaitteet, jos työvälinettä käytetään pimeässä;

6) palontorjuntavälineet, jos työvälineeseen, sen käyttöön tai kuormaan liittyy tulipalon vaara, jollei niitä ole käyttöpaikalla riittävän lähellä.

Jos kauko-ohjattu työväline tavanomaisessa käytössään voi törmätä työntekijään tai työntekijä voi jäädä puristuksiin, työväline on varustettava törmäykseltä ja puristukselta suojaavin laittein, jollei vaaran hallitsemiseksi ole muita asianmukaisia laitteita. Kauko-ohjattu työväline on varustettava laitteella, joka pysäyttää sen automaattisesti, jos se joutuu ohjausalueen ulkopuolelle.

16 § Kaatumisvaaralta ja putoavilta esineiltä suojaaminen

Työntekijää kuljettavan työvälineen kaatumisesta aiheutuva vaara on estettävä turvaohjaamolla, suojarakenteella tai muulla vastaavalla laitteella, joka

1) estää työvälinettä kaatumasta enempää kuin kyljelleen; tai

2) varmistaa, että työntekijän ympärille jää riittävästi tilaa siltä varalta, että työväline kaatuu tai kierähtää ympäri.

Trukissa on tarvittaessa oltava turvavyö tai muu vastaava rakenne, joka pitää kuljettajan istuimella trukin kaatuessa.

Jos kuljetettava tavara tai muut esineet voivat pudotessaan vahingoittaa kuljettajaa tai mukana olevaa muuta henkilöä, työväline on mahdollisuuksien mukaan varustettava riittävän turvatilan takaavalla suojarakenteella.

17 § Ohjaamovaatimukset

Päältä ajettavassa kaivurissa, kaivinkoneessa, traktorissa ja metsätyökoneessa tulee olla kuljettajaa säältä suojaava turvaohjaamo.

Jos 1 momentissa tarkoitettua tai muuta umpinaisella ohjaamolla varustettua työvälinettä ajetaan jäällä, suolla tai muulla vastaavalla upottavalla alustalla, ohjaamossa on oltava hätäpoistumistie eri suuntaan kuin normaali poistumistie.

Kuormainkäytössä olevan traktorin istuimen tulee olla käännettävissä kuormaimen hallintalaitteiden ja työalueen suuntaan.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei sovelleta traktoriin, jonka moottoriteho on enintään 30 kilowattia.

Nosturin ohjaamosta säädetään 23 §:n 1 momentin 3 kohdassa.

18 § Energiansiirtolaitteiden turvallisuus

Jos liikkuvan työvälineen ja sen lisälaitteiden tai hinattavien laitteiden välisten energiansiirtolaitteiden tahaton lukkiutuminen voi aiheuttaa erityistä vaaraa, työväline on varustettava tai muutettava siten, että energiansiirtolaitteiden lukkiutuminen estyy. Jos lukkiutumista ei voida estää, vaara on torjuttava luotettavasti muulla tavalla.

Liikkuvassa työvälineessä olevat energiansiirtolaitteet on kiinnitettävä siten, että ne eivät pääse laahaamaan maata.

19 § Suojaaminen pakokaasulta

Polttomoottorilla käyvää liikkuvaa työvälinettä ei saa käyttää, ellei työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle vaarattoman hengitysilman riittävää saantia työskentelyalueella ole varmistettu.

3 luku Nostolaitteita koskevat täydentävät vaatimukset

20 § Nostotyön suunnittelu ja nostolaitteen valinta

Nostotyön suunnittelussa ja nostolaitteiden valinnassa on:

1) huolehdittava siitä, että nostot suunnitellaan huolellisesti, jotta nostot voidaan toteuttaa työntekijän turvallisuutta vaarantamatta; erityisesti on huolehdittava siitä, ettei taakan alla tai vaara-alueella liikuta tarpeettomasti noston aikana;

2) valittava käyttötarkoitukseen sopiva ja suoritusarvoiltaan riittävä nostolaite;

3) varmistettava, että noston suorittamiseen on riittävästi tilaa;

4) varmistettava nostolaitteen turvallinen sijoittaminen kantavalle ja tasaiselle ajo- ja nostoalustalle niin, että nostolaite ei voi kallistua, kaatua tai liikkua hallitsemattomasti;

5) valittava tarvittaessa taakan nostamiseen tarkoitukseen sopivat nostoapuvälineet;

6) varmistettava, että nostolaitteen käyttöpaikalta on riittävä näkyvyys; jos näkyvyys nostolaitteen kuljettajan paikalta johonkin liikesuuntaan on rajoitettu, työnantajan on varmistettava, että nostolaitteessa on kyseiseen suuntaan tapahtuvista liikkeistä varoittava merkinantojärjestelmä, jollei ole ryhdytty muihin turvallisen työskentelyn varmistaviin toimenpiteisiin;

7) laadittava nostotyösuunnitelma, jolla varmistetaan toimintojen yhteensovittaminen, jos taakkaa on nostettava yhtä aikaa kahdella tai useammalla nostolaitteella; sekä

8) ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin taakkojen tai nostolaitteiden osien välisten törmäysten välttämiseksi, jos kaksi nostolaitetta tai useampia nostolaitteita asennetaan tai pystytetään työpaikalle siten, että niiden toiminta-alueet ovat päällekkäin.

Jos noston aikana on välttämätöntä tehdä työtä taakan alla tai vaara-alueella, työntekijän turvallisuus on varmistettava luotettavasti.

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään nostoista, koskee myös henkilöiden nostamista sekä siirtoja ja kuljetuksia nostolaitteella.

21 § Nostolaitteen käyttö

Nostolaitteen käytössä on noudatettava erityistä varovaisuutta ja huolellisuutta sekä huolehdittava siitä, että nostotyö tehdään suunnitellulla tavalla turvallisesti.

Nostolaitteen käytön ja käyttöolosuhteiden tulee vastata valmistajan ilmoittamia suunnitteluperusteita. Nostolaitteen suurinta sallittua kuormitusta ei saa ylittää.

Nostolaite, jonka suurin sallittu kuormitus on vähintään 1 000 kg tai jonka kaatumismomentti on vähintään 40 000 Nm, tulee varustaa ylikuormituksen estolaitteella.

Nostolaitteen lujuus ja vakavuus on varmistettava ottaen huomioon etenkin taakkojen nostamisen aiheuttama kuormitus ja rakenteiden pystytys- ja kiinnityskohtiin kohdistuvat rasitukset.

Työvuoron alkaessa on varmistettava nostolaitteen tuennan riittävyys ja kokeiltava, että nostolaitteen turva- ja hallintalaitteet toimivat oikein.

Nostettaessa pakkauksia tulee ottaa huomioon pakkauksessa olevat merkinnät. Jollei sellaisia ole, tulee muulla tavalla varmistaa noston turvallisuus ennen työn aloittamista.

22 § Nostolaitteen ja sen lisälaitteiden merkinnät

Nostolaitteessa on oltava selvästi näkyvissä sen suurin sallittu kuorma ja tarvittaessa kuormakilpi, josta käy ilmi koneen eri toimintavaiheiden suurin sallittu kuorma.

Nostamisessa käytettävissä lisälaitteissa on oltava turvallisen käytön kannalta tarpeelliset merkinnät.

Nostolaitteeseen, jota ei ole tarkoitettu henkilöiden nostamiseen, on tehtävä selvä merkintä henkilönostokiellosta, jos on olemassa vaara, että sitä saatetaan erehdyksessä käyttää tähän tarkoitukseen.

23 § Nosturin lisävaatimukset

Sen lisäksi, mitä 21 ja 22 §:ssä säädetään, on:

1) nosturin taakan teossa noudatettava huolellisuutta taakan putoamisen tai hajoamisen estämiseksi; jos työntekijä kiinnittää tai irrottaa taakkaa käsin, työ on järjestettävä siten, että nosturin hallinta säilyy hänellä suoraan tai välillisesti; nostettavan taakan heilumisesta, hallitsemattomasta putoamisesta tai tahattomasta irtoamisesta työntekijöille aiheutuva vaara on oltava mahdollisimman vähäinen;

2) nosturin sijoituksessa ja työalueen näkyvyydessä otettava huomioon turvallisen käytön asettamat vaatimukset;

3) nosturissa oltava asianmukainen ohjaamo, jos nosturin rakenne, käyttö tai työpaikan olosuhteet ovat sellaiset, ettei nosturin ohjaamista voida järjestää muulla tavoin turvallisuutta ja terveyttä vaarantamatta;

4) nosturin ohjauspaikkoihin oltava turvalliset, kiinteät ja asianmukaiset kulkutiet; nosturin ohjauspaikalta on voitava helposti ja yksikäsitteisesti valvoa nosturin toimintoja ja tarvittaessa kuormitustilaa; milloin nosturin ohjauspaikalta ei voida nostotilanteessa seurata taakkaa riittävästi, on käytettävä tarkoituksenmukaisia apuvälineitä tai merkinantajaa; sekä

5) nosturin säännöllistä huoltoa vaativiin kohteisiin oltava turvalliset kulkutiet ja kohteissa asianmukaiset huoltotasot ja -tilat.

Nosturin viereen siirrettävää huoltotasoa saa käyttää vain, kun nostolaitteen koko, rakenne tai sijoittelu on sellainen, ettei kiinteää kulkutietä tai tasoa voida kohtuudella vaatia, ja on ryhdytty erityisiin toimenpiteisiin turvallisuuden varmistamiseksi. Huoltotason tulee olla työpaikalla tai sinne tarvittaessa nopeasti saatavilla.

Jos nosturi ei energiansyötön keskeytyksen vuoksi voi kannatella taakkaa, vaara-alueelle pääsy on estettävä.

24 § Nostoapuvälineet

Nostoapuvälineen kunto ja merkinnät on varmistettava ennen nostoapuvälineen käyttämistä.

Sellaista nostoapuvälinettä, josta puuttuu suurinta sallittua kuormaa osoittava merkintä, ei saa käyttää.

Nostoapuvälineet on säilytettävä siten, etteivät ne vahingoitu tai rikkoudu.

Vaurioitunutta nostoapuvälinettä ei saa käyttää.

Nostoapuvälineet on kiinnitettävä taakkaan suunnitelluista nostopisteistä tai muulla tavoin varmistettava, että taakkaa voidaan nostaa turvallisesti.

25 § Henkilönostot

Henkilöiden nostaminen on sallittua 3 a luvussa säädetyin poikkeuksin vain siihen tarkoitukseen valmistetulla henkilönostolaitteella.

Teleskooppi- ja nivelpuominostimen henkilönostokorissa työntekijän on käytettävä henkilökohtaisia putoamissuojia.

Ennen riipputelinetyön aloittamista riipputelineen kannatusköysien kiinnitysmahdollisuudet ja -tavat sekä köysien sijoitukset on selvitettävä. Riipputelineen kiinnityksen kelpoisuus rakennukseen tai muuhun rakenteeseen on osoitettava luotettavasti.

3 a luku Nosturin ja haarukkatrukin käyttö henkilönostoihin

25 a § Poikkeus henkilönostolaitteen käytöstä

Jos henkilöiden nostamiseen valmistetun laitteen tai muun vastaavan työmenetelmän käyttö ei ole suunnitellussa työssä tarkoituksenmukaista tai turvallista, henkilöiden nostamiseen voidaan poikkeuksellisesti käyttää tavaroiden nostamiseen valmistettua nosturia tai oman voimakoneen avulla liikkuvaa haarukkatrukkia tässä luvussa säädetyin lisäedellytyksin.

25 b § Käytettävän nosturin ja trukin vaatimukset

Henkilöiden nostamiseen käytettävän nosturin ja trukin tulee olla vakavuudeltaan ja nostokyvyltään turvallinen käyttää. Nosturin suurimman sallitun kuorman tulee olla vähintään kaksinkertainen ja trukin vähintään viisinkertainen henkilönostoissa syntyvään kuormitukseen nähden.

Nosturin nosto- ja laskuliike saa olla enintään 0,5 metriä sekunnissa ja trukin enintään 0,3 metriä sekunnissa.

Nosturin kuormaa kantavissa sylintereissä tulee olla turvalaite, joka paineletkun tai putken rikkoutuessa estää puomin hallitsemattoman liikkeen ja puomiston vaarallisen laskeutumisen. Trukissa on hydrauliikassa tapahtuvan häiriön tai vikaantumisen varalta oltava turvalaite, joka estää nostokorin putoamisen tai rajoittaa putoamisnopeuden riittävän hitaaksi.

25 c § Henkilönostokoria koskevat vaatimukset

Henkilönostokorin tulee olla suunniteltu ja valmistettu henkilönostoihin.

Nostokorin kiinnityksen käytettävään nosturiin tai trukkiin tulee olla luotettava. Kuormausnosturissa nostokori on kiinnitettävä nostopuomiin. Yksinomaan nosturin nostoköyden varassa olevan nostokorin kannatus on varmistettava erillisellä nostokoneistolla tai turvalaitteella, ellei kysymyksessä ole nosturi, johon ei voida koukkupesän suuren painon tai muun rakenteellisen syyn vuoksi asettaa erillistä nostokoneistoa tai turvalaitetta. Henkilönoston edellytyksenä on tällöin, että nosturin nosto- ja köysikoneiston arvioidaan muuten olevan niin luotettava, ettei nostokorin putoamisvaaraa ole.

Nostokoriin tulee olla turvallinen pääsy. Tarvittaessa koriin ja korista nousemista varten on oltava askelmat ja kädensijat. Korissa on oltava merkityt kiinnityspisteet henkilökohtaisten putoamissuojainten kiinnitykseen. Putoamissuojainten valinnasta ja käytöstä säädetään erikseen.

Nosturin nostopuomiin ja nostokorkeudeltaan yli kuuden metrin trukkiin kiinnitettävässä henkilönostokorissa tulee olla hätäpysäytin.

Nostokorissa on oltava selvä merkintä nostokorin suurimmasta sallitusta kuormituksesta ja henkilömäärästä.

25 d § Nostotyötä koskevat vaatimukset

Jos kuljettajan ja nostokorissa työskentelevän henkilön välillä ei ole jatkuvasti riittävää näköyhteyttä, yhteydenpito on varmistettava viestintävälineillä. Torninosturin ohjaamo on tällöin varustettava nosturikameralaitteistolla. Nostotyön ohjauksessa käytettävän radiopuhelimen kanavat tulee olla suljettu muulta radioliikenteeltä.

Nosturilla tai trukilla ei saa henkilönoston aikana nostaa muuta kuormaa. Henkilönostokorissa saa työntekijän mukana olla kuitenkin henkilökohtaiset työvälineet ja tarvikkeet, joista ei aiheudu vaaraa nostotyön turvallisuudelle.

Ajoneuvo- ja kuormausnosturin tukijalat on noston ajan oltava tukiasennossa.

Jos nostokorissa on henkilö, trukkia saa siirtää alustallaan vain nostokorin ollessa ala-asennossa. Siltä osin kuin työn tarkoituksenmukainen tai turvallinen tekeminen edellyttää trukkia voidaan kuitenkin vähäisessä määrin siirtää myös korin ollessa ylhäällä, jos voidaan varmistaa, ettei korissa oleva henkilö voi siirron aikana pudota, joutua puristuksiin tai muuhun tapaturman vaaraan. Koriin ei saa nousta tai siitä poistua korin ollessa ylhäällä, ellei se ole työn turvallisen suorittamisen kannalta välttämätöntä.

25 e § Kuljettajaa koskevat vaatimukset

Kuljettajan on päivittäin ennen nostotyön aloittamista tarkistettava nostokorin kiinnitys ja nostolaitteen turvallinen toimintakunto.

Kuljettajan on nostotyön ajan oltava nosturin ja trukin ohjaamossa tai hallintalaitteiden välittömässä läheisyydessä. Hänen on jatkuvasti seurattava henkilönostokorin liikkeitä.

Siltä osin kuin kuljettajalta ei edellytetä 14 §:ssä säädettyä erityistä pätevyyttä, hänellä tulee olla tässä luvussa tarkoitetun nosturin käyttämiseen erillinen työnantajan kirjallinen lupa.

25 f § Nostolaitteen ja nostokorin toimintakunnon varmistaminen

Työnantajan on tarkastettava ja varmistettava henkilönostoihin käytettävän trukin vakavuus ja käyttöturvallisuus ennen ensimmäistä käyttöönottoa ja turvallisuuteen vaikuttavan muutoksen jälkeen. Tarkastus on uusittava vähintään vuoden kuluessa edellisestä tarkastuksesta.

Työnantajan on tarkastettava henkilönostokori ja varmistettava nostokorin kiinnitys ennen ensimmäistä käyttöönottoa ja turvallisuuteen vaikuttavan muutoksen jälkeen. Tarkastus on uusittava vähintään vuoden kuluessa edellisestä tarkastuksesta.

4 luku Korkealla tehtävän työn turvallisuusvaatimukset

26 § Putoamisen estävät suojarakenteet

Putoamisen estävien suojarakenteiden ja -laitteiden on oltava rakenteeltaan ja lujuudeltaan sellaiset, että ne mahdollisimman hyvin estävät tai pysäyttävät putoamisen. Kaiteiden ja muiden yleisesti vaikuttavien putoamisen estävien suojarakenteiden on oltava yhtenäiset lukuun ottamatta niitä kohtia, joista on käynti tikkaille tai portaikkoon.

Jos työn tekeminen edellyttää, että putoamisen estävä suojarakenne tai laite väliaikaisesti poistetaan, on käytettävä tehokkaita korvaavia suojatoimia. Työtä ei saa suorittaa ennen kuin nämä suojatoimet on toteutettu. Putoamisen estävä suojarakenne tai -laite on palautettava paikalleen heti, kun kyseinen työ on päättynyt tai keskeytynyt.

27 § Telinettä koskevat ohjeet, laskelmat ja suunnitelmat

Jos telineiden käyttö- ja purkuohjeissa poiketaan valmistajan ohjeista tai ne eivät perustu lujuus- ja vakavuuslaskelmiin, työnantajan on huolehdittava tarvittavien laskelmien tekemisestä, paitsi jos telineet pystytetään vakiintunutta ja turvalliseksi katsottua pystytystapaa noudattaen.

Valitun telineen rakenteen vaativuuden ja tehtävän työn edellyttämällä tavalla tulee laatia telineen pystytys-, käyttö- ja purkamissuunnitelma. Suunnitelman laatijalla on oltava tarvittava pätevyys. Suunnitelma voi olla yleisluontoinen täydennettynä telineen erityispiirteitä koskevilla tiedoilla.

28 § Telineen ominaisuudet

Telineellä tasoineen ja kulkuteineen on oltava turvallisuuden kannalta riittävä lujuus, jäykkyys ja seisontavakavuus sen käytön ja siirron aikana sekä telineen kaikissa pystytys- ja purkuvaiheissa.

Telineen tukien luisumisvaara on torjuttava joko kiinnittämällä tukipintaan luisumista estävä laite tai muulla yhtä tehokkaalla keinolla, ja kantavan pinnan on oltava riittävän kestävä. Telineen seisontavakavuus on varmistettava. Pyörillä liikuteltavien telineiden liikkuminen itsestään niillä työskenneltäessä on estettävä asianmukaisilla laitteilla.

Telineen tasojen on oltava mitoiltaan, muodoltaan ja kokoonpanoltaan sellaiset, että ne soveltuvat työn luonteeseen ja kestävät tarvittavan kuormituksen sekä että niillä työskenteleminen ja liikkuminen on turvallista. Telineiden tasot on asennettava siten, etteivät telineiden osat pääse liikkumaan tavanomaisessa käytössä. Tasoihin kuuluvien osien ja pystysuorien putoamisen estävien suojarakenteiden ja -laitteiden väliin ei saa jäädä suojaamattomia aukkoja.

29 § Telineen pystytys, purkaminen ja muutostyö

Telineen saa pystyttää, purkaa ja muuttaa vain työntekijä, jolle on annettu erityisopastus ja ohjeet seuraavista asioista:

1) telineen pystyttäminen, purkaminen ja muuttaminen suunnitelman mukaisesti;

2) turvallisuus telineen pystytyksen, purkamisen tai muuttamisen aikana;

3) toimenpiteet henkilöiden tai esineiden putoamisvaaran ehkäisemiseksi;

4) telineen turvallisuutta heikentäviin sääolosuhteiden muutoksiin liittyvät turvatoimet;

5) sallitut kuormitukset; sekä

6) muut pystytykseen, purkamiseen tai muuttamiseen liittyvät mahdolliset vaarat.

Työtä johtavalla henkilöllä ja asianomaisilla työntekijöillä on oltava valmistajan ohjeet tai telineen pystytys- ja purkamissuunnitelma.

Pystytettäessä, purettaessa tai muutettaessa telinettä tai sen osaa se on merkittävä kielto- ja varoitusmerkein siten kuin erikseen säädetään, ja pääsy vaaralliselle alueelle on suljettava asianmukaisin estein.

30 § Tikkaiden käyttö ja sijoittaminen

Tikkaita on käytettävä siten, että työntekijät saavat niistä koko ajan turvallisen otteen ja tuen. Taakan kantaminen käsin ei saa estää turvallisen otteen säilymistä tikkaista. Nojatikkaita ei saa käyttää työalustana.

Tikkaat on sijoitettava siten, että ne seisovat vakaasti käytön aikana. Siirrettävien tikkaiden on oltava vakaalla, kestävällä, sopivan kokoisella ja liikkumattomalla alustalla, jotta puolat pysyvät vaakasuorassa asennossa. Riipputikkaat on kiinnitettävä turvallisesti ja köysitikkaita lukuun ottamatta siten, että ne eivät siirry eivätkä heilu.

Siirrettävien tikkaiden kaatuminen ja jalkojen luisuminen on estettävä kiinnittämällä tikkaiden ylä- tai alaosa, käyttämällä luisumisen estäviä laitteita tai muilla yhtä tehokkailla toimenpiteillä. Tikkaiden on oltava niin korkeat, että ne ulottuvat riittävästi saavutettavan tason yläpuolelle, jollei muilla toimenpiteillä voida taata varmaa otetta. Lukittavia moniosaisia yhdistelmätikkaita ja jatkettavia tikkaita on käytettävä siten, että askelmien, rajoittajien, nivelten ja lukitushakojen lujuus ja kestävyys säilyy käyttöolosuhteissa ja että osat eivät liiku suhteessa toisiinsa. Pyörillä varustetut tikkaat on asetettava liikkumattomaan asentoon ennen niille nousua.

31 § Köysien varassa liikkuminen ja työskentely

Köysien varassa saa liikkua ja työskennellä ainoastaan olosuhteissa, joissa työn vaarojen selvittäminen ja arviointi osoittaa, että työ voidaan tehdä turvallisesti ja joissa muiden, turvallisempien työvälineiden käyttö ei ole perusteltua. Työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista sekä erityisesti työn kestosta ja ergonomisista vaatimuksista riippuen on käytettävä istuinta, jossa on asianmukaiset lisälaitteet.

Köysien varassa liikuttaessa ja työskenneltäessä on noudatettava seuraavia vaatimuksia:

1) järjestelmässä on oltava vähintään kaksi erikseen kiinnitettyä köyttä, joista toista käytetään nousemiseen, laskemiseen ja tukena (työköysi) ja toista varmistusvälineenä (varmistusköysi);

2) työntekijöillä on oltava asianmukaiset turvavaljaat, joita heidän on käytettävä, ja heidän on oltava valjaiden avulla kytkettyinä varmistusköyteen;

3) työköydessä on oltava turvamekanismit nousemista ja laskeutumista varten sekä itsestään lukittuva mekanismi, jolla estetään työntekijän putoaminen myös siinä tapauksessa, että hän menettää liikkeidensä hallinnan; varmistusköyden on oltava varustettu liikkuvalla putoamisenestolaitteella, joka liikkuu työntekijän mukana;

4) työntekijän käyttämät työvälineet ja muut tarvikkeet on kiinnitettävä työntekijän turvavaljaisiin tai istuimeen taikka ne on kiinnitettävä jollakin muulla sopivalla tavalla;

5) työ on suunniteltava ja sitä on valvottava asianmukaisesti, jotta työntekijä voidaan hätätilanteessa välittömästi pelastaa; sekä

6) työntekijälle on annettava työskentelyn edellyttämä asianmukainen opastus ja ohjeet, joihin sisältyvät erityisesti pelastusmenetelmät.

Yhden köyden varassa voidaan liikkua ja työskennellä vain poikkeusolosuhteissa, joissa toisen köyden käyttö työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin mukaan lisäisi työn vaarallisuutta. Tällöin työn turvallisuus on varmistettava asianmukaisin toimenpitein.

5 luku Käyttöönotto- ja määräaikaistarkastukset sekä kunnonvalvontajärjestelmä

32 § Yleiset säännökset käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksista

Työnantajan on huolehdittava, että sen lisäksi, mitä 5 §:ssä säädetään, hyväksytty asiantuntija tai asiantuntijayhteisö tekee liitteessä mainituille työvälineille niiden oikean asennuksen ja turvallisen toimintakunnon varmistamiseksi käyttöönottotarkastuksen tai määräaikaistarkastuksen.

Tarkastuksen laajuus ja tarkastusmenetelmät riippuvat työvälineestä ja sen käytöstä sekä käytettävästä kunnonvalvontajärjestelmästä.

Liitteessä mainittua työvälinettä ei saa työssä käyttää, jos tarkastusta ei ole asianmukaisesti suoritettu.

33 § Käyttöönottotarkastus

Käyttöönottotarkastus on tehtävä ennen työvälineen ensimmäistä tai turvallisuuden kannalta merkittävän muutoksen tai uuteen paikkaan asentamisen jälkeistä käyttöönottoa tai jos työväline otetaan uudelleen käyttöön sen oltua pitkään käyttämättömänä.

Käyttöönottotarkastuksessa varmistetaan, että työväline on asennettu 3 §:ssä säädettyjen ohjeiden mukaisesti oikein ottaen huomioon työvälineen käyttötarkoitus, sen kulkuteiden ja hoitotasojen asianmukaisuus sekä hallinta- ja turvalaitteiden oikea toiminta.

Nostolaitteelle on lisäksi tarvittaessa tehtävä rakenteiden lujuuden ja vakauden varmistamiseksi koekuormitus.

34 § Määräaikaistarkastus

Määräaikaistarkastus on tehtävä vuoden välein ensimmäisen käyttöönottotarkastuksen jälkeen tai, jollei työvälineelle ole tehtävä käyttöönottotarkastusta, vuoden välein siitä ajankohdasta, kun työnantaja otti työvälineen käyttöön. Torninostureilla tarkastusväli on kuitenkin kaksi vuotta.

Tarkastusväliä voidaan pidentää, jos työvälineen käyttö on vähäistä ja olosuhteet erityisen vähän työvälinettä rasittavat. Tarkastusväliä on vastaavasti lyhennettävä, jos työvälineen käyttö tai käyttöolosuhteet ovat työvälineen toimintakuntoa erityisesti rasittavat tai jos turvallisen toimintakunnon varmistamiselle on muu erityisen tärkeä syy.

Työväline on tarpeellisessa laajuudessa tarkastettava myös silloin, kun sen käytössä on tapahtunut sen rakenteen turvallisuuteen vaikuttanut onnettomuus tai vakava vaaratilanne tai kun se on ollut alttiina turvallisuutta heikentäville poikkeuksellisille olosuhteille.

Määräaikaistarkastuksessa varmistetaan työvälineen toimintakunto tarkastamalla erityisesti, ettei työvälineen tai materiaalien ikääntymisestä, väsymisestä, kulumisesta, korroosiosta tai vaurioitumisesta aiheudu vaaraa. Tarvittaessa on käytettävä ainetta rikkomattomia tarkastusmenetelmiä.

Nostolaitteelle on tarkastuksen yhteydessä tehtävä tarpeellinen koeajo yhden vuoden välein ja siihen liittyvä koekäyttö suurimmalla sallitulla kuormalla neljän vuoden välein. Koekäyttö tulee kuitenkin suorittaa määräaikaistarkastuksessa aina nostolaitteille, joiden ylikuormittuminen aiheuttaa kaatumisvaaran.

35 § Perusteellinen määräaikaistarkastus

Edellä 34 §:ssä tarkoitetun määräaikaistarkastuksen lisäksi työvälineelle on tehtävä perusteellinen määräaikaistarkastus lähestyttäessä valmistajan määrittämiä työvälineen käyttöikää koskevia suunnittelurajoja, tai elleivät nämä ole tiedossa, viimeistään 10 vuoden kuluessa ensimmäisestä käyttöönotosta.

Perusteellisten määräaikaistarkastusten ajankohtaa arvioitaessa on otettava huomioon työvälineen käytön rasittavuus, määräaikaistarkastuksissa havaitut vauriot ja tehdyt korjaukset sekä työvälineessä mahdollisesti esiintyvät tyyppiviat.

Perusteellisessa tarkastuksessa on purettava sellaisia turvallisuuden kannalta tärkeitä kokoonpano-osia, joiden toimintakunnon tarkastaminen ei ole muutoin luotettavasti mahdollista. Tarkastuksessa on käytettävä ainetta rikkomattomia tarkastusmenetelmiä.

36 § Määräaikaistarkastukset kunnonvalvontajärjestelmän osana

Työnantaja voi korvata määräaikaistarkastukset asiantuntijayhteisön hyväksymällä kunnonvalvontajärjestelmällä, jos se vaikutukseltaan vastaa määräaikaistarkastuksia. Asiantuntijayhteisön on arvioitava vähintään kolmen vuoden välein kunnonvalvontajärjestelmän toimivuutta.

Kunnonvalvontajärjestelmästä on tehtävä kirjallinen kuvaus, joka on oltava työpaikalla nähtävissä. Sen tulee sisältää 5 §:ssä säädetyt seurantamenetelmät ja välineet sekä huoltotoimenpiteet kustakin sen piiriin kuuluvasta työvälineestä sekä järjestelmän toimintaan osallistuvien henkilöiden tehtävät, vastuut ja pätevyysvaatimukset. Siitä tulee ilmetä tehdyt toimenpiteet. Toimenpiteiden määrässä, sisällössä ja ajankohdissa on otettava huomioon tarkastuskohteen riskeistä, käytöstä ja tarkastuksista saadut tiedot.

37 § Käyttöönotto- ja määräaikaistarkastusten suorittajat

Liitteessä mainitun työvälineen käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksen suorittajan tulee olla vaatimustenmukaisuuden arviointipalvelujen pätevyyden toteamisesta annetun lain (920/2005) 4 §:n 3 kohdassa tarkoitetun arviointielimen päteväksi toteama asiantuntijayhteisö tai arviointielimen päteväksi toteaman sertifiointielimen hyväksymä riippumaton asiantuntija. Asiantuntijayhteisön tai asiantuntijan on tarvittaessa esitettävä todistus pätevyydestään ja kirjallinen kuvaus tarkastusmenetelmistään.

Käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksen suorittajan on oltava työvälineen rakenteeseen, käyttöön, tarkastusvaatimuksiin ja valmistajan antamiin ohjeisiin perehtynyt henkilö, joka pystyy havaitsemaan työvälineen mahdolliset viat ja puutteet. Tarkastuksen suorittajan tulee itsenäisesti turvallisuusteknisten seikkojen perusteella pystyä arvioimaan työvälineessä havaittujen vikojen ja puutteiden vaikutukset työturvallisuuteen. Tarkastuksen suorittajan on tarvittaessa käytettävä asiantuntija-apua erityisesti ainetta rikkomattomien tarkastusmenetelmien käytössä sekä sähköstä aiheutuvien vaarojen arvioinnissa.

Työsuojeluvaltuutetulle ja työvälineen pääasialliselle käyttäjälle tai, jollei sellaista ole, muulle käyttäjälle on varattava tilaisuus osallistua tarkastukseen, jos se on mahdollista.

Sellaisen aluksen, joka on kolmansien maiden välisessä liikenteessä ja jolla ei ole suunniteltua matkaa Suomeen ennen nostolaitteiden tarkastusten määräaikojen umpeutumista, nostolaitteiden määräaikaistarkastuksen voi poiketen siitä mitä 1 momentissa säädetään tehdä satamavaltion hyväksymä nostolaitetarkastaja.

38 § Tarkastuspöytäkirja ja tarkastusmerkintä

Tarkastuksista on pidettävä pöytäkirjaa, josta ilmenee tarkastuksen kulku. Sen tulee sisältää havainnot työvälineen turvallisuuteen vaikuttavista vioista ja puutteellisuuksista sekä niiden korjaamiseksi ja poistamiseksi annetut tarpeelliset ohjeet. Lisäksi sen tulee sisältää tarkastajan arvio siitä, koska seuraava määräaikaistarkastus tai perusteellinen määräaikaistarkastus on tehtävä ja mitä siinä pitää erityisesti selvittää. Pöytäkirjaan tulee merkitä viimeisen perusteellisen tarkastuksen päivämäärä.

Pöytäkirjat on säilytettävä työvälineen käyttöiän ajan. Viimeinen pöytäkirja on oltava työpaikalla saatavana.

Tarkastuksesta tai kunnonvalvontajärjestelmästä on tehtävä merkintä työvälineeseen.

6 luku Voimaantulo

39 § Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2009.

Tällä asetuksella kumotaan:

1) henkilökuljetuksiin käytettävistä rakennushisseistä ja niiden tarkastuksesta 17 päivänä joulukuuta 1980 annetun valtioneuvoston päätöksen (982/1980) 6-13 §, sellaisena kuin niistä ovat 8 § osaksi ja 9 § valtioneuvoston päätöksessä 919/1988;

2) työturvallisuuslain soveltamisesta riipputelineisiin ja niiden tarkastukseen 21 päivänä lokakuuta 1982 annettu valtioneuvoston päätös (769/1982) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen;

3) työturvallisuuslain soveltamisesta pulttipistooleihin ja niiden tarkastukseen 4 päivänä syyskuuta 1997 annetun valtioneuvoston päätöksen (862/1997) 5-7 ja 8 §: sekä

4) työssä käytettävien koneiden ja muiden työvälineiden hankinnasta, turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta 25 päivänä marraskuuta 1998 annettu valtioneuvoston päätös (856/1998) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Asetuksen 21 §:n 3 momenttia ei sovelleta nostolaitteeseen, joka on otettu käyttöön ennen 1 päivää syyskuuta 1990.

Edellä 32 §:n 1 momentissa tarkoitetut käyttöönotto- ja määräaikaistarkastukset saa tehdä 31 päivään joulukuuta 2011 asti nosturille ja kuormausnosturille hyväksytyn asiantuntijan tai asiantuntijayhteisön lisäksi henkilö, jolla on ennen asetuksen voimaantuloa ollut pätevyys näiden laitteiden tarkastamiseen.

Se, jolla on asetuksen voimaantullessa pätevyys tehdä 32 §:n 1 momentissa tarkoitettuja käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksia, on oikeus tehdä niitä 31 päivään joulukuuta 2013, jos tarkastukset kuuluvat alusten lastauksen ja purkamisen työturvallisuudesta annetun valtioneuvoston asetuksen (633/2004) soveltamisalaan ja muissa tapauksissa 31 päivään joulukuuta 2011.

Säädösmuutoksen 1095/2019 voimaantuloaikojen poikkeukset:

-tuulivoimalan huoltohissi, betonipumppuauto ja hyllystöhissi

Tämän asetuksen 33 §:ää käyttöönottotarkastuksen tekemisestä sovelletaan kuitenkin liitteessä tarkoitettuun tuulivoimalan huoltohissiin 1 päivästä maaliskuuta 2021.

Ennen tämän asetuksen voimaantuloa käyttöön otetulle betonipumppuautolle, tuulivoimalan huoltohissille ja hyllystöhissille on tehtävä asetuksessa tarkoitettu käyttöönotto- tai määräaikaistarkastus vuoden 2021 loppuun mennessä.

VNa työpaikkojen turvallisuus- ja terveellisyysvaatimuksista

577/2003

Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, säädetään 23 päivänä elokuuta 2002 annetun työturvallisuuslain (738/2002) nojalla:

1 § Soveltaminen

Tässä asetuksessa säädettyjä turvallisuus- ja terveysvaatimuksia on noudatettava työssä, johon sovelletaan työturvallisuuslakia (738/2002). Tätä asetusta ei sovelleta:

1) ajoneuvoihin, kuljetusvälineiden sisällä oleviin työpaikkoihin eikä työpaikan ulkopuolella käytettäviin kuljetusvälineisiin;

2) rakennustyöhön;

3) kaivannais- ja avolouhostoimintaan;

4) maa- ja metsätaloustyöhön, jota tehdään muualla kuin rakennuksissa.

Laivatyössä tämän asetuksen 9 §:n 1 momenttia ja 16 §:n 3 momenttia noudatetaan vain soveltuvin osin. Rakennustyön turvallisuudesta säädetään erikseen.

Työpaikkana käytettävän tai käytettäväksi tarkoitetun rakennuksen suunnittelusta, rakentamisesta ja käyttöturvallisuudesta sekä työpaikan onnettomuuksien ehkäisyn ja vahinkojen rajoittamisen sekä pelastustoiminnan järjestelyistä on lisäksi voimassa, mitä niistä erikseen säädetään.

2 § Työnantajan yleiset velvollisuudet

Työnantajan on huolehdittava siitä, että työpaikka täyttää tämän asetuksen vaatimukset ja että työpaikka ja siellä käytettävät turvallisuus- ja muut laitteet huolletaan, puhdistetaan ja tarkastetaan säännöllisesti ja asianmukaisesti. Työpaikalla havaitut viat, jotka saattavat vaikuttaa työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen, on korjattava mahdollisimman nopeasti.

Tämän asetuksen 3 17 §:n säännöksiä on noudatettava silloin, kun työpaikan, toiminnan, olosuhteiden tai vaaran erityispiirteet sitä edellyttävät.

3 § Istuimet

Työpaikalla tulee olla työntekijöiden käytettävissä tarkoituksenmukaisia istuimia, milloin työtä haitatta voidaan tehdä istualtaan, sekä muutoin käytettäväksi lepoa varten, milloin siihen on tilaisuus.

4 § Ruokailu- ja lepotilat

Työntekijöiden käyttöön tarkoitettujen ruokailu- ja lepotilojen ja lepohuoneiden tulee olla tarkoitukseen sopivia ja riittävän tilavia. Tähän tarkoitukseen varatussa tilassa tai huoneessa tulee olla työntekijöiden määrään nähden tarpeeksi monta pöytää ja selkänojallista istuinta. Työntekijöiden mukanaan tuoman ruoan ja juoman säilyttämistä ja lämmittämistä varten tulee tarvittaessa olla asianmukaiset laitteet.

5 § Pukeutumistilat

Pukeutumistilojen tulee olla helppopääsyisiä ja työn luonteeseen ja työntekijöiden lukumäärään nähden riittävän tilavia. Niissä on oltava istuimet.

Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus säilyttää vaatteensa lukitussa paikassa. Työvaatteille tulee olla erilliset säilytystilat kuin muille vaatteille, jos työssä käytettävät vaaralliset aineet, kosteus, lika ja muut vastaavat olosuhteet sitä edellyttävät. Tarvittaessa tulee olla tila vaatteiden kuivattamista varten.

6 § Peseytymis- ja käymälätilat

Peseytymistilojen tulee tarvittaessa olla lämmitettäviä ja niissä tulee olla saatavissa lämmintä pesuvettä. Niissä tulee myös olla tarvittava määrä peseytymislaitteita ja tarvittaessa kylpy- tai suihkulaitteet taikka sauna. Jos peseytymistilat ovat erillään pukeutumistiloista, niiden välillä on oltava helppo kulkuyhteys. Peseytymis-, pukeutumis- ja lepotiloja sekä käymälöitä tulee tarvittaessa olla erikseen miehille ja naisille.

7 § Asuintilat

Työnantajan työntekijöiden käyttöön työpaikalla tai sen läheisyydessä mahdollisesti varaamien asuintilojen terveydellisistä vaatimuksista säädetään erikseen.

8 § Ensiaputilat

Työpaikan ensiapuhuone tai muu ensiapuun tarkoitettu tila tulee sijoittaa ja mitoittaa siten, että siihen voidaan tarvittaessa helposti päästä paarien kanssa. Ensiapuvälineiden riittävyys ja asianmukaisuus sekä niiden säilytyspaikan asianmukainen kunto on tapaturman tai sairastumisen varalta tarkastettava kerran kuukaudessa.

9 § Työpaikan tilavuus ja ilmanvaihto

Työhuoneen ilmatilan tulee olla vähintään kymmenen kuutiometriä kutakin työntekijää kohden. Tätä laskettaessa otetaan työhuoneen korkeudesta huomioon enintään kolme ja puoli metriä.

Jos työpaikalla käytetään koneellista ilmanvaihtoa, se on pidettävä toimintakunnossa. Laitteistossa oleva työntekijälle välitöntä terveyshaittaa aiheuttava lika ja muut epäpuhtaudet on puhdistettava. Laitteiston on toimittava niin, että työntekijöiden terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa.

Jos se on työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden kannalta tarpeellista, ilmanvaihtolaitteisto on varustettava valvontajärjestelmällä, joka ilmoittaa toimintahäiriöistä.

10 § Työpaikan valaistus

Työpaikalla käytössä olevat valaisimet tulee asentaa työtiloihin, käytäviin ja muualle työpaikalla siten, että ne eivät aiheuta lisävaaraa työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työpaikalla tulee olla riittävä ulkovalaistus, jollei päivänvalo ole riittävä.

Työpaikkana käytettävä maanalainen tila, ikkunaton rakennus tai rakennuksen osa tai muu sellainen työpaikka, jossa työntekijät ovat erityisen alttiina vaaralle keinovalaistuksen joutuessa epäkuntoon, on varustettava riittävällä varavalaistuksella.

Jollei maan alla suoritettavassa tai muussa siihen verrattavassa työssä voida järjestää tai voida kohtuudella vaatia järjestettäväksi muuta valaistusta, voidaan siellä käyttää työntekijän mukanaan kuljettamaa valaistusvälinettä.

11 § Lattiat, portaat ja käytävät

Työpaikan lattiat, portaat ja käytävät on pidettävä sellaisessa kunnossa, että liukastumis- ja kompastumis- ja putoamisvaara on mahdollisimman vähäinen.

Sellaisissa paikoissa, joissa työntekijät työtä suorittaessaan tai liikkuessaan saattavat pudota taikka esineet pudotessaan tai kaatuessaan voivat vahingoittaa heitä, tulee työn luonteeseen katsoen olla tarkoituksenmukaisia kaiteita, aitauksia, suojakatoksia tai muita turvallisuuslaitteita. Työntekijöille on järjestettävä turvallinen pääsy työskentelypaikoille.

12 § Ikkunat

Silloin kun työntekijöiden on avattava, suljettava, säädettävä tai varmistettava ikkunat, kattoikkunat tai tuulettimet, sen on voitava tapahtua turvallisesti. Niistä ei saa avattuina aiheutua vaaraa työntekijöille.

Työhuoneen ikkunoiden ja lasiseinien tulee olla työn luonne huomioon ottaen sellaisesta materiaalista tai siten suojattu, että työntekijä välttyy työssään terveydelle haitalliselta auringon aiheuttamalta lämpökuormitukselta. Avoinna olevista ikkunoista ei saa aiheutua vaaraa työntekijöille.

Ikkunoihin ja kattoikkunoihin on niiden suunnitteluvaiheessa suunniteltava tai niihin on muulla tavoin asennettava laitteet, jotka tekevät mahdolliseksi niiden puhdistamisen siten, ettei tätä työtä suorittaville tai rakennuksessa tai sen läheisyydessä oleville työntekijöille aiheudu vaaraa.

13 § Ovet ja portit

Läpinäkyvään oveen on kiinnitettävä oven havaittavuutta parantava tarkoituksenmukainen merkintä. Heiluriovien ja -porttien on oltava läpinäkyviä tai niissä on oltava läpinäkyvä osa. Liukuovet on varustettava turvalaitteella, joka estää niitä putoamasta kiskoltaan ja kaatumasta. Nosto-ovet ja -portit on varustettava mekanismilla, joka estää niiden putoamisen alas.

Mekaanisten ovien ja porttien on toimittava siten, ettei työntekijöille aiheudu tapaturman vaaraa. Ne on varustettava helposti tunnistettavilla hätäpysäytyslaitteilla, jotka on sijoitettava helposti luokse päästävään paikkaan. Jos ovet ja portit eivät avaudu automaattisesti virran katketessa, ne on voitava avata myös käsin.

Pääasiallisesti ajoneuvoliikennettä varten tarkoitettujen porttien välittömään läheisyyteen on järjestettävä erilliset ovet jalankulkijoita varten, jollei jalankulkijoiden ole turvallista kulkea ajoneuvoliikenteelle tarkoitettujen porttien kautta. Erilliset jalankulkijoille tarkoitetut ovet on merkittävä selvästi ja ne on pidettävä esteettöminä.

14 § Liikennereitit ja vaara-alueet

Liikennereitit, mukaan lukien portaat, kiinteät tikkaat sekä lastauslaiturit ja -luiskat, on sijoitettava ja mitoitettava siten, että varmistetaan jalankulkijoiden ja ajoneuvojen helppo, turvallinen ja tarkoituksenmukainen kulku aiheuttamatta vaaraa näiden liikennereittien läheisyydessä työskenteleville työntekijöille.

Jalankulkijoille ja tavaraliikenteelle tarkoitetut reitit on mitoitettava ottaen huomioon mahdollisten käyttäjien määrä ja työpaikan toiminnan luonne. Jos liikennereiteillä käytetään kuljetusvälineitä, jalankulkijoille on varattava riittävä turvallinen kulkutila. Ajoneuvoliikenteelle tarkoitetut reitit on sijoitettava siten, että näkyvyys on riittävä ja että ovien ja porttien avautumiselle sekä jalankulkuteille, käytäville ja portaikoille on riittävästi tilaa.

Jos tavaran siirroista tai kuljetuslaitteista aiheutuvaa vaaraa ei muutoin voida välttää, tulee työntekijöille järjestää suojatilat ja varmistaa merkinantojärjestelyillä sekä sopivilla suojalaitteilla ja -välineillä turvallisuuden säilyminen.

15 § Liukuportaita ja liukukäytäviä koskevia erityistoimenpiteitä

Liukuportaiden ja -käytävien on toimittava turvallisesti. Ne on varustettava tarvittavilla turvalaitteilla ja helposti tunnistettavilla hätäpysäytyslaitteilla. Hätäpysäytyslaitteet on sijoitettava helposti luokse päästävään paikkaan.

16 § Työpaikan paloturvallisuus ja pelastautuminen hätätilanteessa

Työpaikka ja työ tulee järjestää siten, että tulipalon tai muun onnettomuuden vaara on mahdollisimman vähäinen. Työjätteet ja muut työn kannalta tarpeettomat aineet, jotka voivat syttyä, on poistettava.

Työntekijöiden varoittaminen tulipalon johdosta tulee järjestää siten, että hälytys tehokkaasti havaitaan kaikkialla työpaikalla ja että samalla voidaan todeta, keitä hälytys koskee. Alkusammutusvälineiden on oltava helposti käyttöön otettavissa.

Tulipalossa tai muussa vastaavassa vaaratilanteessa työntekijöiden on voitava poistua kaikista työpisteistä nopeasti ja mahdollisimman turvallisesti. Rakennusten uloskäytävien ja kulkureittien niille on johdettava ulos tai turvalliselle alueelle mahdollisimman suoraan eikä niillä saa olla liuku- tai pyöröovia. Ovien tulee olla työn keston tai ihmisten muun työpaikalla olon ajan tarvittaessa molemmilta suunnilta avattavissa. Tarvittaessa uloskäytäville ja niille johtaville kulkureiteille on järjestettävä asianmukainen varavalaistus.

17 § Työntekijöille annettavat suojelu- ja pelastautumisohjeet

Työntekijöille on annettava tarpeelliset suojeluohjeet tulenkäsittelystä, tulenvaaraa aiheuttavasta työskentelystä, tulenvaarallisten tai räjähtävien aineiden käsittelemisestä ja säilyttämisestä, tuuletuslaitteiden tarkoituksenmukaisesta käyttämisestä palon sattuessa, hätäilmoituksesta, palokunnan hälyttämisestä, palo-ovien sulkemisesta ja nopeasta poistumisesta tarvittaessa ja muista tulipalon varalta tai sen sattuessa kullakin työpaikalla vallitsevien olosuhteiden mukaan varteen otettavista toimenpiteistä.

18 § Yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta ja tiedottamisesta säädetään erikseen.

19 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 2003. Tällä asetuksella kumotaan työpaikkojen terveys- ja turvallisuusvaatimuksista 10 päivänä kesäkuuta 1999 annettu valtioneuvoston päätös (728/1999).

Työpaikkojen, jotka olivat käytössä tämän asetuksen voimaan tullessa ja jotka silloin täyttivät 1 momentissa tarkoitetun valtioneuvoston päätöksen vaatimukset, katsotaan täyttävän myös tämän asetuksen vaatimukset. Työpaikan, joka otetaan käyttöön ensimmäisen kerran tai jota muutetaan tai laajennetaan tämän asetuksen voimaantulon jälkeen, tulee täyttää tämän asetuksen vaatimukset.

VNa näyttöpäätetyöstä

VNa 1405/1993

Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä

Valtioneuvosto on työministeriön esittelystä päättänyt 28 päivänä kesäkuuta 1958 annetun työturvallisuuslain (299/58) 47 §:n nojalla, sellaisena kuin se on 29 päivänä tammikuuta 1993 annetussa laissa (144/93):

1 § Soveltamisala

Tätä päätöstä sovelletaan työhön ja työpisteisiin, joissa merkittävä osa työstä tehdään näyttöpäätettä käyttäen.

Tätä päätöstä ei sovelleta:

1) ajoneuvojen ja koneiden ohjaamoihin ja valvomoihin;

2) kuljetusvälineissä oleviin tietokonejärjestelmiin;

3) pääasiassa yleiseen käyttöön tarkoitettuihin tietokonejärjestelmiin;

4) kannettaviin järjestelmiin, jos niitä ei käytetä työpisteessä tavallista pitempään;

5) laskimiin, kassakoneisiin eikä laitteisiin, joissa on koneen varsinaista käyttöä varten pieni tieto- tai mittanäyttö; eikä

6) sellaisiin perinteisiin kirjoituskoneisiin, joissa on rivinäyttö.

2 § Määritelmät

Tässä päätöksessä tarkoitetaan:

1) *näyttöpäätteellä* alfanumeerista tai graafista kuvaruutua käytettävästä näyttötekniikasta riippumatta; sekä

2) *työpisteellä* näyttöpäätettä oheislaitteineen tai ohjelmistoineen sekä sen käyttämiseen liittyvine kalusteineen ja välittömine työympäristöineen.

3 § Työympäristö

Työnantajan on arvioitava työpisteet työntekijän turvallisuuden ja terveyden kannalta ottaen erityisesti huomioon mahdollisesti näölle aiheutuvat vaarat sekä haitallisen fyysisen ja henkisen kuormituksen.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun arvioinnin perusteella työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin työn ja työpisteiden järjestämiseksi sellaisiksi, ettei työstä aiheudu vaaraa tai haittaa terveydelle.

Käytettäviä laitteita, työympäristön tilavaatimuksia, valaistus-, melu- ja säteilytasoa sekä muita olennaisesti terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä koskevat vähimmäisvaatimukset annetaan tämän päätöksen liitteessä.

4 § Päivittäisen työnteon järjestäminen

Näyttöpäätetyön aiheuttaman haitallisen fyysisen ja henkisen kuormituksen vähentämiseksi työnantajan on järjestettävä työnteko siten, että tauot tai toiminnan muutokset keskeyttävät säännöllisesti päivittäisen näyttöpäätetyön.

5 § Opetus ja ohjeet

Työnantajan on näyttöpäätetyötä aloitettaessa ja työpisteen järjestelyjen olennaisesti muuttuessa annettava työntekijälle riittävästi opetusta ja ohjausta.

6 § Näön- ja silmientarkastus

Työnantajan tulee järjestää näyttöpäätetyötä tekeville henkilöille näön- ja silmientarkastus siten kuin työterveyshuollosta säädetään ja määrätään.

7 § Apuneuvot

Työnantajan on hankittava työntekijälle näyttöpäätetyöhön sopivat erityiset silmälasit tai muut apuneuvot, jos niiden tarpeellisuus on 3 §:n 2 momentin mukaiset työnantajan velvollisuudet huomioon ottaen käynyt ilmi 6 §:ssä tarkoitetussa tarkastuksessa eivätkä tavanomaiset silmälasit ole työhön sopivat.

8 § Yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta ja tiedottamisesta säädetään erikseen.

9 § Voimaantulo

Tämä päätös tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1994.

LIITE

VÄHIMMÄISVAATIMUKSET

Alkuhuomautus

Liitteen velvoitteita sovelletaan päätöksen päämäärien saavuttamiseksi silloin, kun työpisteessä on asianomaisia osatekijöitä ja kun tehtävään kuuluvat vaatimukset tai sen ominaispiirteet eivät estä soveltamasta velvoitteita.

1. Laitteet

a) Yleinen huomautus

Laitteiden käyttö ei saa aiheuttaa työntekijöille vaaraa.

b) Kuvaruutu

Kuvaruudun merkkien on oltava selvärajaisia ja -muotoisia sekä riittävän suuria, ja merkkien ja rivien välissä on oltava riittävästi tilaa.

Kuvan on oltava vakaa. Se ei saa välkkyä eikä olla muutenkaan epävakaa

Kirkkauden sekä merkkien ja taustan välisen kontrastin on oltava käyttäjän helposti säädettävissä, ja sitä on voitava helposti säätää myös ympäristön olosuhteiden mukaiseksi.

Kuvaruudun on oltava helposti käännettävä ja kallistettava käyttäjän tarpeisiin sopivaksi.

Kuvaruudun alla on voitava käyttää erillistä alustaa tai säädettävää pöytää.

Kuvaruudulla ei saa olla häikäisyä tai epämukavuutta aiheuttavia heijastuksia.

c) Näppäimistö

Näppäimistöä on voitava kallistaa ja sen on oltava erillään kuvaruudusta, jotta työntekijä saa mukavan työasennon, jossa hänen käsivartensa ja kätensä eivät väsy.

Näppäimistön edessä on oltava riittävästi tilaa, jotta käyttäjän kädet ja käsivarret saavat tukea.

Näppäimistössä on oltava häikäisyä ja heijastusta ehkäisevä mattapinta.

Näppäimistön järjestyksen ja näppäinten on oltava sellaiset, että näppäimistön käyttö on helppoa.

Näppäimiin merkittyjen tunnusten on erotuttava riittävästi pohjaväristä, ja ne on voitava helposti lukea suunnitellussa työasennossa.

d) Työpöytä tai työtaso

Työpöydän tai työtason on oltava pinnaltaan riittävän suuri, himmeä ja sellainen, että kuvaruudun, näppäimistön, asiapapereiden ja tarvittavien laitteiden järjestys on joustava.

Asiapaperitelineen on oltava tukeva ja säädettävä. Se on oltava asetettavissa sellaiseen asentoon, että epämukavat pään ja silmien liikkeet jäävät mahdollisimman vähäisiksi.

Työntekijöillä on oltava riittävästi tilaa mukavaa asentoa varten.

e) Työtuoli

Työtuolin on oltava tukeva, ja sen on sallittava käyttäjälle liikkumisvapaus ja mukava asento.

Istuinta on voitava säätää korkeussuunnassa.

Istuimen selkänojan korkeutta ja kallistuskulmaa on voitava säätää.

Jokaiselle on pyynnöstään annettava käyttöön jalkatuki.

2. Työympäristö

a) Tilavaatimukset

Työpiste on mitoitettava ja suunniteltava siten, että käyttäjällä on riittävästi tilaa muuttaa asentoaan ja vaihdella liikkeitä.

b) Valaistus

Huoneen yleisvalaistuksen ja kohdevalais- tuksen (työvalaisin) on taattava riittävä valo ja tarkoituksenmukainen kontrasti kuvaruudun ja taustan välille työn tyyppi ja käyttäjän näkövaatimukset huomioon ottaen.

Mahdollinen häiritsevä häikäisy ja heijastukset kuvaruudulla tai muissa laitteissa on estettävä järjestämällä työpaikan ja työpisteen sijoitus yhteensopiviksi keinovalolähteiden sijoituksen ja teknisten ominaisuuksien kanssa.

c) Heijastukset ja häikäisy

Työpisteet on suunniteltava siten, etteivät valonlähteet kuten ikkunat ja muut aukot, läpinäkyvät tai läpikuultavat seinät, kirkasväriset kiinteät kalusteet tai seinät aiheuta suoraa häikäisyä eivätkä häiritseviä heijastuksia kuvaruudulla.

Ikkunat on varustettava siten, että työpisteeseen tulevaa päivänvaloa voidaan säätää himmeämmäksi.

d) Melu

Työpisteeseen tai työpisteisiin kuuluvista laitteista lähtevä melu on otettava huomioon työpistettä varusteltaessa. Melu ei saa häiritä etenkään keskittymistä eikä puheen kuulemista.

e) Lämpö

Työpisteeseen tai työpisteisiin kuuluvat laitteet eivät saa tuottaa liikaa lämpöä, mikä voisi aiheuttaa työntekijöille epämukavuutta.

f) Säteily

Valoa lukuun ottamatta kaikki säteily on vähennettävä sellaiselle tasolle, että se ei aiheuta vaaraa tai haittaa työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

g) Kosteus

Ilman kosteus on pidettävä sopivalla tasolla.

Tietokoneen käyttäjäliittymä

Suunnitellessaan, valitessaan, ottaessaan käyttöön tai muuttaessaan ohjelmistoa sekä suunnitellessaan tehtäviä, joissa käytetään näyttöpäätettä, työnantajan on noudatettava seuraavia periaatteita.

a) ohjelmiston on sovittava tehtävään;

b) ohjelmiston on oltava helppokäyttöinen ja, jos tarkoituksenmukaista, sopeuduttava käyttäjän tiedon tai kokemuksen tasoon; mitään määrän tai laadun valvonta- keinoa ei saa käyttää työntekijöiden tietämättä;

c) järjestelmän on annettava käyttäjälle palautetta toiminnastaan;

d) järjestelmien on näytettävä tieto sellaisessa muodossa ja sellaisella nopeudella, jota käyttäjä pystyy seuraamaan; sekä

e) ohjelmistoergonomian periaatteita on noudatettava varsinkin ihmisen suorittamassa tietojenkäsittelyssä.

VNa alusten lastauksen ja purkamisen työturvallisuudesta

VNa 633/2004
Valtioneuvoston asetus alusten lastauksen ja purkamisen työturvallisuudesta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, säädetään 23 päivänä elokuuta 2002 annetun työturvallisuuslain (738/2002) nojalla:

1 luku Yleiset säännökset

1 § Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan alusten lastaukseen ja purkamiseen sekä tavaran käsittelyyn ja siihen välittömästi liittyvään työhön satamassa. Asetusta sovelletaan sataman haltijaan sekä aluksen omistajaan kuitenkin vain työturvallisuuslain (738/2002) 62 §:n 2 momentissa tarkoitetussa satamassa.

Työturvallisuudesta satamassa säädetään lisäksi työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta annetussa valtioneuvoston asetuksessa (403/2008) ja muissa työturvallisuuslain nojalla annetuissa säädöksissä.

2 § Sataman haltijan velvollisuudet

Sataman haltija huolehtii yleisestä työturvallisuussuunnittelusta ja järjestelystä sekä työolosuhteiden ja työympäristön yleisestä turvallisuudesta ja terveellisyydestä satamassa.

Sataman haltijan on työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien toimintojen yhteensovittamiseksi ja satamassa työskentelevien terveyden ja turvallisuuden varmistamiseksi selvitettävä ja arvioitava satama-alueen turvallisuus. Selvityksessä ja arvioinnissa on otettava huomioon muun satamassa tehtävän työn lastaukselle ja purkamiselle aiheuttama haitta ja vaarallisten aineiden säilyttämiseen liittyvät järjestelyt.

Sataman haltijan on tehtävä satamalle turvallisuusohjeet, jotka sisältävät kuvauksen yleisistä työturvallisuusperiaatteista ja satama-alueen liikennejärjestelyistä sekä menettelyohjeet hätä- ja vaaratilanteissa. Liikennejärjestelyt on suunniteltava tarkoituksenmukaisessa yhteistyössä sataman käyttäjien kanssa. Tarvittaessa satamaan on tehtävä erityiset liikenneohjeet.

Jos sataman toimintaan liittyy suuronnettomuuden vaara, on ohjeissa oltava ohjeet vaaran torjumisesta ja menettelytavoista onnettomuuden sattuessa. Turvallisuusohjeiden toimivuus on varmistettava tarvittaessa harjoituksilla.

3 § Huolehtimisvelvollisuus

Työnantajan on työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtiessaan noudatettava 2 §:ssä tarkoitettuja sataman haltijan antamia ohjeita. Itsenäisen työnsuorittajan on noudatettava työssään sataman haltijan antamia turvallisuusohjeita.

Työhön liittyvien haitta- ja vaaratekijöiden selvittelyssä ja arvioinnissa on kiinnitettävä erityistä huomiota liikkumiseen, kulkuteihin, yksintyöskentelyyn ja vaarallisiin aineisiin.

4 § Yhteisten työvaiheiden turvallisuus

Lastauksesta tai purkamisesta vastaavan työnantajan ja aluksen päällikön on yhdessä varmistettava, että kukin työvaihe voidaan tehdä turvallisesti ja että yhteydenpito ja tiedon kulku osapuolten kesken toimii riittävästi. Erityisesti on varmistettava, että menettelytavat keskeytys- ja hätätilanteissa ovat turvalliset ja että työvaiheiden muutoksista voidaan ilmoittaa välittömästi aluksen päällikölle. Tarvittaessa keskeiset työvaiheet ja menettelytavat merkitään

tarkistuslistaan, jonka molemmat osapuolet varmentavat allekirjoituksellaan.

Lastaus- tai purkamistyön aikana ei saa tehdä muuta työtä, joka aiheuttaa työympäristöön voimakasta melua, pölyä, kaasua tai muuta vastaavaa haittaa.

5 § Alkutarkastus aluksella

Lastaus- ja purkamistyön työnantajan on ennen työn aloittamista omalta osaltaan tarkastettava, että aluksen kulkutiet, hätäkulkutiet, työskentelypaikat ja tekniset laitteet ovat sellaisessa kunnossa, että työt voidaan tehdä turvallisesti. Kansainvälisten sopimusten mukaisesta todistuskirjasta tai muusta luotettavasta tarkastuspöytäkirjasta on selvitettävä, että nostolaitteet on asianmukaisesti tarkastettu.

Samassa satamassa säännöllisesti käyvässä aluksessa tarkastus on tehtävä uudelleen, jos turvallisuuteen vaikuttavat tekijät ovat edellisen tarkastuksen jälkeen muuttuneet. Nostolaitteiden hallinta- ja valvontalaitteiden asianmukainen toimivuus ja luotettavuus on kuitenkin varmistettava ennen jokaista käyttöä.

Havaitut puutteet on ilmoitettava viipymättä aluksen päällikölle. Työtä ei saa aloittaa ennen kuin turvallisuutta vaarantavat puutteet on asianmukaisesti korjattu.

2 luku Työntekoa koskevat säännökset

6 §v Merkinantaja ja näyttäjä

Jos nostolaitteen käyttäjä ei voi ohjauspaikaltaan seurata taakkaa riittävästi, on käytettävä tarkoituksenmukaisia apuvälineitä tai merkinantajaa. Jokaista yhteen kytkemätöntä köyttä varten on oltava oma merkinantaja. Merkinantajan tehtävänä on avustaa nostolaitteen käyttäjää lastin siirrossa ja varoittaa muita henkilöitä taakan aiheuttamista vaaroista.

Kun siirtolaitteen kuljettajan näkyvyys ajosuuntaan on rajoittunut tai siirtolaitteen aiheuttamasta vaarasta on muusta syystä varoitettava, on siirtolaitteelle asetettava merkinantajaa vastaava näyttäjä.

Merkinantajalla ja näyttäjällä ei saa olla saman aikaisesti näitä tehtäviä haittaavia muita tehtäviä. Heidät on varustettava muista työntekijöistä selvästi erottuvalla tunnuksella.

7 § Erityiset pätevyysvaatimukset nosto- ja siirtolaitetyössä

Nostolaitteen käyttäjällä, siirtolaitteen kuljettajalla, merkinantajalla ja näyttäjällä on oltava hyvä näkö ja kuulo sekä riittävä ammattitaito.

Satamanosturin ja kansikoneen kuljettajalla on oltava asianmukainen alan ammattitutkinto tai sen soveltuva osa.

8 § Useita työryhmiä työtilassa

Jos samassa luukkuaukeamassa tai työtilassa on useita työryhmiä, on työn ja työympäristön suunnittelulla varmistettava, että työryhmät voivat työskennellä aiheuttamatta vaaraa toisilleen.

Usean työryhmän työskennellessä samanaikaisesti luukkuaukeamassa, on yhtä työryhmää kohti oltava pituussuunnassa vapaata tilaa vähintään 3,5 metriä ja luukkuaukeaman vapaata leveyttä vähintään 5 metriä.

Useaa nostolaitetta käytettäessä on jokaiselle nostolaitteelle oltava luukkuaukeaman molemmissa päissä vähintään 3,5 metriä vapaata tilaa ja muualla luukkuaukeamassa vähintään 10 metriä vapaata tilaa. Luukkuaukeaman vapaan leveyden on oltava vähintään 5 metriä.

9 § Henkilönosto

Mitä työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta annetun valtioneuvoston asetuksen 25 c §:n 2 momentissa säädetään yksinomaan nosturin nostoköyden varassa olevan nostokorin kannatuksen varmistamisesta erillisellä nostokoneistolla tai turvalaitteella, ei koske sellaista satamanosturia, johon ei voida koukkupesän suuren painon tai muun rakenteellisen syyn vuoksi asentaa erillistä nostokoneistoa tai turvalaitetta. Henkilönoston edellytyksenä on tällöin, että nosturin nosto- ja köysikoneiston arvioidaan muuten olevan niin luotettava, ettei nostokorin putoamisvaaraa ole.

10 § Putoamisvaarallinen työ

Työskenneltäessä yli 1,5 metriä korkean lastin päällä tai muissa putoamisvaarallisissa olosuhteissa, on avoin reuna suojattava tai ehkäistävä putoamisvaara muulla tavoin.

Konttien päällä työskenneltäessä on käytettävä siirrettävää työtasoa, henkilönostokoria tai putoamissuojainta. Sääkannella yhden konttitason päälle siirtymiseen ja sieltä poistumiseen voidaan kuitenkin käyttää asianmukaisia yläpäästä tuettuja tikkaita.

Suurlavojen, lauttavaunujen ja vastaavien laitteiden kuormansidontaa varten on oltava lujarakenteiset turvallisilla kulkuteillä, kaiteilla, suojaköysillä taikka suojaverkoilla varustetut työtasot.

3 luku Työympäristö

11 § Liikennejärjestelyt

Satama-alueen liikenne on suunniteltava ja järjestettävä turvalliseksi. Liikenne ei saa aiheuttaa tarpeetonta vaaraa satamassa työtä tekeville. Asiaton liikenne satama-alueella on kiellettävä ja tarvittaessa estettävä.

Satama-alueella käytettäville ajoneuvoille on järjestettävä asianmukaiset ja turvalliset pysäköintialueet.

Ajoneuvojen ja työkoneiden liikenneväylät ja jalankulkutiet on merkittävä selvästi ja tarvittaessa erotettava toisistaan. Satamassa asioiville ajoneuvoille on järjestettävä mahdollisuuksien mukaan odotusalueet lastaus- ja purkausalueiden ulkopuolelle. Liikenne on pyrittävä järjestämään yksisuuntaiseksi ja risteyksiä välttäen.

12 § Laiturit, varastot, kentät ja kulkutiet

Laiturit, varastot, kentät ja kulkutiet on pidettävä turvallisen työskentelyn edellyttämässä kunnossa. Erityisen raskaita tavaroita tai laitteita siirrettäessä on rakenteiden kestävyys varmistettava etukäteen.

Laiturin reunaan on jätettävä vähintään 1,2 metrin vapaa tila, jossa ei saa olla muita kiinteitä rakenteita kuin aluksen ja suojaverkon kiinnitykseen tarvittavat välineet.

Laiturilta alukseen johtava ajoluiska on suljettava näkyvällä ajoesteellä, silloin kun luiska ei ole käytössä.

13 § Konttien käsittely- ja varastointialueet

Satamaan tai sataman osaan, jonka tavaraliikenne on pääosin konttiliikennettä, on rajattava ja selkeästi merkittävä konttien käsittely- ja varastointialue. Liikennejärjestelyissä ja työskentelyssä on otettava huomioon raskaiden ja suurten yksiköiden käsittelyyn liittyvät tekijät. Alueen työturvallisuus on varmistettava valvonnalla, liikennejärjestelyillä tai muulla tehokkaalla tavalla.

Ulkopuolisten asiaton pääsy konttien käsittely- ja varastoalueelle on kiellettävä ja tarvittaessa estettävä kokonaan. Liikkuminen alueella on sallittu vain työnjohdon luvalla. Konttien autoon ja junaan kuormaamiseen ja purkamiseen on osoitettava selvästi merkityt alueet, joilla jalankulku on sallittu vain turvallisilla kulkuteillä.

Konttien käsittely- ja varastointialuetta koskevista muutoksista on ilmoitettava työntekijöille välittömästi.

14 § Kulkutie alukseen

Työntekijöillä on oltava turvallinen kulkutie alukseen ja sieltä poistumiseen. Kulkutietä käytettäessä sen yli ei saa nostaa taakkoja. Kulkutien alla on oltava asianmukaisesti kiinnitetty suojaverkko, joka ulottuu vähintään 2 metriä kulkutien alapään molemmille puolille.

Jos aluksen kiinnitys sen sallii, on ro-ro-aluksilta johdettava maihin erilliset laskuportaat.

Aluksen kulkuteiden turvallisuuden ja luotettavuuden varmistamisesta säädetään 5 §:ssä.

15 § Kulkutie nostolaitteeseen

Laiturilla olevan nosturin ja muun nostolaitteen ohjaamoon on oltava turvallinen kulkutie kaikissa niissä asennoissa, joissa kulkutietä käytetään.

Jos aluksen nosturin ohjaamoon johtavia kulkuteitä ei voida turvallisesti käyttää nosturin kaikissa asennoissa, on nosturin ohjaamoon johdettava turvallinen kulkutie merikuljetusasennossa ja asennossa, jossa nosturia pidetään laivan ulkopuolista lastinkäsittelylaitteistoa käytettäessä. Jos nosturin ohjaamoon johtavaa kulkutietä saadaan käyttää vain edellä mainituissa asennoissa, on ohjaamoon pääsy muissa asennoissa estettävä. Ohjaamosta on päästävä turvallisesti poistumaan nosturin kaikissa asennoissa.

16 § Nosturin ohjaamo

Nosturin ohjaamosta on oltava hyvä näkyvyys sen toiminta-alueelle. Erityisesti on huolehdittava, ettei ikkunaan muodostuva jää, vesi tai lika estä näkyvyyttä. Ohjaamon on tarvittaessa oltava lämmitettävä.

17 § Merkinantajatasot

Jos sääkannen luukun kehys on niin korkea, ettei merkinantaja näe lastisuojan työskentelyalueelle, on luukun kehyksessä tai kannella oltava merkinantajia varten kiinteät tai kiinnitettävät tasot, jotka on tarvittaessa varustettava suojakaiteella.

18 § Aluksen kiinnittäminen

Aluksen on oltava asianmukaisesti kiinnitetty. Kiinnitysköysien on oltava ehjät ja turvalliset käyttää.

Poistettaessa jäitä aluksen ja laiturin välistä potkureita käyttämällä, on laiturilla työskentelyssä noudatettava erityistä varovaisuutta.

Kiinnitykseen osallistuvien yhteistoiminta jäätä poistettaessa on varmistettava etukäteen.

19 § Valaistus

Satama-alueella, kulkuteillä, aluksissa ja muissa työskentelypaikoissa on oltava riittävä ja sopiva valaistus.

Valaistus ei saa häikäistä tai aiheuttaa muuta haittaa työntekijän näkemiselle.

20 § Ilmanvaihto

Lastinkäsittely- ja muissa työtiloissa on oltava riittävä ja tarkoituksenmukainen ilmanvaihto poistamaan terveydelle vaaralliset tai haitalliset aineet ja varmistamaan sen, että hengitysilmassa on riittävästi happea.

Jos on syytä epäillä, ettei tilassa ole riittävästi happea hengittämiseen tai siellä on räjähtäviä höyryjä tai kaasuja tai myrkytysvaara, tilaan ei saa mennä ilman asianmukaista suojavarustusta ennen kuin se on todettu turvalliseksi.

Ennen kuin jäähdytetyissä lastitiloissa ja muissa pienissä suljetuissa tiloissa käytetään polttomoottorikäyttöisiä työkoneita, on ilmanvaihdon tehokkuus varmistettava.

21 § Varoitusvaatetus

Satama-alueen lastinkäsittely- ja liikennealueella työskenneltäessä ja liikuttaessa on käytettävää CE-merkittyä näkyvää varoitusvaatetusta.

22 § Pelastusvälineet

Laiturilla on oltava vähintään 100 metrin välein oranssin värinen kelluvalla köydellä varustettu pelastusrengas, yläpäästä kannatustuella varustetut tikkaat ja pyöreäkärkinen varrellinen haka. Lisäksi laiturin reunassa on oltava laiturille johtavia varoitusvärillä maalattuja kiinteitä tikkaita, joiden yläpäässä laiturilla on kädensija.

4 luku Laiteturvallisuuden varmentaminen

23 § Suurin sallittu kuorma

Ennen nostotyön alkua on tarkistettava, että nostolaitteessa, sen kuormauselimessä, nostolavassa ja nostoapuvälineessä sekä niiden kuormaa kantavissa osissa on selvästi näkyvä merkintä suurimmasta sallitusta kuormasta. Kertakäyttöisen nostoapuvälineen varmuuskertoimen on oltava vähintään neljä.

Jos työtä tehdään yhteen kytkettyjen puomien avulla, kuorma ei saa ylittää puolta nostokyvyltään pienemmän puomin suurimmasta sallitusta kuormasta, ellei puomeihin ole erikseen merkitty yhteen kytkettyjen puomien suurinta sallittua kuormaa.

Sen estämättä, mitä siirtolaitteen suurimmasta sallitusta kuormasta ja käyttörajoituksista muualla kuin laissa säädetään, saadaan rautatievaunua siirtää

trukilla tai muulla siirtolaitteella, jolla siirto voidaan tehdä turvallisesti.

24 § Yhteisnostot

Yhteisnostoon saa käyttää enintään kahta nostolaitetta. Aluksen nostolaitteita saa käyttää yhteisnostoon vain, jos nostolaitteet on suunniteltu yhteisnostoon ja siitä on olemassa asianmukainen kaavio.

25 § Nostoköysi

Taakan nostamiseen tai laskemiseen käytettävän nostoköyden ja nostoraksin on oltava tarkoitukseen sopiva ja virheetön. Työnantajan tulee valmistajan antamalla todistuksella tai muulla luotettavalla tavalla varmistaa ennen työn aloittamista laitteiden sopivuus ja turvallisuus suunniteltuun nostoon.

Nosturia tai vintturia käytettäessä rummulla on oltava vähintään kolme kierrosta köyttä.

Tekokuituista päällysteraksia voidaan käyttää vain sellaisissa erikoisnostoissa, joissa taakassa on asianmukaiset nostokorvat, turvallisuuden kannalta riittävän iso sakkeli tai muulla tavoin on estetty terävien kulmien ja leikkaavien osien osuminen päällysteraksiin. Päällysteraksia ei saa käyttää toistuviin altavetonostoihin.

26 § Määräaikaistarkastukset

Satamassa käytettävät irtaimet nostoapuvälineet on tarkastettava silmämääräisesti ennen käyttöönottoa ja sen jälkeen vähintään joka kolmas kuukausi sekä yksityiskohtaisesti joka 12 kuukausi lukuun ottamatta niitä nostorakseja ja muita tekniseltä rakenteeltaan yksinkertaisia nostoapuvälineitä, joiden turvallisuus voidaan riittävästi arvioida silmämääräisesti. Lastin mukana kulkevat nostoapuvälineet on tarkastettava silmämääräisesti ennen jokaista käyttöä.

Satamassa vakituisesti käytettävälle nosturille on vähintään joka toisen määräaikaistarkastuksen yhteydessä tehtävä koekäyttö suurimmalla sallitulla kuormalla.

Nostolaitetarkastajien pätevyydestä säädetään 28 §:ssä. Nostolaitetarkastuksen todistuskirjasta ja tarkastuspöytäkirjasta säädetään 33 §:ssä.

27 § Purettuna tehtävät ja ainetta rikkomattomat tarkastukset

Ruostumiselle, kulumiselle ja väsymiselle alttiit nostolaitteiden kokoonpano-osat on purettava tarkastamista varten vähintään joka viides vuosi, jollei niitä voida tarkastaa muuten luotettavasti. Tarvittaessa on käytettävä ainetta rikkomatonta tarkastusta. Konttilaitteet ja muut nosturin kuormauselimet on purettava osiin, joista niiden lujuus voidaan luotettavasti tarkistaa.

Lastipuomeihin kuuluvat välineet ja kokoonpano-osat on purettava tarkastusta varten osiin vähintään joka viides vuosi.

28 § Nostolaitetarkastajan pätevyys

Satamassa käytettävän nosturin ja siihen kuuluvien kuormauselinten käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksen saa tehdä vain työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta annetun valtioneuvoston asetuksen 37 §:n 1 momentissa tarkoitettu asiantuntijayhteisö.

Enintään 1000 kg nostavan nosturin tai kuormausmomentiltaan alle 25 tonnimetriä olevan kuormausnosturin sekä irtaimen nostoapuvälineen yksityiskohtaisen tarkastuksen voi tehdä myös mainitussa momentissa tarkoitettu asiantuntija.

Irtaimen nostoapuvälineen silmämääräisen tarkastuksen saa tehdä työnantajan tai aluksen päällikön valtuuttama nostoapuvälineen käyttöön ja tarkastamiseen perehtynyt, joka tuntee niiden turvallisuusominaisuudet ja hylkäämisperusteet.

5 luku Vaaralliset aineet

29 § Vaarallisen aineen käsittely

Vaarallisen aineen käsittelyssä ja säilyttämisessä on noudatettava erityistä huolellisuutta ja varovaisuutta. Ennen kuin työntekijä käsittelee vaarallista ainetta tai tekee työtä paikassa, jossa säilytetään tai on säilytetty vaarallista ainetta, on hänelle selvitettävä käsittelyyn liittyvät vaaratekijät ja suojaustoimenpiteet. Käsittelyssä on otettava huomioon päällysmerkinnöissä annetut ohjeet. Käsittely on kielletty ellei vaarallista ainetta ole pakattu ja merkitty asianmukaisesti.

Torjunta-ainetta sisältäväksi merkityt kontit ja kontit, joiden epäillään sisältävän torjunta-aineilla käsiteltyä lastia, on avattava ulkoilmassa ja tuuletettava ennen kuin konttiin mennään sisälle.

30 § Vaarallisten aineiden säilytys

Vaarallisia aineita on säilytettävä asianmukaisissa tiloissa tai niille erikseen varatulla alueella. Säilytyksessä on erityisesti otettava huomioon aineiden yhteisvaikutus ja huolellinen erottelu säilytystilassa. Säilytystilassa on oltava hätäsuihku.

Vaarallisen aineen tilapäisessä säilytyksessä satama-alueella on otettava huomioon niiden kuljetusta koskevat säännökset.

31 § Kirjallinen selvitys

Lähettäjän tai laivaajan on ennen vaarallisen aineen satama-alueelle toimittamista ja aluksen päällikön hyvissä ajoin ennen purkamistyön aloittamista annettava sataman haltijalle ja lastaus- ja purkamistyöstä vastaavalle työnantajalle kirjallinen selvitys vaarallisesta aineesta.

32 § Kansainväliset merenkulun ohjeet

Vaarallisen aineen lastauksessa ja purkamisessa on otettava soveltuvin osin huomioon kansainvälisessä merenkulussa vakiintuneesti noudatettavat ohjeet.

Vaarallisen aineen käsittelyssä työpaikalla on oltava henkilö, jolla on käytettävissään ja joka tuntee kansainvälisen merenkulkujärjestön (IMO) koodin mukaiset käsittely- ja hätätilanneohjeet.

6 luku Erinäiset säännökset

33 § Todistuskirja ja tarkastuspöytäkirja

Alusten nostolaitteiden ja lastin mukana kulkevien nostoapuvälineiden tarkastuksesta annetaan kansainvälisten sopimusten mukainen todistuskirja. Turvallisuuden arvioinnissa käytettävän todistuskirjan on oltava luotettava ja asianmukaisesti varmennettu.

Todistuskirjaan tai muuhun nostolaitteen tarkastuspöytäkirjaan on merkittävä tarkastaja, tarkastuksen johtopäätökset ja koekuormituksessa käytetty suurin kuormitus.

34 § Poikkeuslupa

Asianomainen työsuojeluviranomainen voi erityisistä syistä yksittäistapauksissa myöntää poikkeuksia tämän asetuksen säännöksistä edellyttäen, että työntekijöiden turvallisuus on muilla toimenpiteillä varmistettu.

35 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2005.

Tällä asetuksella kumotaan alusten lastauksessa ja purkamisessa noudatettavista järjestysohjeista 28 päivänä marraskuuta 1985 annettu valtioneuvoston päätös (915/1985) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen ja alusten lastauksessa ja purkamisessa noudatettavien järjestysohjeiden soveltamisesta eräisiin satamiin 18 päivänä syyskuuta 1986 annettu valtioneuvoston päätös (682/1986).

Työturvallisuuslaki

Laki 738/2002 Työturvallisuuslaki

1 luku Lain tarkoitus ja soveltamisala

1 § Tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja.

2 § Lain yleinen soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön.

Lakia ei sovelleta tavanomaiseen harrastustoimintaan eikä ammattiurheilemiseen.

Tämä laki velvoittaa 1 momentissa tarkoitetun oikeussuhteen osapuolina olevia työnantajaa ja työntekijää siten kuin jäljempänä säädetään.

Sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään, noudatetaan, mitä työturvallisuudesta tietyssä työssä erikseen säädetään.

3 § Lain soveltaminen vuokratyössä

Joka johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa (vuokratyö), on työn aikana velvollinen noudattamaan tämän lain työnantajaa koskevia säännöksiä.

Työn vastaanottajan on ennen työn aloittamista riittävän tarkasti määriteltävä vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet sekä ilmoitettava ne vuokratyöntekijän työnantajalle. Tämän on ilmoitettava työntekijälle edellä tarkoitetuista seikoista ja erityisesti varmistettava, että vuokratyöntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön.

Työn vastaanottajan on erityisesti huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin.

Työn vastaanottajan on ilmoitettava tarpeellisessa laajuudessa työn aloittamisesta työpaikan työterveyshuollolle ja asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä 2 ja 3 momentissa tarkoitetuista työn vastaanottajan ja vuokratyöntekijän työnantajan velvollisuuksista.

4 § Muut soveltamisalaan kuuluvat työt

Tätä lakia sovelletaan 2 §:ssä tarkoitetun lisäksi myös:

1) oppilaan ja opiskelijan työhön koulutuksen yhteydessä;

2) työvoimapoliittiseen toimenpiteeseen osallistuvan henkilön työhön;

3) kuntoutukseen liittyvään työhön ja kuntouttavaan työtoimintaan;

4) rangaistusta suorittavan henkilön työhön;

5) hoito- tai muussa siihen verrattavassa laitoksessa hoidettavan tai pidettävän henkilön työhön ja työtoimintaan;

6) asevelvollisen ja naisten vapaaehtoista asepalvelusta suorittavan työhön 6 §:ssä säädetyin rajoituksin;

7) siviilipalvelusta suorittavan työhön;

8) sopimuspalokuntaan kuuluvan pelastustoimintaan vapaaehtoisesti osallistuvan henkilön työhön; ja

9) muuhun työhön sen mukaan kuin siitä erikseen säädetään.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun työn teettäjän tai muun toiminnan järjestäjän on alaisessaan työssä tai toiminnassa noudatettava, mitä tässä laissa säädetään työnantajasta. Tällöin työn suorittajaan tai toimintaan osallistujaan on sovellettava, mitä tässä laissa säädetään työntekijästä. Milloin 1

momentin 1 kohdassa tarkoitettu oppilas tai opiskelija opiskeluun liittyen suorittaa työtä tai työharjoittelua taikka tutustuu työelämään työpaikalla oppilaitoksen ulkopuolella, on oppilaitoksen ja työn vastaanottajan velvoitteisiin sovellettava, mitä 3 §:ssä säädetään vuokratyöstä.

5 § Lain soveltaminen työhön työntekijän tai muun kodissa

Tätä lakia sovelletaan myös työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa, työnantajan kodissa taikka työnantajan osoituksesta muun henkilön kodissa tai näihin liittyvissä olosuhteissa. Lain 9, 10 ja 12 §:ssä sekä 3 ja 5 luvussa säädettyjen velvoitteiden noudattamisessa otetaan huomioon työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Tällöinkin työnantajan on noudatettava, mitä tässä laissa säädetään koneiden, työvälineiden, henkilönsuojainten ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten tai haitallisten aineiden työssä käyttämisestä.

6 § Soveltamisalan rajoitus

Tätä lakia ei sovelleta puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen palveluksessa olevan henkilön, asevelvollisen tai naisten vapaaehtoista asepalvelusta suorittavan henkilön puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen määräyksestä tai palveluksessa suorittamaan palvelusohjelmaan merkittyyn tai muuhun erikseen määrättyyn koulutussuunnitelmien mukaiseen sellaiseen sotilaalliseen harjoitukseen ja koulutukseen sekä siihen välittömästi liittyvään työhön, jonka pääasiallinen tarkoitus on sotilaallisessa toiminnassa tarvittavien erityisten valmiuksien harjoittaminen.

Lakia ei myöskään sovelleta henkilöön, joka vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta annetun lain (556/2007) nojalla osallistuu Puolustusvoimien tai Rajavartiolaitoksen vapaaehtoisiin harjoituksiin.

7 § Muu lain soveltaminen
Uusi 7 § voimaan 1.7.2022 (474/2021)

Tätä lakia sovelletaan myös:

1) yhteisellä työpaikalla toimivaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävään työnantajaan, muuhun työnantajaan sekä itsenäiseen työnsuorittajaan siten kuin 49–51 ja 53 §:ssä säädetään;

2) yhteisellä rakennustyömaalla pääurakoitsijaan, rakennuttajaan ja muuhun henkilöön, joka johtaa tai valvoo rakennushanketta, siten kuin 52, 52 a ja 52 b §:ssä säädetään;

3) telakka-alueella pääasiallista määräysvaltaa käyttävään työnantajaan sekä muuhun työnantajaan, jonka työntekijöitä työskentelee telakka-alueella, siten kuin 52 c §:ssä säädetään;

4) yhteisten vaarojen torjumiseen eräissä tapauksissa siten kuin 54 §:ssä säädetään;

5) vapaaehtoistyötä teettävään työnantajaan siten kuin 55 §:ssä säädetään;

6) suunnittelijaan siten kuin 57 §:ssä säädetään;

7) koneen, välineen tai muun laitteen asentajaan siten kuin 58 §:ssä säädetään;

8) käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksia suorittavaan siten kuin 59 §:ssä säädetään;

9) tavaroiden lähettäjään ja kuormaajaan siten kuin 60 §:ssä säädetään;

10) rakennuksen omistajaan, muuhun haltijaan ja vuokranantajaan siten kuin 61 §:ssä säädetään;

11) sataman haltijaan, laivanisäntään, aluksen päällikköön ja muuhun henkilöön, jonka huostassa alus on, siten kuin 62 §:ssä säädetään.

Vanha 7 § 1.7.2022 alkaen (474/2021)
Tätä lakia sovelletaan myös:

1) yhteisellä työpaikalla toimivaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävään työnantajaan, muuhun työnantajaan sekä itsenäiseen työnsuorittajaan siten kuin 49–51 ja 53 §:ssä säädetään;

2) yhteisellä rakennustyömaalla pääurakoitsijaan, rakennuttajaan tai muuhun henkilöön, joka johtaa tai valvoo rakennushanketta, siten kuin 52 ja 52 a §:ssä säädetään;

3) yhteisten vaarojen torjumiseen eräissä tapauksissa siten kuin 54 §:ssä säädetään;

4) vapaaehtoistyötä teettävään työnantajaan siten kuin 55 §:ssä säädetään;

5) suunnittelijaan siten kuin 57 §:ssä säädetään;

6) koneen, välineen tai muun laitteen asentajaan siten kuin 58 §:ssä säädetään;

7) käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksia suorittavaan siten kuin 59 §:ssä säädetään;

8) tavaroiden lähettäjään ja kuormaajaan siten kuin 60 §:ssä säädetään;

9) rakennuksen omistajaan, muuhun haltijaan tai vuokranantajaan siten kuin 61 §:ssä säädetään; ja

10) sataman haltijaan, laivanisäntään, aluksen päällikköön tai muuhun henkilöön, jonka huostassa alus on, siten kuin 62 §:ssä säädetään.

2 luku Työnantajan yleiset velvollisuudet

8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan

on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;

2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;

3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja

4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

9 § Työsuojelun toimintaohjelma

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 (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Uusi 10 §:n 1 mom. voimaan 1.10.2021 (755/2021)
Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon:
1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
4) työn kuormitustekijät;
5) työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen;
6) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara;
7) muut vastaavat seikat.

Vanha 10 §:n 1 mom. 1.10.2021 alkaen (755/2021)
Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon:
1)tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
2)esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
3)työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
4)työn kuormitustekijät;
5)mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara;
6)muut vastaavat seikat.

Jos työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettuun toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita. Työnantajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen. Työterveyshuollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käytöstä sekä työpaikkaselvityksestä säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

Työnantajalla tulee olla hallussaan 1 momentissa tarkoitettu selvitys ja arviointi. Selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä selvityksen ja arvioinnin laatimisen kirjallisesta tai muusta todennettavissa olevasta muodosta, sisällöstä ja asian käsittelystä työpaikalla huomioon ottaen työnantajan toimiala, toiminnan luonne ja niihin liittyvät haitat ja vaarat sekä työpaikan koko.

11 § Erityistä vaaraa aiheuttava työ

Jos 10 §:ssä tarkoitettu työn vaarojen arviointi osoittaa, että työstä saattaa aiheutua erityistä tapaturman tai sairastumisen vaaraa, tällaista työtä saa tehdä vain siihen pätevä ja henkilökohtaisten edellytystensä puolesta työhön soveltuva työntekijä tai tällaisen työntekijän välittömässä valvonnassa muu työntekijä. Muiden henkilöiden pääsy vaara-alueelle on tarpeellisin toimenpitein estettävä.

Jos työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua raskaana olevalle työntekijälle tai sikiölle erityistä vaaraa, eikä vaaratekijää voida poistaa, työnantajan on pyrittävä siirtämään työntekijä raskauden ajaksi tälle sopiviin työtehtäviin.

12 § Työympäristön suunnittelu

Työympäristön rakenteita, työtiloja, työ- tai tuotantomenetelmiä taikka työssä käytettävien koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten aineiden käyttöä suunnitellessaan työnantajan on huolehdittava siitä, että suunnittelussa otetaan huomioon niiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen ja että ne ovat aiottuun tarkoitukseen soveltuvia. Vaarojen ja haittojen selvittämisessä ja arvioinnissa on noudatettava soveltuvin osin 10 §:n 1 momentin säännöksiä.

Suunnittelun yhteydessä on varmistettava, että suunniteltavana olevat olosuhteet tulevat vastaamaan tässä laissa asetettuja vaatimuksia. Järjestelyissä on tarvittaessa otettava huomioon vammaiset ja muut työntekijät, joiden työn tekeminen sekä terveyden ja turvallisuuden varmistaminen työssä muutoin

edellyttää erityisiä toimenpiteitä.

Jos 1 momentissa tarkoitettu suunnittelu annetaan ulkopuolisen suunnittelijan tehtäväksi, työnantajan tulee antaa suunnittelijalle riittävät suunnittelun kohteena olevaa työpaikkaa koskevat tiedot.

13 § Työn suunnittelu

Työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää.

14 § Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;

2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;

3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja

4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä kirjallisista työohjeista sekä niistä ammateista ja tehtävistä, joissa vaaditaan erityistä pätevyyttä, sekä tällaisen pätevyyden osoittamisesta. Pätevyyden osoittamiseksi hyväksytään myös ulkomailla suoritettu tutkinto, todistus tai muu koulutuksesta annettu asiakirja sen mukaisesti kuin siitä säädetään ammattipätevyyden tunnustamisesta annetussa laissa (1093/2007) tai määrätään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa.

15 § Henkilönsuojainten, apuvälineiden ja muiden laitteiden varaaminen käyttöön

Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön erikseen säädetyt vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilönsuojaimet, jollei tapaturman tai sairastumisen vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä.

Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön apuväline tai muu varuste, silloin kun työn luonne, työolosuhteet tai työn tarkoituksenmukainen suorittaminen sitä edellyttävät ja se on välttämätöntä tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä henkilönsuojainten käyttöä edellyttävien työolosuhteiden vaarojen arvioinnista, suojainten käytön määrittelystä ja käytön olosuhteista sekä suojaimilta vaadittavista ominaisuuksista ja muista henkilönsuojainten käyttöön työpaikalla liittyvistä vaatimuksista.

16 § Työnantajan sijainen

Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan (työnantajan sijainen) hoitamaan tässä laissa työnantajan velvollisuudeksi säädettyjä tehtäviä. Työnantajan sijaisen tehtävät on määriteltävä riittävän tarkasti huomioon ottaen työnantajan toimiala, työn tai toiminnan luonne ja työpaikan koko. Työnantajan on huolehdittava siitä, että sijaisella on riittävä pätevyys, hänet on riittävästi perehdytetty tehtäviinsä ja että hänellä muutenkin on asianmukaiset edellytykset tässä tarkoitettujen tehtävien hoitamiseen.

3 luku Yhteistoiminta

17 § Työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla.

Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken.

Työntekijöiden on osaltaan toimittava yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa tämän lain mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijällä on oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä muita 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute.

4 luku Työntekijän velvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen

18 § Työntekijän yleiset velvollisuudet

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

19 § Vikojen ja puutteellisuuksien poistaminen ja niistä ilmoittaminen

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilönsuojaimissa tai muissa laitteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Työntekijän on kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti ja mahdollisuuksiensa mukaan poistettava havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet. Työntekijän on tehtävä edellä tarkoitettu ilmoitus myös siinä tapauksessa, että hän on poistanut tai korjannut kyseisen vian tai puutteellisuuden.

Työnantajan tulee puolestaan kertoa ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin esille tulleessa asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu ilmoitus on työssä, jota työntekijä tekee 5 §:ssä tarkoitetun muun henkilön kodissa tai siihen verrattavissa olosuhteissa, tehtävä mikäli mahdollista myös tämän työtilan omistajalle tai haltijalle.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkemmat säännökset työntekijän ilmoittamisvelvoitteen sisällöstä ja ilmoittamismenettelystä.

20 § Henkilönsuojainten käyttö ja soveltuva työvaatetus

Työntekijän tulee huolellisesti ja ohjeiden mukaisesti käyttää ja hoitaa työnantajan hänelle 15 §:n mukaisesti antamia henkilönsuojaimia ja muita varusteita. Työntekijän on työssään käytettävä sellaista asianmukaista vaatetusta, josta ei aiheudu tapaturman vaaraa.

21 § Työvälineiden ja vaarallisten aineiden käyttö

Työntekijän tulee työnantajalta saamiensa käyttö- ja muiden ohjeiden mukaisesti sekä muutenkin ammattitaitonsa ja työkokemuksensa mukaisesti käyttää oikein koneita, työvälineitä ja muita laitteita sekä niissä olevia turvallisuus- ja suojalaitteita. Vaarallisten aineiden käytössä ja käsittelyssä työntekijän on noudatettava turvallisuusohjeita.

22 § Turvallisuus- ja suojalaitteen käyttö

Koneeseen, työvälineeseen tai muuhun laitteeseen taikka rakennukseen asennettua turvallisuus- tai suojalaitetta ei saa ilman erityistä syytä poistaa tai kytkeä pois päältä. Jos työntekijä työn johdosta joutuu tilapäisesti poistamaan turvallisuus- tai suojalaitteen käytöstä, hänen on palautettava se käyttöön tai kytkettävä laite päälle niin pian kuin mahdollista.

23 § Työntekijän työstä pidättäytyminen

Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä.

Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle niin pian kuin mahdollista. Oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti.

Työstä pidättäytyminen ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta on välttämätöntä. Työstä pidättäytyessä on huolehdittava siitä, että pidättäytymisestä mahdollisesti aiheutuva vaara on mahdollisimman vähäinen.

Jos työntekijä tämän pykälän mukaisesti pidättäytyy työstä, hän ei ole velvollinen korvaamaan työstä pidättäytymisestä aiheutuvaa vahinkoa.

5 luku Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset

Ergonomiaa, fyysistä, henkistä ja sosiaalista kuormittavuutta sekä eräitä muita työn vaaroja koskevat säännökset

24 § Työpisteen ergonomia, työasennot ja työliikkeet

Työpisteen rakenteet ja käytettävät työvälineet on valittava, mitoitettava ja sijoitettava työn luonne ja työntekijän edellytykset huomioon ottaen ergonomisesti asianmukaisella tavalla. Niiden tulee mahdollisuuksien mukaan olla siten säädettävissä ja järjestettävissä sekä käyttöominaisuuksiltaan sellaisia, että työ voidaan tehdä aiheuttamatta työntekijän terveydelle haitallista tai vaarallista kuormitusta. Lisäksi on otettava huomioon, että:

1) työntekijällä on riittävästi tilaa työn tekemiseen ja mahdollisuus vaihdella työasentoa;

2) työtä kevennetään tarvittaessa apuvälinein;

3) terveydelle haitalliset käsin tehtävät nostot ja siirrot tehdään mahdollisimman turvallisiksi, milloin niitä ei voida välttää tai keventää apuvälinein; ja

4) toistorasituksen työntekijälle aiheuttama haitta vältetään tai, jollei se ole mahdollista, se on mahdollisimman vähäinen.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan työolosuhteiden, työssä käytettävien koneiden, muiden työvälineiden, apuvälineiden ja muiden laitteiden turvallisuusvaatimuksista sekä käsin tehtävien nostojen turvallisesta suorittamisesta.

25 § Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen

Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

26 § Näyttöpäätetyö

Näyttöpäätetyötä tekevälle työntekijälle aiheutuvien haitallisten tai vaarallisten kuormitustekijöiden vähentämiseksi työnantajan on järjestettävä työnteko mahdollisimman turvalliseksi.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä näyttöpäätetyön järjestämisestä ja näyttöpäätetyössä käytettäville työpisteille, teknisille laitteille, apuvälineille ja ohjelmistoille asetettavista vaatimuksista.

27 § Väkivallan uhka

Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tällöin työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua työtä ja työpaikkaa varten työnantajan on laadittava menettelytapaohjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltatilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa. Tarvittaessa on tarkistettava turvallisuusjärjestelyjen ja -laitteiden toimivuus.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä järjestelyistä eri toimialoilla ja tehtävissä, joissa esiintyy ilmeistä väkivallan uhkaa.

28 § Häirintä

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

29 § Yksintyöskentely

Työssä, jossa työntekijä työskentelee yksin ja johon siitä syystä liittyy ilmeinen haitta tai vaara hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen, työnantajan on huolehdittava siitä, että haitta tai vaara yksin työskenneltäessä vältetään tai se on mahdollisimman vähäinen. Työnantajan on myös työn luonne huomioon ottaen järjestettävä mahdollisuus tarpeelliseen yhteydenpitoon työntekijän ja työnantajan, työnantajan osoittaman edustajan tai muiden työntekijöiden välillä. Työnantajan on myös varmistettava mahdollisuus avun hälyttämiseen.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä yhteydenpidosta, yhteydenpitolaitteista ja muista turvallisuuteen liittyvistä järjestelyistä eri toimialoilla ja tehtävissä, joissa työskennellään yksin.

30 § Yötyö

Uusi 30 §:n 1 mom. voimaan 1.10.2021 (755/2021)
Yötyötä tekevälle työntekijälle on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen tai siirtymiseen päivätyöhön, jos tämä on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista ja työtehtävien vaihtaminen on työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen tarpeellista työpaikan olosuhteiden tai työn luonteen työntekijän terveydelle aiheuttaman vaaran torjumiseksi. Jos tämä ei ole mahdollista, työnantajan on selvitettävä, voidaanko työn kuormitustekijöitä vähentää muilla toimenpiteillä. Työntekijälle on pyydettäessä selvitettävä seikkoja, joiden vuoksi työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista.

Vanha 30 §:n 1 mom. 1.10.2021 alkaen (755/2021)
Yötyötä tekevälle työntekijälle on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen tai siirtymiseen päivätyöhön, jos tämä on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista ja työtehtävien vaihtaminen on työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen tarpeellista työpaikan olosuhteiden tai työn luonteen työntekijän terveydelle aiheuttaman vaaran torjumiseksi.

Työnantajan on tarvittaessa järjestettävä yötyötä tekevälle työntekijälle mahdollisuus ruokailuun, jos työajan pituus sitä edellyttää ja jos ruokailun järjestäminen on olosuhteet huomioon ottaen tarkoituksenmukaista. Ateriasta työnantaja voi periä työntekijältä kohtuullisen korvauksen.

31 § Työn tauottaminen

Jos työ on yhtäjaksoista paikallaoloa vaativaa tai yhtäjaksoisesti kuormittavaa, työn lomaan on järjestettävä mahdollisuus tarvittaessa sellaisiin taukoihin, jotka sallivat lyhytaikaisen poistumisen työpisteestä.

Työpaikan ja työympäristön rakenteita koskevat säännökset

32 § Työpaikan rakenteellinen ja toiminnallinen turvallisuus ja terveellisyys

Työpaikan rakenteiden, materiaalien ja varusteiden sekä laitteiden tulee olla turvallisia ja terveellisiä työntekijöille. Niiden tulee olla käsiteltävissä, kunnostettavissa ja puhdistettavissa turvallisesti.

Työpaikan ja työskentelypaikkojen kulkuteiden, käytävien, uloskäytävien ja pelastusteiden, työskentelytasojen ja muiden alueiden, joissa työntekijät työnsä vuoksi liikkuvat, on oltava turvallisia ja ne on pidettävä turvallisessa kunnossa.

Työpaikalla tulee olla riittävä määrä asianmukaisia uloskäytäviä ja pelastusteitä, jotka on aina pidettävä vapaina. Työpaikalla tulee olla asianmukaiset turva- ja muut merkinnät.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikkojen rakenteiden, materiaalien ja laitteiden sekä kulkuteiden ja työpaikan muiden alueiden turvallisuudesta, uloskäytävistä ja pelastusteistä, näiden huollosta ja kunnossapidosta sekä merkinnöistä.

33 § Työpaikan ilmanvaihto ja työhuoneen tilavuus

Työpaikalla tulee olla riittävästi kelvollista hengitysilmaa. Työpaikan ilmanvaihdon tulee olla riittävän tehokas ja tarkoituksenmukainen.

Työhuoneen tilavuuden ja pinta-alan tulee olla riittävä. Siellä tulee olla myös riittävästi tilaa työn tekemistä ja työn vaatimaa liikkumista varten.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan tilavuudesta ja ilmanvaihdosta.

34 § Työpaikan valaistus

Työpaikalla tulee olla työn edellyttämä ja työntekijöiden edellytysten mukainen sopiva ja riittävän tehokas valaistus. Sinne on mahdollisuuksien mukaan päästävä riittävästi luonnonvaloa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan yleis- ja erityisvalaistuksesta.

35 § Työpaikan sisäinen liikenne ja tavaroiden siirtäminen

Työpaikan ajoneuvo- ja jalankulkuliikenne tulee järjestää turvalliseksi. Työnantajan on tarvittaessa laadittava työpaikan sisäisen liikenteen järjestämistä varten tarkoituksenmukaiset liikenneohjeet.

Tavaran nosto, kuljetus, käsittely ja varastointi sekä tavaran käsittely- ja kuormauspaikat on suunniteltava ja järjestettävä siten, että nosto- ja siirtolaitteista

tai tavaran siirroista tai putoamisesta ei aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan liikenteestä sekä nosto- ja siirtotöiden turvallisuudesta sekä tavaran kuormaus- ja lastauspaikoista.

36 § Järjestys ja siisteys

Työpaikalla on huolehdittava turvallisuuden ja terveellisyyden edellyttämästä järjestyksestä ja siisteydestä. Siivous on suoritettava siten, että siitä ei aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.

Kemialliset, fysikaaliset ja biologiset tekijät ja vaarallisten aineiden käyttö

37 § Ilman epäpuhtaudet

Työpaikalla, jossa esiintyy ilman epäpuhtauksia, kuten pölyä, savua, kaasua tai höyryä työntekijää vahingoittavassa tai häiritsevässä määrin, on niiden leviäminen mahdollisuuksien mukaan estettävä eristämällä epäpuhtauden lähde tai sijoittamalla se suljettuun tilaan tai laitteeseen. Ilman epäpuhtaudet on riittävässä määrin koottava ja poistettava tarkoituksenmukaisen ilmanvaihdon avulla.

38 § Kemialliset tekijät ja työssä käytettävät vaaralliset aineet

Työntekijän altistuminen turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttaville kemiallisille tekijöille on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei näistä tekijöistä aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle taikka lisääntymisterveydelle. Erityisesti on huolehdittava myrkytyksen, hapen puutteen tai muun vastaavan vakavan vaaran ehkäisemiseksi tarpeellisista suojelutoimenpiteistä.

Käsiteltäessä, säilytettäessä tai siirrettäessä räjähtäviä, tulenarkoja, syövyttäviä tai muita vastaavaa vaaraa aiheuttavia aineita on noudatettava erityistä varovaisuutta. Työntekijöille on annettava vaarallisista aineista työnteon kannalta tarpeelliset tiedot.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä kemiallisista tekijöistä ja niiden tunnistamisesta, altistuksen luonteesta, sen kestosta ja arvioinnista, raja-arvoista, torjuntatoimenpiteistä sekä vaarallisten aineiden käsittelystä, siirtämisestä ja säilyttämisestä.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä kemiallisten altisteiden haitalliseksi tunnetuista pitoisuuksista ja altistuksen ohjeraja-arvoista sekä altisteilta suojautumisen teknisistä yksityiskohdista ja menettelytavoista.

39 § Fysikaaliset tekijät ja sähköturvallisuus

Työntekijän altistuminen turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttaville lämpöolosuhteille, melulle, paineelle, tärinälle, säteilylle tai muille fysikaalisille tekijöille on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei näistä tekijöistä aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle taikka lisääntymisterveydelle.

Sähkölaitteista, sähkön käytöstä ja staattisesta sähköstä johtuvan vaaran tulee olla mahdollisimman vähäinen.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä fysikaalisista tekijöistä ja niiden tunnistamisesta, altistuksen luonteesta ja sen kestosta ja arvioinnista, raja-arvoista ja torjuntatoimenpiteistä.

40 § Biologiset tekijät

Työntekijän altistuminen turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttaville biologisille tekijöille on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei näistä tekijöistä aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle taikka lisääntymisterveydelle.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä biologisista tekijöistä ja niiden tunnistamisesta, altistuksen luonteesta sekä sen kestosta ja arvioinnista, raja-arvoista ja torjuntatoimenpiteistä.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä biologisten altisteiden haitalliseksi tunnetuista ominaisuuksista sekä altisteilta suojautumisen yksityiskohdista ja menettelytavoista.

40 a § Luettelo biologisille tekijöille altistuneista työntekijöistä

Työnantajan on pidettävä luetteloa vakavan vaaran tai vakavan sairauden ihmiselle aiheuttaville biologisille tekijöille työssä altistuneista työntekijöistä. Luetteloa on säilytettävä vähintään 10 vuotta altistumisen päättymisen jälkeen.

Luetteloa biologisille tekijöille altistuneista työntekijöistä on säilytettävä kuitenkin 40 vuotta altistumisen päättymisen jälkeen, jos altistuminen voi johtaa tartuntoihin:

1) jotka saattavat olla pysyviä tai piileviä;

2) joita ei voida määrittää ennen sairauden kehittymistä, jos sairauden kehittyminen kestää useita vuosia;

3) joilla on erityisen pitkä itämisaika ennen sairauden kehittymistä;

4) jotka johtavat sairauksiin, jotka uusiutuvat ajoittain pitkän ajan kuluessa hoidosta huolimatta; tai

5) joilla voi olla vakavia pitkäaikaisia jälkivaikutuksia.

Uusi 40 a §:n 3 mom. voimaan 1.10.2021 (755/2021)
Työsuojeluviranomaisella, työterveyshuollolla, kunnan tartuntataudeista vastaavalla lääkärillä, sairaanhoitopiirin tartuntataudeista vastaavalla lääkärillä ja työsuojeluhenkilöstöllä on oikeus saada luettelo nähtäväkseen.

Vanha 40 a §:n 3 mom. 1.10.2021 alkaen (755/2021)
Työsuojeluviranomaisella, työterveyshuollolla, kunnan tartuntataudeista vastaavalla lääkärillä, sairaanhoitopiirin tartuntataudeista vastaavalla lääkärillä ja työsuojeluhenkilöstöllä on oikeus saada luettelo nähtäväkseen. Työntekijällä on oikeus saada nähtäväkseen itseään koskevat tiedot luettelosta.

Luettelo biologisille tekijöille altistuneista työntekijöistä on annettava työsuojeluviranomaisen käyttöön työnantajan lopettaessa toimintansa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä luetteloon merkittävistä tiedoista.

Koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden turvallisuus

41 § Koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden käyttö

Työssä saadaan käyttää vain sellaisia koneita, työvälineitä ja muita laitteita, jotka ovat niitä koskevien säännösten mukaisia sekä kyseiseen työhön ja työolosuhteisiin sopivia ja tarkoituksenmukaisia. Myös niiden oikeasta asennuksesta sekä tarpeellisista suojalaitteista ja merkinnöistä on huolehdittava. Koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden käyttö ei muutenkaan saa aiheuttaa haittaa tai vaaraa niillä työskenteleville työpaikan työntekijöille tai muille työpaikalla oleville henkilöille.

Koneita, työvälineitä ja muita laitteita on käytettävä, hoidettava, puhdistettava ja huollettava asianmukaisesti. Pääsyä koneen tai työvälineen vaara-alueelle on rajoitettava niiden rakenteen, sijoituksen, suojusten tai turvalaitteiden avulla tai muulla sopivalla tavalla. Huolto-, säätö-, korjaus-, puhdistus-, häiriö- ja poikkeustilanteisiin on varauduttava niin, että ne eivät aiheuta vaaraa tai haittaa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden hankinnasta, turvallisesta käytöstä ja huollosta.

42 § Henkilöiden nostaminen nostolaitteella

Työntekijöiden nostaminen ja siirtäminen nostolaitteita käyttäen (henkilönosto) on järjestettävä siten, että nostettavien, nostoon osallistuvien tai muiden työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä henkilönostoista.

43 § Työvälineen käyttöönotto- ja määräaikaistarkastukset

Kone, työväline tai muu laite, jonka asennus tai asennus- tai käyttöolosuhteet vaikuttavat turvallisuuteen, on tarkastettava oikean asennuksen ja turvallisen toimintakunnon varmistamiseksi ennen ensimmäistä käyttöönottoa samoin kuin uuteen paikkaan asentamisen tai turvallisuuden kannalta merkittävien muutostöiden jälkeen (käyttöönottotarkastus). Tarkastus on lisäksi suoritettava käyttöönoton jälkeen säännöllisin väliajoin ja tarvittaessa myös poikkeuksellisen tilanteen jälkeen koneen, työvälineen tai muun laitteen toimintakunnon varmistamiseksi (määräaikaistarkastus).

Tarkastuksen suorittajan tulee olla tehtävään pätevä työnantajan palveluksessa oleva tai muu henkilö. Pätevyyden määrittelyssä otetaan huomioon perehtyneisyys kyseisen työvälineen rakenteeseen, käyttöön ja tarkastamiseen. Vaarallisen koneen, työvälineen tai muun laitteen tarkastuksen saa suorittaa vain asiantuntijayhteisö tai riippumaton asiantuntija. Tarkastuksessa tulee erityisesti arvioida työvälineen turvallisuus sen käytön kannalta ja noudattaa tarkastamisesta annettuja säännöksiä. Tarkastuksessa tulee myös asianmukaisella tavalla ottaa huomioon valmistajan ohjeet.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkemmat säännökset koneista, työvälineistä tai muista laitteista, joille on tehtävä käyttöönotto- ja määräaikaistarkastus sekä tarkastuksia edellyttävistä käyttöolosuhteista, tarkastuksen suorittajan pätevyydestä, tarkastusten sisällöstä, ajankohdasta ja pöytäkirjaamisesta sekä muista tarkastukseen liittyvistä menettelytavoista.

Onnettomuuden vaaran torjunta, pelastautuminen ja ensiapu

44 § Onnettomuuden vaara

Jos työssä käsitellään tai työpaikalla säilytetään aineita, joista saattaa aiheutua suuronnettomuus tai työssä muutoin saattaa olla suuronnettomuuden vaara, työntekijöille on annettava tarpeellista opetusta ja ohjeet vaaran torjumisesta ja menettelytavoista onnettomuuden sattuessa. Tarvittaessa on järjestettävä harjoituksia.

Työ on muutenkin järjestettävä siten, että tulipalon, räjähdyksen, hukkumisen tai muun onnettomuuden vaara on mahdollisimman vähäinen.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä suuronnettomuuden vaaran torjunnasta.

45 § Hälytys-, turvallisuus- ja pelastusvälineet ja -ohjeet

Työpaikka on työolosuhteiden niin edellyttäessä varustettava tarpeellisilla hälytys-, paloturvallisuus-, hengenpelastus- ja pelastautumislaitteilla ja -välineillä. Työpaikassa, jossa on veden varaan joutumisen johdosta hengen tai terveyden vaara, tulee sopivassa paikassa olla aina saatavissa pelastautumisvälineet.

Työntekijöille on annettava tarpeelliset ohjeet 1 momentissa tarkoitettujen laitteiden ja välineiden käytöstä samoin kuin tulipalon, hukkumis- tai muun vaaran varalta. Ohjeet on annettava myös toimenpiteistä, joihin tulipalon sattuessa on työpaikan olosuhteet huomioon ottaen ryhdyttävä. Tarvittaessa ohjeet on pidettävä työntekijöiden nähtävänä työpaikalla. Harjoituksia on järjestettävä tarvittaessa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan varustamisesta 1 momentissa tarkoitetuilla laitteilla ja välineillä sekä 2 momentissa tarkoitetuista ohjeista.

46 § Ensiapu

Työnantajan on huolehdittava työntekijöiden ja muiden työpaikalla olevien henkilöiden ensiavun järjestämisestä työntekijöiden lukumäärän, työn luonteen ja työolosuhteiden edellyttämällä tavalla. Työn ja työolosuhteiden mukaisesti työntekijöille on annettava ohjeet toimenpiteistä, joihin tapaturman tai sairastumisen sattuessa on ensiavun saamiseksi ryhdyttävä.

Työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä, huomioon ottaen työpaikan laajuus ja sijainti, työntekijöiden lukumäärä sekä työn luonne ja muut työolosuhteet, on sopivissa ja selvästi merkityissä kohdissa oltava saatavilla riittävä määrä asianmukaisia ensiapuvälineitä.

Työpaikalla tulee olla ensiavun antamiseen soveltuva tila, milloin työntekijöiden lukumäärä, työn luonne tai muut työolosuhteet niin vaativat.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan ensiaputiloista, niiden mitoituksesta ja varustelusta.

47 § Ensiapu- ja pelastushenkilöiden nimeäminen

Työnantajan on, jos työntekijöiden lukumäärä, työn luonne ja työolosuhteet sitä edellyttävät, nimettävä ensiapu-, palontorjunta- ja pelastustoimenpiteiden täytäntöönpanemiseksi yksi tai useampi työntekijä, jollei työnantaja ole pelastuslaissa (379/2011) tarkoitetussa suunnitelmassa osoittanut suojeluhenkilöstöä vastaaviin tehtäviin. Näiden työntekijöiden lukumäärän ja koulutuksen sekä heidän käytettävissään olevien varusteiden on oltava asianmukaiset ottaen huomioon työn luonne ja siihen liittyvät erityiset vaarat sekä työpaikan koko. Henkilöitä nimettäessä tulee ottaa huomioon 17 §:n säännökset.

Työntekijöiden käytössä olevat tilat

48 § Henkilöstötilat

Työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä on työntekijöiden käytettävissä oltava työn luonne ja kesto sekä työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen riittävät ja asianmukaisesti varustetut peseytymis-, pukeutumis- ja vaatteiden säilytystilat, ruokailu-, lepo- ja käymälätilat sekä muut henkilöstötilat. Työntekijöiden saatavilla tulee olla riittävästi kelvollista juomavettä.

Raskaana olevilla naisilla ja imettävillä äideillä on tarvittaessa oltava mahdollisuus mennä lepohuoneeseen tai muuhun sopivaan paikkaan lepäämään.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan henkilöstötiloista ja niiden varustuksesta.

6 luku Erityiset työn teettämisen tilanteet

49 § Yhteisellä työpaikalla toimivien huolehtimisvelvoite

Työpaikalla, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen (yhteinen työpaikka) on työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen kunkin osaltaan ja riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä.

50 § Tiedottaminen ja yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla

Yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen varmistettava, että hänen työpaikallaan työtä teettävä ulkopuolinen työnantaja ja tämän työntekijät ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuteen liittyvistä toimintaohjeista. Tällaisen työnantajan on varmistettava myös, että ulkopuolinen työnantaja saa tarpeelliset tiedot työpaikan palontorjuntaan, ensiapuun ja evakuointiin liittyvistä toimenpiteistä ja näihin tehtäviin 47 §:n mukaan nimetyistä henkilöistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun ulkopuolisen työnantajan sekä itsenäisen työnsuorittajan on tiedotettava pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle sekä muille työnantajille niistä haitta- ja vaaratekijöistä, jotka hänen työnsä voi heihin nähden aiheuttaa.

51 § Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla

Yhteisellä työpaikalla tulee pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen huolehtia:

1) työpaikalla toimivien työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien toimintojen yhteensovittamisesta;

2) työpaikan liikenteen ja liikkumisen järjestelyistä;

3) työpaikan yleisestä turvallisuuden ja terveellisyyden edellyttämästä järjestyksestä ja siisteydestä;

4) muusta työpaikan yleissuunnittelusta; ja

5) työolosuhteiden ja työympäristön yleisestä turvallisuudesta ja terveellisyydestä.

2 momentti on kumottu

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan toiminnasta 1 momentissa tarkoitetuissa asioissa.

52 § Velvollisuudet yhteisellä rakennustyömaalla

Yhteisellä rakennustyömaalla on pääurakoitsijan asemassa olevan työnantajan tai, jos sellaista ei ole, rakennushanketta johtavan tai valvovan rakennuttajan tai muun henkilön huolehdittava 51 §:ssä tarkoitetuista velvoitteista sekä siitä, ettei työstä aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville eikä muillekaan työn vaikutuspiirissä oleville henkilöille.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä yhteisen rakennustyömaan rakennuttajan, pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan velvollisuuksista ja niiden jakaantumisesta.

52 a § Yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevän henkilön tunniste
Uusi 52 a § 1 mom. voimaan 1.7.2022 (474/2021)

Yhteistä rakennustyömaata johtavan tai valvovan rakennuttajan on tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin huolehdittava siitä, että jokaisella siellä työskentelevällä on työmaalla liikkuessaan näkyvillä henkilön yksilöivä kuvallinen tunniste. Tunnisteesta on käytävä ilmi, onko työmaalla työskentelevä työsuhteessa oleva työntekijä vai itsenäinen työnsuorittaja. Tunnisteessa tulee olla näkyvissä veronumerosta ja veronumerorekisteristä annetussa laissa (473/2021) tarkoitettu henkilökohtainen veronumerorekisteriin merkitty veronumero. Työntekijän tunnisteessa tulee lisäksi olla työnantajan nimi. Mitä tässä momentissa säädetään rakennuttajasta, sovelletaan myös:

1) pääurakoitsijaan ja muuhun päätoteuttajaan;

2) työnantajaan omien työntekijöidensä ja sopimuskumppaniensa osalta.

Vanha 52 a § 1 mom. 1.7.2022 alkaen (474/2021))
Yhteistä rakennustyömaata johtavan tai valvovan rakennuttajan on tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin huolehdittava siitä, että jokaisella siellä työskentelevällä on työmaalla liikkuessaan näkyvillä henkilön yksilöivä kuvallinen tunniste. Tunnisteesta on käytävä ilmi, onko työmaalla työskentelevä työsuhteessa oleva työntekijä vai itsenäinen työnsuorittaja. Tunnisteessa tulee olla näkyvissä veronumerosta ja rakennusalan veronumerorekisteristä annetussa laissa (1231/2011) tarkoitettu henkilökohtainen veronumerorekisteriin merkitty veronumero. Työntekijän tunnisteessa tulee lisäksi olla työnantajan nimi. Mitä tässä momentissa säädetään rakennuttajasta, sovelletaan myös:

1)pääurakoitsijaan tai muuhun päätoteuttajaan;

2)työnantajaan omien työntekijöidensä ja sopimuskumppaniensa osalta.

Tunnistetta ei kuitenkaan tarvitse olla:

1) tilapäisesti tavaraa työmaalle kuljettavalla;

2) sellaisella työmaalla työskentelevällä, jossa rakennusta tai sen osaa rakennetaan tai korjataan rakennuttajana olevan yksityishenkilön omaan käyttöön.

52 b § Luettelo yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevistä

Pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan on pidettävä työturvallisuuden varmistamiseksi ja tässä laissa säädettyjen velvoitteiden valvontaa varten ajantasaista luetteloa yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevistä työntekijöistä ja itsenäisistä työnsuorittajista. Luettelosta on käytävä ilmi:

1) henkilön etu- ja sukunimi, syntymäaika ja veronumero;

2) työmaalla työskentelyn alkamis- ja päättymispäivämäärä;

3) työntekijän työnantajan nimi ja Y-tunnus tai sitä vastaava ulkomainen tunniste;

4) työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 8§:ssä tarkoitetun edustajan nimi ja yhteystiedot Suomessa.

Luetteloon voidaan jättää merkitsemättä tilapäisesti tavaraa työmaalle kuljettavat.

Työnantajan on annettava työntekijöistään pääurakoitsijalle tai muulle päätoteuttajalle tarpeelliset tiedot 1 momentissa tarkoitetun luettelon pitämistä varten.

Pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan on säilytettävä 1 momentissa tarkoitettu luettelo kuusi vuotta sen vuoden päättymisestä, jona työmaa valmistui.

Kumottu 52 b §:n 5 momentti 1.10.2021 alkaen (755/2021)
Luetteloon kerättävien henkilötietojen käsittelyyn ja rekisteröidyn henkilön oikeuksiin sovelletaan muutoin henkilötietolakia (523/1999).

Mitä tässä pykälässä säädetään pääurakoitsijasta ja muusta päätoteuttajasta, sovelletaan rakennuttajaan, jos työmaalla ei ole pääurakoitsijaa tai muuta päätoteuttajaa.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua luetteloa ei tarvitse pitää työmaalla, jossa rakennusta tai sen osaa rakennetaan tai korjataan rakennuttajana olevan yksityishenkilön omaan käyttöön.

Lisätty 52 c § voimaan 1.7.2022 (474/2021)
52 c § Telakka-alueella työskentelyä koskevat edellytykset

Tässä laissa telakka-alueena pidetään yhteistä työpaikkaa:

1) jossa harjoitetaan kauppamerenkulkuun liittyvien alusten tai viranomaisalusten uudisrakennusta tai korjausta; ja

2) jossa voidaan rakentaa tai korjata 24 metrin pituisia tai sitä pidempiä aluksia.

Mitä 52 a ja 52 b §:ssä säädetään yhteistä rakennustyömaata johtavan tai valvovan rakennuttajan sekä pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan velvollisuuksista, sovelletaan myös tämän pykälän 1 momentissa tarkoitetulla telakka-alueella pääasiallista määräysvaltaa käyttävään työnantajaan, kun kysymys on työskentelystä telakka-alueella. Vastaavasti, mitä 52 a ja 52 b §:ssä säädetään työnantajan velvollisuuksista, sovelletaan myös työnantajaan, jonka työntekijöitä työskentelee telakka-alueella.

Edellä 52 a §:ssä tarkoitettua tunnistetta ei kuitenkaan tarvitse olla tilapäisesti tavaraa telakka-alueelle kuljettavalla. Tunnistetta ei tarvitse myöskään olla aluksen tilaajan tai liikennöintiä harjoittavan yrityksen palveluksessa olevalla aluksen miehistöön kuuluvalla työntekijällä, joka työskentelee telakka-alueella aluksen käyttöönottoon liittyvissä tehtävissä. Tässä momentissa tarkoitetut henkilöt voidaan myös jättää merkitsemättä 52 b §:ssä tarkoitettuun luetteloon.

Edellä 52 b §:ssä tarkoitetun luettelon kutakin kalenterivuotta koskevat tiedot on säilytettävä kuusi vuotta kalenterivuoden päättymistä seuraavan vuoden alusta.

53 § Itsenäisen työnsuorittajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla
Uusi 53 a § 1 ja 2 mom. voimaan 1.7.2022 (474/2021)
Itsenäisen työnsuorittajan on yhteisellä työpaikalla noudatettava, mitä tässä laissa säädetään:

1) työntekijän pätevyydestä, tarvittavista luvista ja vähimmäisiästä;

2) työssä käytettävistä koneista, työvälineistä, henkilönsuojaimista ja muista laitteista sekä niille suoritettaviksi säädetyistä käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksista;

3) vaarallisten aineiden käsittelystä, säilyttämisestä ja merkitsemisestä;

4) yhteisellä rakennustyömaalla tai telakka-alueella työskentelevän henkilön tunnisteesta.

Itsenäisen työnsuorittajan on annettava pääurakoitsijalle tai muulle päätoteuttajalle sekä pääasiallista määräysvaltaa telakka-alueella käyttävälle työnantajalle 52 b §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdan mukaiset tiedot mainitussa pykälässä tarkoitetun luettelon pitämistä varten.

Vanha 53 a § 1 ja 2 mom. 1.7.2022 alkaen (474/2021)
Itsenäisen työnsuorittajan on yhteisellä työpaikalla noudatettava, mitä tässä laissa säädetään:

1) työntekijän pätevyydestä, tarvittavista luvista ja vähimmäisiästä;

2) työssä käytettävistä koneista, työvälineistä, henkilönsuojaimista ja muista laitteista sekä niille suoritettaviksi säädetyistä käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksista;

3) vaarallisten aineiden käsittelystä, säilyttämisestä ja merkitsemisestä;

4) yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevän henkilön tunnisteesta.

Itsenäisen työnsuorittajan on annettava pääurakoitsijalle tai muulle päätoteuttajalle 52 b §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdan mukaiset tiedot mainitussa pykälässä tarkoitetun luettelon pitämistä varten.

Itsenäisen työnsuorittajan on lisäksi noudatettava yhteisen työpaikan pääasiallista määräysvaltaa käyttävältä työnantajalta saamiaan työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä yhteisellä työpaikalla toimivan itsenäisen työnsuorittajan 1 momentissa tarkoitettujen velvoitteiden soveltamisesta eri toimialoilla tai tehtävissä.

54 § Työpaikkojen yhteisten vaarojen torjunta

Milloin teollisuus- tai liikehallissa taikka vastaavassa yhtenäisessä tilassa toimivien yhden tai useamman työnantajan ja itsenäisen työnsuorittajan työ tai näiden yhteiset toiminnot muulloin kuin 49 §:ssä tarkoitetussa tilanteessa aiheuttavat haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle, työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien on riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla pyrittävä tiedottamaan toisilleen havaitsemistaan haitta- ja vaaratekijöistä ja niiden poistamiseen tähtäävistä toimenpiteistä sekä tarpeellisesta toimintojen yhteensovittamisesta.

55 § Vapaaehtoistyö

Milloin työpaikalla henkilö, jonka työhön ei muutoin sovelleta tätä lakia, tekee työnantajan kanssa tekemänsä muun sopimuksen kuin työ- tai toimeksiantosopimuksen perusteella taikka olematta työnantajaan virka- tai muussa siihen rinnastettavassa palvelussuhteessa samaa tai samankaltaista työtä kuin työpaikan työntekijät, työnantajan on soveltuvin osin huolehdittava siitä, että kyseisen henkilön turvallisuudelle tai terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa hänen työpaikalla ollessaan. Vastaavasti hänen on noudatettava työtä ja työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita sekä käytettävä hänen käyttöönsä annettuja henkilönsuojaimia ja apuvälineitä.

7 luku Työn turvallisuuteen vaikuttavien muiden henkilöiden velvollisuudet

56 § Tuotteen valmistajan ja luovuttajan velvollisuudet

Koneelle, työvälineelle, henkilönsuojaimelle ja muulle laitteelle asetettavista turvallisuusvaatimuksista sekä kemikaalin tai kemikaalia sisältävän tuotteen vaarojen arvioimisesta ja tuotteen merkitsemisestä samoin kuin tällaisen tuotteen valmistajan, maahantuojan, myyjän sekä muun markkinoille tai käyttöön luovuttajan velvollisuuksista ja tuotteiden valvonnasta säädetään erikseen.

57 § Suunnittelijan velvollisuudet

Sen, joka toimeksiannosta luovuttaa työympäristön rakennetta, työtilaa, työ- tai tuotantomenetelmää, konetta, työvälinettä tai muuta laitetta koskevan suunnitelman, on huolehdittava siitä, että suunnitelmassa on sen kohteen ilmoitetun käyttötarkoituksen edellyttämällä tavalla otettu huomioon tämän lain säännökset.

58 § Koneen, työvälineen tai muun laitteen asentajan velvollisuudet

Sen, joka toimeksiannosta asentaa koneen, työvälineen tai muun laitteen käyttöön työpaikalla, on otettava huomioon asennuksesta annetut valmistajan ja muut ohjeet sekä muutoinkin osaltaan huolehdittava siitä, että kone tai laite siihen kuuluvine suojalaitteineen saatetaan asianmukaiseen kuntoon.

59 § Käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksen suorittajan velvollisuudet

Sen, joka toimeksiannosta suorittaa 43 §:ssä tarkoitetun käyttöönotto- tai määräaikaistarkastuksen, on huolehdittava siitä, että tarkastus suoritetaan asianmukaisesti ja että havaituista työvälineen turvallisuuteen vaikuttavista vioista ja puutteellisuuksista sekä tarvittaessa niiden korjaamisesta tai poistamisesta annetaan tarpeelliset ohjeet.

60 § Tavaroiden lähettäjää ja kuormaajaa koskevat velvollisuudet

Sen, joka lähettää tai kuormaa tavaraa kuljetusta varten, on annettava tarpeelliset ohjeet tavaran kuormaamisesta ja purkamisesta silloin, kun niihin liittyy erityinen vaara. Kuormattava esine tai pakkaus, jonka kokonaispaino on vähintään 1 000 kilogrammaa, on varustettava näkyvällä ja pysyvällä merkinnällä, josta ilmenee pakkauksen kokonaispaino. Jos esineen tarkkaa painoa ei voida ilmoittaa, on merkittävä likimääräinen paino.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä 1 momentissa tarkoitetuista ohjeista sekä esineen tai pakkauksen merkitsemisestä alukseen tai muuhun kulkuneuvoon lastaamista varten.

61 § Rakennuksen omistajan, muun haltijan tai vuokranantajan velvollisuudet

Milloin rakennuksessa tai sen osassa omistajan tai muun haltijan suostumuksella vuokrasopimuksen perusteella suoritetaan sellaista työtä, johon tätä lakia sovelletaan, omistajan, muun haltijan ja vuokranantajan on osaltaan sallittava, että työnantaja suorittaa tämän lain edellyttämät korjaukset tai muutokset.

62 § Sataman haltijan sekä aluksen omistajan ja haltijan velvollisuudet

Se, jolle sataman hallinta kuuluu, sekä laivanisäntä, aluksen päällikkö tai muu henkilö, jonka huostassa alus on, ovat kukin kohdaltaan velvolliset soveltuvin osin noudattamaan tämän lain säännöksiä, kun kysymys on työstä, jota satamassa, maissa tai aluksessa suoritetaan meri- tai sisävesiliikenteeseen käytettävän aluksen lastauksessa tai purkauksessa taikka polttoainetta alukseen otettaessa. Satamalla tarkoitetaan myös satama-allasta, laituria tai muuta senkaltaista paikkaa.

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan satamassa, jossa harjoitetaan laajaa alusten lastaus- ja purkaustyötä tai muuta niihin verrattavaa toimintaa. Tässä tarkoitetuista satamista voidaan säätää valtioneuvoston asetuksella.

8 luku Rangaistussäännökset

63 § Työturvallisuusrikkomus

Työnantaja tai 7 §:ssä tarkoitettu henkilö taikka näiden edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö tässä laissa tai sen nojalla annetussa säädöksessä säädetyn

1) käyttöönotto- tai määräaikaistarkastuksen suorittamisen;

2) selvityksen tai suunnitelman tekemisen;

3) suojalaitteen tai henkilökohtaisen suojaimen varaamisen tai asentamisen;

4) työtä koskevan luvan hankkimisen tai ilmoituksen tekemisen;

5) koneen, välineen tai muun teknisen laitteen ja terveydelle vaarallisen aineen käytössä tarvittavan käyttö-, huolto- ja muun vastaavan ohjeen antamisen tai

6) tämän lain nähtävänä pitämisen,

on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, *työturvallisuusrikkomuksesta* sakkoon.

Uusi 63 § 2 mom. voimaan 1.7.2022 (474/2021)

Työturvallisuusrikkomuksesta tuomitaan myös:

1) se, joka luvattomasti tai ilman pätevää syytä tahallaan tai huolimattomuudesta poistaa tai turmelee tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi tarkoitetun laitteen taikka ohje- tai varoitusmerkinnän;

2) 52 a tai 52 c §:ssä tarkoitettu henkilö, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö huolehtia tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin yhteisellä rakennustyömaalla tai telakka-alueella työskentelevän henkilön tunnistetta koskevasta mainituissa pykälissä säädetystä velvollisuudesta;

3) se, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö 52 b §:ssä tarkoitetun luettelon pitämisen tai säilyttämisen;

4) se, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö antaa 52 b §:ssä mainittuja tietoja mainitussa pykälässä tarkoitetun luettelon pitämistä varten tai antaa ne olennaisesti virheellisinä tai puutteellisina; sekä

5) itsenäinen työnsuorittaja, joka yhteisellä rakennustyömaalla tai telakka-alueella laiminlyö 52 a ja 52 c §:ssä tarkoitetun tunnisteen näkyvillä pitämisen työmaalla tai telakka-alueella liikkuessaan.

Vanha 63 § 2 mom. 1.7.2022 alkaen (474/2021)
Työturvallisuusrikkomuksesta tuomitaan myös:

1) se, joka luvattomasti tai ilman pätevää syytä tahallaan tai huolimattomuudesta poistaa tai turmelee tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi tarkoitetun laitteen taikka ohje- tai varoitusmerkinnän;

2) 52 a §:ssä tarkoitettu henkilö, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö huolehtia tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevän henkilön tunnistetta koskevasta mainitussa pykälässä säädetystä velvollisuudesta;

3) se, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö 52 b §:ssä tarkoitetutun luettelon pitämisen tai säilyttämisen;

4) se, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö antaa 52 b §:ssä mainittuja tietoja mainitussa pykälässä tarkoitetun luettelon pitämistä varten tai antaa ne olennaisesti virheellisinä tai puutteellisina; sekä

5) itsenäinen työnsuorittaja, joka yhteisellä rakennustyömaalla laiminlyö 52 a §:ssä tarkoitetun tunnisteen näkyvillä pitämisen työmaalla liikkuessaan.

Rangaistus työturvallisuusrikoksesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 1 §:ssä

9 luku Erinäiset säännökset

64 § Työneuvoston lausunnot

Työneuvoston annettavista lausunnoista tämän lain soveltamisesta ja tulkinnasta säädetään työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (608/1946).

65 § Lain noudattamisen valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset.

66 § Asetuksenantovaltuus

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta annetaan tarvittaessa valtioneuvoston asetuksella.

67 § Lain nähtävänä pitäminen työpaikalla

Tämä laki ja sen nojalla annetut työpaikkaa koskevat säännökset on pidettävä työntekijöiden nähtävinä työpaikalla.

10 luku Voimaantulosäännökset

68 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2003.

Tällä lailla kumotaan 26 päivänä kesäkuuta 1958 annettu työturvallisuuslaki (299/1958) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

3 momentti on kumottu.

Kumottavan lain 47 §:n nojalla annetut asetukset ja päätökset jäävät kuitenkin voimaan, kunnes ne erikseen kumotaan.

VNp työntekijöille aiheutuvan suuronnettomuusvaaran torjunnasta

VNp 922/1999
Valtioneuvoston päätös työntekijöille aiheutuvan suuronnettomuusvaaran torjunnasta

Valtioneuvosto on sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä päättänyt 28 päivänä kesäkuuta 1958 annetun työturvallisuuslain (299/1958) 47 §:n nojalla, sellaisena kuin se on laissa 144/1993:

1 § Soveltamisala

Tätä päätöstä sovelletaan työntekijöiden suojelemiseksi työpaikalla, jossa käsiteltävät, syntyvät, siirrettävät tai varastoitavat aineet voivat aiheuttaa suuronnettomuuden vaaran huomioon ottaen niiden ominaisuudet, määrän ja käsittelytavan sekä työskentelypaikkojen ja vaaraa aiheuttavien yksiköiden sijainnin.

Tätä päätöstä ei sovelleta puolustusministeriön hallinnonalalla tapahtuvassa toiminnassa syntyvään suuronnettomuusvaaraan, milloin päätöksen soveltaminen voisi vaarantaa valtakunnan turvallisuuden vaatiman asioiden salassapidon. Suuronnettomuusvaaraa koskevista järjestelyistä määrää näissä tapauksissa puolustusministeriö sosiaali- ja terveysministeriön antamien ohjeiden mukaisesti.

Tämä päätös ei koske kuljetuksia tiellä, rautatiellä, aluksessa tai ilma-aluksessa.

2 § Työnantajan velvoitteet

Työnantajan on jatkuvasti kaikessa työpaikalla tapahtuvassa toiminnassa huolehdittava tarpeellisista toimenpiteistä suuronnettomuusvaaran ehkäisemiseksi ja siitä aiheutuvien seurauksien rajoittamiseksi sekä työturvallisuuslain (299/1958) 9 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua selvitystä ja arviointia tehdessään arvioitava myös suuronnettomuuden vaara työpaikalla.

Työnantajan tulee lisäksi erityisesti varautua korjaus-, huolto- ja muutostöiden ja muiden vastaavien toimenpiteiden aiheuttamaan suuronnettomuusvaaraan.

Työnantajan velvoitteista toiminnanharjoittajana ryhtyä toimenpiteisiin kemikaalien aiheuttaman suuronnettomuusvaaran ehkäisemiseksi, laatia toimintaperiaateasiakirja, turvallisuusselvitys tai sisäinen pelastussuunnitelma säädetään erikseen.

Muiden kuin työnantajan velvollisuuksista suuronnettomuusvaaran torjumiseksi säädetään työturvallisuuslaissa, kemikaalilaissa (744/1989), räjähdysvaarallisista aineista annetussa laissa (263/1953) ja pelastustoimilaissa (561/1999) sekä niiden nojalla annetuissa säännöksissä ja määräyksissä.

3 § Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta

Työnantajan on laatiessaan ja ylläpitäessään 2 §:ssä tarkoitettuja suunnitelmia, asiakirjoja ja selvityksiä käsiteltävä niihin sisältyviä työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen liittyviä asioita työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa siten kuin yhteistoiminnasta työsuojeluasioissa erikseen säädetään.

4 § Asiakirjojen saatavuus

Työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevilta osin on 2 §:ssä tarkoitettu toimintaperiaateasiakirja, turvallisuusselvitys ja pelastussuunnitelma oltava työsuojelun valvontaa varten asianomaisen työsuojeluviranomaisen sekä työntekijöiden tai heidän edustajansa saatavana työpaikalla. Asiakirjojen toimittamisesta muille kuin työsuojeluviranomaisille säädetään erikseen.

5 § Työntekijän velvoitteet

Työntekijän on tarkoin noudatettava työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita työntekijöille aiheutuvan suuronnettomuusvaaran ehkäisemiseksi ja torjumiseksi.

6 § Työnantajien yhteistoiminta

Samasta syystä johtuvan suuronnettomuusvaaran välittömässä vaikutuspiirissä toimivien eri työnantajien on tarvittaessa toimittava yhteistoiminnassa sen varmistamiseksi, että kullakin työnantajalla on riittävät tiedot ja valmiudet tämän päätöksen noudattamiseen.

Mikäli suuronnettomuusvaara aiheutuu useamman työnantajan yhteisestä toiminnasta, on näiden toimittava yhteistyössä tämän päätöksen noudattamiseksi.

7 § Opetus ja ohjeet

Työnantajan on 2 §:ssä tarkoitettujen arvioiden, suunnitelmien, asiakirjojen ja turvallisuusselvitysten sisältö huomioon ottaen annettava työntekijöille riittävästi opetusta ja ohjausta vaaran torjumisesta ja pelastautumissuunnitelman mukaisista oikeista menettelytavoista onnettomuuden varalta.

8 § Harjoitukset

Työnantajan on toiminnan laatu, laajuus ja vaarallisuus huomioon ottaen riittävästi harjoituksia järjestämällä selvitettävä ja varmistettava 2 ja 7 §:ssä tarkoitettujen suunnitelmien, valmiuksien, koulutuksen, ohjeiden ja organisaation asianmukaisuutta ja toimivuutta käytännössä.

9 § Tarkemmat säännökset

Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa tarkempia säännöksiä tämän päätöksen täytäntöönpanosta.

10 § Voimaantulo

Tämä päätös tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2000.

VNp ympäristön tupakansavusta ja siihen liittyvän syöpävaaran torjunnasta työssä

VNp 1153/1999
VNp ympäristön tupakansavusta ja siihen liittyvän syöpävaaran torjunnasta työssä

Valtioneuvosto on sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä päättänyt 28 päivänä kesäkuuta 1958 annetun työturvallisuuslain (299/1958) 47 §:n nojalla, sellaisena kuin se on laissa 144/1993:

1 § Soveltamisala

Tätä päätöstä sovelletaan työhön, jossa voidaan altistua ympäristön tupakansavulle. Toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi annetussa laissa (693/1976) ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään tupakoinnin kieltämisestä ja rajoittamisesta sekä vaadittavista opasteista.

2 § Riskin arviointi

Työssä, jossa on vaara altistua ympäristön tupakansavulle, työnantajan on arvioitava työntekijöiden altistumisen luonne, määrä ja kesto sekä vaarat työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle sekä ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin.

Arvio tulee uusia säännöllisesti ja aina kun olosuhteissa tapahtuu sellaisia muutoksia, jotka voivat lisätä työntekijöiden altistumista ympäristön tupakansavulle.

Työnantajan on tässä pykälässä tarkoitettua arviointia tehdessään kiinnitettävä erityistä huomiota vaaraan, joka aiheutuu ympäristön tupakansavun vaikutuksille herkkien ja riskialttiiden työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. Erityisen riskialttiita henkilöitä, kuten raskaana olevia naisia, ei saa käyttää työhön, jossa altistutaan ympäristön tupakansavulle.

3 § Altistumisen arviointi

Ympäristön tupakansavulle altistumisen määrää voidaan arvioida työpaikalla:

1) aistihavainnoin;

2) muita vastaavia olosuhteita koskevien altistumistietojen perusteella;

3) 9 §:ssä tarkoitettujen terveystarkastusten tulosten perusteella;

4) kiinteästä mittauspisteestä mitattujen tupakansavun tai sen sisältämien syöpäsairauden vaaraa aiheuttavien aineosien määrien perusteella; tai

5) työntekijöiden hengitysvyöhykkeeltä mitattujen ympäristön tupakansavun tai sen sisältämien syöpäsairauden vaaraa aiheuttavien aineosien määrien perusteella.

4 § Altistumisen arvioinnin vaikutus

Jos 3 §:n mukaisesti todetaan, että työntekijät altistuvat merkittävässä määrin ympäristön tupakansavulle, työnantajan on ryhdyttävä 5 §:ssä tarkoitettuihin altistumisen torjunta- ja vähentämistoimenpiteisiin.

5 § Altistumisen torjunta ja vähentäminen

Työnantajan tulee suojata työntekijää työssä ympäristön tupakansavun aiheuttamalta syöpävaaralta siten, että työntekijän altistumisen määrää ja kestoa ympäristön tupakansavulle vähennetään niin paljon kuin se on kohtuudella ja teknisesti sekä tilojen rakenteellisia ratkaisuja hyväksikäyttäen mahdollista.

Altistumista voidaan vähentää sekä torjua:

1) järjestämällä riittävän tehokas yleisilmanvaihto;

2) järjestämällä baaritiskillä, pelitilassa tai muussa vastaavassa tilassa, joka on tarkoitettu työntekijän pysyvään oleskeluun, riittävä paikallisilmanvaihto tai muu yhtä tehokas vastaava tekninen järjestely, jolla ympäristön tupakansavun leviäminen työntekijän työtilaan estyy sekä poistamalla tupakansavu välittömästi ja mahdollisimman tehokkaasti alueilta, joilla tupakointi on sallittu;

3) erottamalla tupakoimattomien ja tupakoivien tilat sopivilla rakenteellisilla ratkaisuilla, joilla estetään tupakansavun kulkeutuminen alueelle, jolla tupakointi on kielletty;

4) ohjaamalla tupakoinnin sijoittumista tupakointialueella siten, että työntekijöiden altistus pienenee;

5) järjestämällä työmenetelmiä ja -tapoja siten, että ympäristön tupakansavulle altistuvien ja mahdollisesti altistuvien työntekijöiden määrä pidetään mahdollisimman pienenä;

6) huolehtimalla asianmukaisesti ja säännöllisesti työpaikan yleisistä hygienisyys- ja siisteysoloista;

7) poikkeuksellisia tilanteita koskevilla toimintaohjeilla.

6 § Altistumisen vähentämistoimien seuranta ja muutoksiin varautuminen

Työnantajan tulee huolehtia, että

1) tupakansavun määrää työpaikan ilmassa seurataan säännöllisesti;

2) työntekijöiden altistumista syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville ympäristön tupakansavun aineosille voidaan seurata tarvittaessa työpaikalla suoritettavin työhygienisin mittauksin käyttäen hyväksi merkkiaineena nikotiinia;

3) ilmanvaihtojärjestelmiä huolletaan ja puhdistetaan säännöllisesti;

4) ilmanvaihtojärjestelmien ja rakenteellisten ratkaisujen toimivuutta arvioidaan tarvittaessa mittauksin, joissa käytetään merkkiaineena nikotiinia tai muuta tupakansavun toteamiseksi sopivaa ainetta;

5) työmenetelmiä ja -tapoja sekä niiden muutosten vaikutuksia ympäristön tupakansavulle altistumiselle arvioidaan;

6) tila- ja sisustusmuutoksia sekä työpaikan yleistä hygienian ylläpitoa suunniteltaessa otetaan huomioon pyrkimys ympäristön tupakansavulle altistumisen vähentämiseen sekä arvioidaan suunniteltujen muutosten vaikutuksia.

7 § Työsuojeluviranomaisille annettavat tiedot

Työnantajan on pyydettäessä annettava työsuojeluviranomaiselle 2 §:ssä tarkoitettu riskin arviointi sekä sen perustana olevat tiedot ja selvitys siitä, mihin toimenpiteisiin on ryhdytty työntekijöiden ympäristön tupakansavulle altistumisen vähentämiseksi sekä miten altistumisen vähentämistoimien toteutumista työpaikalla seurataan.

Työnantajan on pyydettäessä saatettava työsuojeluviranomaisen käytettäväksi tiedot:

1) asiakkaille varatusta tarjoilutilasta, kuten sen pinta-alasta, sekä tarjoilutiskien, pelipöytien ja tupakoinnille varattujen tilojen tupakansavun poistomenetelmistä ja muista vastaavista seikoista;

2) tiloissa aikaisemmin mahdollisesti suoritetuista ilmastoinnin tehokkuutta tai ilman puhtautta osoittavista selvityksistä tai mittaustuloksista;

3) ympäristön tupakansavulle altistuvien työntekijöiden määrästä;

4) suoritetuista ehkäisevistä toimenpiteistä tupakansavun määrän vähentämiseksi;

5) muut tarkastustoiminnan kannalta tarpeelliset tiedot.

8 § Työntekijöiden ohjaus

Työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, että työntekijät saavat työtehtävien mukaisesti riittävää, asianmukaista ja tarvittaessa toistuvasti tietoa ja ohjausta käytettävissä olevan tiedon pohjalta asioista, jotka koskevat:

1) ympäristön tupakansavun aiheuttamia terveysvaaroja, mukaan lukien tiedot aktiivisen henkilökohtaisen tupakoinnin aiheuttamasta lisävaarasta;

2) altistumisen ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi noudatettavia menettelytapoja ja varotoimenpiteitä työtehtävien suorittamiseksi turvallisesti;

3) työskentelyalueita, joilla 2 §:n mukainen arviointi osoittaa olevan vaaraa erityisen riskialttiiden työntekijöiden terveydelle;

4) toimenpiteitä, joihin työntekijöiden on tarpeen ryhtyä, jos tupakansavun määrä ilmatilassa on tavanomaista suurempi.

9 § Terveystarkastukset

Työnantajan on syöpäsairauden vaaran vähentämiseksi järjestettävä työntekijöiden terveydentilan seuraamiseksi tarpeellisia terveystarkastuksia siten kuin työterveyshuoltolaissa (743/1978) ja sen nojalla tarkemmin säädetään.

10 § Altistuneiden työntekijöiden luettelointi

Työnantajan on pidettävä luetteloa ympäristön tupakansavulle altistuvista työntekijöistä siten kuin syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille ja menetelmille ammatissaan altistuvien rekisteristä annetussa laissa (1038/1993) ja sen nojalla tarkemmin säädetään.

11 § Vuosialtistuksen määrittely

Edellä 10 §:ssä tarkoitettuun luetteloon merkitään altistuneiksi sellaiset työntekijät, jotka ovat altistuneet ympäristön tupakansavulle kysymyksessä olevana vuonna merkittävän osan työajastaan, vähintään 40 työpäivän ajan.

12 § Tarkemmat säännökset

Tarkempia säännöksiä tämän päätöksen soveltamisesta antaa työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaava ministeriö.

13 § Voimaantulo

Tämä päätös tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2000.

Ennen tämän päätöksen voimaantuloa voidaan ryhtyä päätöksen täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

VNa räjähdyskelpoisten ilmaseosten työntekijöille aiheuttaman vaaran torjunnasta

---

VNa 576/2003

Valtioneuvoston asetus räjähdyskelpoisten ilmaseosten työntekijöille aiheuttaman vaaran torjunnasta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, säädetään 23 päivänä elokuuta 2002 annetun työturvallisuuslain (738/2002) 10 ja 38 §:n ja räjähdysvaarallisista aineista 19 päivänä kesäkuuta 1953 annetun lain (263/1953) 1 §:n, sellaisena kuin se on laeissa 89/1983 ja 1351/1991, nojalla:

1 § Tarkoitus

Tämän asetuksen tarkoituksena on räjähdyskelpoisten ilmaseosten aiheuttamien vaarojen ennaltaehkäisy ja torjunta työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi sekä yleisen turvallisuuden ylläpitämiseksi ja henkilö- ja omaisuusvahinkojen estämiseksi.

2 § Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan työturvallisuuslain (738/2002) tarkoittamassa työssä, jossa saattaa esiintyä räjähdyskelpoisten ilmaseoksien aiheuttamia vaaroja.

Tätä asetusta sovelletaan myös yleisen turvallisuuden ylläpitämiseksi sekä henkilö- ja omaisuusvahinkojen estämiseksi siltä osin kuin räjähdyskelpoisten ilmaseosten aiheuttaman vaaran torjunnasta ei ole muualla säädetty.

Tässä asetuksessa työnantajalle asetetut velvollisuudet koskevat soveltuvin osin myös muuta toiminnanharjoittajaa.

Tätä asetusta ei sovelleta:

1) potilaan hoitoon tarkoitetuissa tiloissa;

2) kaasulaiteasetuksessa (1434/1993) tarkoitettujen kaasumaisia polttoaineita käyttävien laitteiden käyttöön;

3) räjähdysaineiden tai epävakaiden kemiallisten aineiden valmistamiseen, käsittelyyn, käyttöön, varastointiin ja kuljetukseen;

4) avo- ja kaivoslouhintatoimintaan; ja

5) kuljetusvälineiden käyttöön, lukuunottamatta niitä, jotka on tarkoitettu käytettäviksi räjähdysvaarallisissa tiloissa.

3 § Määritelmät

Tässä asetuksessa tarkoitetaan:

1) *räjähdyskelpoisella ilmaseoksella* seosta, jossa toisena osana on normaalipaineinen ilma ja toisena osana on kaasun, höyryn, sumun tai pölyn muodossa olevia palavia aineita ja jossa palaminen leviää syttymisen jälkeen koko palamattomaan seokseen;

2) *räjähdysvaarallisella tilalla* tilaa, jossa voi esiintyä räjähdyskelpoista ilmaseosta siinä määrin, että erityiset suojelutoimenpiteet työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi taikka yleisen turvallisuuden ylläpitämiseksi tai henkilö- ja omaisuusvahinkojen estämiseksi ovat tarpeen;

3) *palavalla aineella* ainetta, joka voi muodostaa räjähdyskelpoisen ilmaseoksen, jollei sen ominaisuuksien selvittäminen ole osoittanut, että se muodostaessaan seoksen ilman kanssa ei kykene itsenäisesti ylläpitämään laajenevaa räjähdystä; ja

4) *työvälineellä* työssä käytettäviä koneita, välineitä ja muita laitteita sekä niiden asennettuja yhdistelmiä.

4 § Työnantajan yleiset velvollisuudet

Työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden varmistamiseksi työnantajan on 5 ja 6 §:ssä tarkoitettujen vaaran ja sen merkityksen arviointia koskevien periaatteiden mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet, että:

1) räjähdysvaarallinen tila on sellainen, että työ voidaan tehdä turvallisesti ja;

2) räjähdysvaarallisessa tilassa varmistetaan asianmukainen valvonta vaaran merkityksen arviointia koskevien periaatteiden mukaisesti käyttäen asianmukaisia teknisiä välineitä.

5 § Räjähdysvaaran selvittäminen ja sen merkityksen arviointi

Työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava räjähdyskelpoisten ilmaseosten aiheuttamat vaarat ja arvioitava niiden merkitys ottaen huomioon erityisesti seuraavat seikat:

1) räjähdyskelpoisten ilmaseosten syntymisen ja esiintymisen todennäköisyys ja kesto;

2) sähköstaattisten purkauksien ja muiden syttymislähteiden sekä niiden aiheuttamien syttymisten todennäköisyys;

3) laitteistot, käytetyt aineet, prosessit ja niiden mahdolliset yhteisvaikutukset; ja

4) ennalta arvattavien vaikutusten laajuus.

Räjähdysvaaraa ja sen merkitystä arvioitaessa on otettava huomioon myös muut räjähdysvaaraan vaikuttavat tekijät.

Lisäksi on otettava huomioon tilat, joista on tai voi olla avoin yhteys räjähdysvaarallisiin tiloihin.

6 § Räjähdysten estäminen ja räjähdyksiltä suojautuminen

Työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin teknisiin tai työjärjestelyitä koskeviin toimenpiteisiin räjähdysten estämiseksi ja mahdollisilta räjähdyksiltä suojautumiseksi seuraavien periaatteiden mukaisesti:

1) räjähdyskelpoisten ilmaseosten muodostumisen estäminen tai, jos tämä ei toiminnan luonteen vuoksi ole mahdollista, ja räjähdyskelpoisten ilmaseosten syttymisen estäminen;

2) räjähdyksen vahingollisten vaikutusten vähentäminen työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden varmistamiseksi.

Tarvittaessa näihin toimenpiteisiin on yhdistettävä ja niitä on täydennettävä räjähdyksen leviämistä ehkäisevillä toimenpiteillä.

Edellä 1 momentissa tarkoitetut toimenpiteet on tarkistettava säännöllisesti ja aina, kun merkittäviä muutoksia ilmenee.

7 § Räjähdysvaaralliset tilat

Työnantajan on luokiteltava räjähdysvaaralliset tilat liitteen 1 mukaisesti ja varmistettava, että niissä noudatetaan liitteen 2 vähimmäisvaatimuksia.

Räjähdysvaarallisiksi luokiteltujen tilojen sisäänkäyntien yhteydessä on tarvittaessa oltava liitteen 3 mukainen merkintä.

8 § Räjähdyssuojausasiakirja

Työnantajan on huolehdittava siitä, että edellä 5 §:ssä tarkoitetun selvityksen ja arvioinnin perusteella laaditaan räjähdyssuojausasiakirja ja että se pidetään ajan tasalla.

Räjähdyssuojausasiakirjassa on esitettävä erityisesti:

1) että räjähdysvaara on määritetty ja sen merkitys arvioitu;

2) että asianmukaiset toimenpiteet toteutetaan tämän asetuksen tavoitteiden saavuttamiseksi;

3) liitteen 1 mukaisesti luokitellut tilat;

4) tilat, joihin sovelletaan liitteessä 2 asetettuja vähimmäisvaatimuksia;

5) että työpaikka on suunniteltu, työvälineet valittu ja niitä ja varoituslaitteita käytetään ja huolletaan siten, että turvallisuus otetaan asianmukaisesti huomioon; ja

6) että työvälineiden turvallisesta käytöstä huolehditaan siten kuin siitä erikseen säädetään.

Räjähdyssuojausasiakirja on laadittava ennen tässä asetuksessa tarkoitetun työn aloittamista, ja se on tarkistettava, jos työskentelytilaa, työvälineitä tai työjärjestelyjä muutetaan olennaisesti.

Räjähdyssuojausasiakirja voi olla osana muuta työpaikalla laadittavaa turvallisuusasiakirjaa.

9 § Yhteiset työpaikat

Yhteisellä työpaikalla on pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan huolehdittava eri työnantajien toimintojen yhteensovittamisesta siten kuin siitä erikseen säädetään ja kirjattava räjähdyssuojausasiakirjaan tätä koskevat toimenpiteet ja menettelytavat.

10 § Valvonta

Tämän asetuksen noudattamista valvovat 2 §:n 1 momentissa tarkoitetun työntekijöiden suojelun osalta työsuojeluviranomaiset siten kuin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973) säädetään sekä 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun yleisen turvallisuuden sekä henkilö- ja omaisuusvahinkojen estämisen osalta räjähdysvaarallisista aineista annetussa laissa (263/1953) tarkoitetut valvontaviranomaiset siten kuin mainitussa laissa ja sen nojalla säädetään.

11 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 2003.

Asetuksen voimaantullessa käytössä olevien työpaikkojen on täytettävä tämän asetuksen vaatimukset ja niiden osalta on laadittava 8 §:n mukaiset räjähdyssuojausasiakirjat 30 päivään kesäkuuta 2006 mennessä.

Jos 2 momentissa tarkoitetuilla työpaikoilla tehdään tämän asetuksen voimaantulon jälkeen turvallisuuteen vaikuttavia muutoksia, laajennuksia tai uudelleenjärjestelyjä, työnantajan on huolehdittava siitä, että tässä asetuksessa säädetyt vaatimukset täyttyvät siltä osin.

Räjähdysvaarallisissa tiloissa käytettäviä työvälineitä, jotka on otettu käyttöön ennen tämän asetuksen voimaantuloa, voidaan käyttää voimaantulon jälkeen, jos työnantaja on kirjallisessa riskienarvioinnissa tai tämän asetuksen 8 §:n mukaisessa räjähdyssuojausasiakirjassa todennut, että niitä voidaan käyttää turvallisesti räjähdyskelpoisessa ilmaseoksessa ja että ne täyttävät liitteen 2 kohdan A työvälineitä koskevat vaatimukset.

Tämän asetuksen voimaantulon jälkeen ensimmäistä kertaa käyttöön otettavien räjähdysvaarallisissa tiloissa käytettävien työvälineiden on oltava liitteen 2 kohtien A ja B työvälineitä koskevien vaatimusten mukaisia.

Liitteet 1 – 3 ks. erillinen liitetiedosto

Laki maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta

---

Laki 305/2009

Laki maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 § Soveltamisala

Tässä laissa säädetään asevelvollisuuslain (1438/2007) ja siviilipalveluslain (1446/ 2007) mukaiseen palvelukseen määrätyn työ- tai virkasuhteen jatkumisesta.

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan.

2 § Vapautus työstä ja palveluksesta ilmoittaminen

Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstä 1 §:ssä tarkoitetun palveluksen suorittamiseksi.

Työntekijän on esitettävä työnantajalle selvitys palvelukseen määräämisestä viimeistään kaksi kuukautta ennen palveluksen alkamista tai, jos se ei ole mahdollista, välittömästi saatuaan tietää palveluksen alkamisesta.

3 § Palvelukseen määrätyn irtisanominen

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän tässä laissa tarkoitetun palveluksen johdosta.

Jos työnantaja irtisanoo palvelukseen määrätyn tai palveluksessa olevan työntekijän työsopimuksen sen jälkeen, kun työntekijä on antanut työnantajalle 2 §:ssä tarkoitetun selvityksen palvelukseen määräämisestä, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän palvelukseen määräämisestä, jollei työnantaja osoita sen johtuneen muusta syystä.

Työnantaja saa irtisanoa palvelusta suorittavan työntekijän työsopimuksen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan tai lakkaa.

Palvelukseen määrätyn irtisanomisesta liikkeen luovutuksen tai siihen verrattavan julkisoikeudellisen yhteisön uudelleen järjestelyn yhteydessä, työnantajan joutuessa konkurssiin tai työnantajan kuollessa on voimassa, mitä työsopimuslaissa (55/2001), kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003) ja muualla laissa säädetään.

4 § Palvelukseen määrätyn työhönpaluuoikeus

Palveluksen päättyessä tai keskeydyttyä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen tai palvelussuhteen mukaista työtä ja, jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta sopimuksen mukaista työtä.

5 § Työhönpaluu

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työhön palaamisesta viimeistään 14 päivää ennen aiottua työhön palaamista ja palattava työhön 14 päivän kulussa ilmoittamisesta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi toisin.

Jos työntekijä ei ole ilmoittanut työhön palaamisestaan viimeistään kuukauden kuluttua siitä, kun palvelus päättyi tai keskeytyi, työnantaja saa katsoa työsopimuksen purkautuneeksi palveluksen päättymisestä tai keskeytymisestä lukien. Jos työntekijä ei ole voinut ilmoittaa työhön palaamisesta

hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

Reservin kertausharjoituksiin tai ylimääräiseen palvelukseen kutsutun on kuitenkin palattava työhön välittömästi palveluksen aiheuttaman työssäkäynnin esteen lakattua.

Joukko-osaston komentajan ja siviilipalveluskeskuksen johtajan velvollisuudesta antaa palveluksessa olevalle tarpeelliset tiedot tämän pykälän sisällöstä säädetään asevelvollisuuslain 107 §:ssä ja siviilipalveluslain 55 §:ssä. Työnantajan oikeudesta saada tieto palveluksen päättymisen ajankohdasta säädetään asevelvollisuuslain 97 §:ssä ja siviilipalveluslain 94 §:ssä.

6 § Korvaus työ- tai virkasuhteen perusteettomasta päättämisestä

Työnantajan, joka on tämän lain vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on maksettava korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä siten kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä säädetään.

Virkasuhteen jatkumisesta tilanteessa, jossa virkasuhde on irtisanottu tai purettu tämän lain vastaisesti, säädetään valtion virkamieslain (750/1994) 55 §:ssä ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 44 §:ssä.

7 § Nähtävänäpito ja rangaistussäännös

Työnantajan on pidettävä tämä laki työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tätä pykälää, on tuomittava *maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain rikkomuksesta* sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

8 § Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista.

9 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 2009.

Tällä lailla kumotaan palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- tai virkasuhteen jatkumisesta 1 päivänä joulukuuta 1961 annettu laki (579/1961) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

VNa koneiden turvallisuudesta

VNa 400/2008
Valtioneuvoston asetus koneiden turvallisuudesta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, säädetään eräiden teknisten laitteiden vaatimuksenmukaisuudesta 26 päivänä marraskuuta 2004 annetun lain (1016/2004) 4 §:n 2 momentin ja 5 §:n 2 momentin sekä kulutustavaroiden ja kuluttajapalvelusten turvallisuudesta 30 päivänä tammikuuta 2004 annetun lain (75/2004) 40 §:n nojalla:

1 luku Yleiset säännökset

1 § Asetuksen tarkoitus

Tällä asetuksella pannaan täytäntöön koneista ja direktiivin 95/16/EY muuttamisesta annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/42/EY.

Asetuksessa säädetään koneiden suunnitteluun ja rakentamiseen liittyvistä olennaisista terveys- ja turvallisuusvaatimuksista sekä niiden vaatimuksenmukaisuuden osoittamisesta, markkinoille saattamisesta ja käyttöön otosta.

2 § Asetuksen soveltamisala

Asetusta sovelletaan seuraaviin teknisiin laitteisiin:

1) koneisiin;

2) vaihdettaviin laitteisiin;

3) turvakomponentteihin;

4) nostoapuvälineisiin;

5) nostoketjuihin, -köysiin ja -vöihin;

6) nivelakseleihin;

7) osittain valmiisiin koneisiin.

3 § Soveltamisalan rajaukset

Asetusta ei sovelleta:

1) turvakomponentteihin, jotka on tarkoitettu käytettäviksi niiden kanssa identtisten komponenttien varaosina ja jotka ovat alkuperäisen koneen valmistajan toimittamia;

2) tivoleissa tai huvipuistoissa käytettäviin erikoiskoneisiin;

3) ydintekniseen käyttöön erityisesti suunniteltuihin tai otettuihin koneisiin, joissa syntyvä vika saattaa aiheuttaa radioaktiivisia päästöjä;

4) aseisiin, ampuma-aseet mukaan luettuina;

5) seuraaviin kulkuneuvoihin:

a) maatalous- ja metsätraktoreihin direktiivin 2003/37/EY soveltamisalaan kuuluvien riskien osalta, lukuun ottamatta näihin ajoneuvoihin kiinnitettyjä koneita;

b) moottoriajoneuvoihin ja niiden perävaunuihin, jotka kuuluvat moottoriajoneuvojen ja niiden perävaunujen tyyppihyväksyntää koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun neuvoston direktiivin 70/156/ETY soveltamisalaan, lukuun ottamatta näihin ajoneuvoihin kiinnitettyjä koneita;

c) ajoneuvoihin, jotka kuuluvat kaksi- ja kolmipyöräisten moottoriajoneuvojen tyyppihyväksynnästä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/24/EY soveltamisalaan, lukuun ottamatta näihin ajoneuvoihin kiinnitettyjä koneita;

d) ainoastaan kilpailuihin tarkoitettuihin moottoriajoneuvoihin; ja

e) lento-, vesi- ja rautatieliikenteessä käytettäviin liikennevälineisiin, lukuun ottamatta näihin liikennevälineisiin kiinnitettyjä koneita;

6) merialuksiin ja liikkuviin avomeriyksiköihin sekä koneisiin, jotka on asennettu tällaisiin aluksiin tai yksiköihin;

7) erityisesti sotilaalliseen tai poliisin käyttöön suunniteltuihin ja rakennettuihin koneisiin;

8) tilapäistä laboratoriokäyttöä varten erityisesti tutkimukseen suunniteltuihin ja rakennettuihin koneisiin;

9) kaivoskuiluissa käytettäviin nostolaitteisiin;

10) koneisiin, jotka on tarkoitettu esiintyjien siirtämiseen taiteellisten esitysten aikana;

11) seuraaviin ryhmiin kuuluviin sähkö- ja elektroniikkatuotteisiin, sikäli kuin ne kuuluvat tietyllä jännitealueella toimivia sähkölaitteita koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/95/EY soveltamisalaan:

a) kotikäyttöön tarkoitetut kodinkoneet,

b) audio- ja videolaitteet,

c) tietotekniikan laitteet,

d) tavanomaiset toimistokoneet,

e) pienjännitteiset kytkin- ja ohjauslaitteet,

f) sähkömoottorit; sekä

12) seuraaviin suurjännitelaitteisiin:

a) kytkin- ja ohjauslaitteet,

b) muuntajat.

Jos koneeseen liittyvästä vaarasta säädetään jotakin toista direktiiviä vastaavassa kansallisessa erityissäännöksessä, sovelletaan sitä tämän asetuksen sijasta.

4 § Määritelmät

Tässä asetuksessa koneella tarkoitetaan 2 §:n 1 – 6 kohtien mukaisia teknisiä laitteita.

Seuraavia määritelmiä sovelletaan:

1) *koneella* tarkoitetaan:

a) toisiinsa liitettyjen osien tai komponenttien yhdistelmää, jossa on tai joka on tarkoitettu varustettavaksi muulla kuin välittömällä ihmis- tai eläinvoimalla toimivalla voimansiirtojärjestelmällä ja jossa ainakin yksi osa tai komponentti on liikkuva ja joka on kokoonpantu erityistä toimintoa varten;

b) a alakohdassa tarkoitettua yhdistelmää, josta puuttuvat ainoastaan komponentit, joilla se liitetään paikan päällä tai kytketään voiman- tai käyntilähteisiin;

c) a tai b alakohdassa tarkoitettua yhdistelmää, joka on valmis asennettavaksi ja joka voi toimia vasta kun se on kiinnitetty liikennevälineeseen tai asennettu rakennukseen tai rakennelmaan;

d) a, b tai c alakohdassa tarkoitettujen koneiden tai 7 kohdassa tarkoitettujen osittain valmiiden koneiden yhdistelmiä, jotka on tiettyjä toimintoja varten järjestetty ja ohjattu toimimaan yhtenä kokonaisuutena;

e) toisiinsa liitettyjen osien tai komponenttien yhdistelmää, jossa ainakin yksi osa tai komponentti on liikkuva ja joka on kokoonpantu kuormien nostamista varten ja jonka ainoana voimanlähteenä on välitön ihmisvoima;

2) *vaihdettavalla laitteella* tarkoitetaan laitetta, jonka jo käyttöön otetun koneen tai traktorin käyttäjä itse kiinnittää kyseiseen koneeseen tai traktoriin sen toiminnan muuttamiseksi tai uuden toiminnon aikaansaamiseksi, jos tämä laite ei ole työkalu;

3) *turvakomponentilla* tarkoitetaan komponenttia:

a) joka toimii turvatoiminnon toteuttamiseksi;

b) joka on saatettu markkinoille itsenäisesti;

c) jonka vikaantuminen tai toimintahäiriö vaarantaa henkilöiden turvallisuuden; ja

d) joka ei ole välttämätön koneen toimimisen kannalta tai joka voidaan korvata tavanomaisilla komponenteilla koneen toimimiseksi. Viitteellinen luettelo turvakomponenteista on liitteessä V;

4) *nostoapuvälineellä* tarkoitetaan komponenttia tai laitetta, jota ei ole kiinnitetty nostolaitteeseen ja jonka avulla kuormaan voidaan tarttua ja joka on

sijoitettu koneen ja kuorman väliin tai kiinnitetty itse kuormaan tai joka on tarkoitettu kuorman kiinteäksi osaksi ja joka on saatettu markkinoille erillisesti; raksien ja niiden komponenttien katsotaan myös olevan nostoapuvälineitä;

5) *nostoketjuilla, -köysillä ja -vöillä* tarkoitetaan nostamiseen osana nostolaitetta tai nostoapuvälinettä suunniteltuja ja rakennettuja ketjuja, köysiä ja vöitä;

6) *nivelakselilla* tarkoitetaan irrotettavaa komponenttia, joka on tarkoitettu voiman siirtämiseen omalla käyttövoimalla liikkuvan koneen tai traktorin ja toisen koneen välillä yhdistämällä ne ensimmäisen kiinteän laakerin kohdalta. Jos se saatetaan markkinoille suojuksineen, se on katsottava yhdeksi tuotteeksi;

7) *osittain valmiilla koneella* tarkoitetaan yhdistelmää, joka on melkein kuin kone, mutta joka ei sellaisenaan pysty suorittamaan erityistä toimintoa. Voimansiirtojärjestelmä on osittain valmis kone. Osittain valmis kone on ainoastaan tarkoitettu liitettäväksi toisiin koneisiin tai muihin osittain valmiisiin koneisiin tai laitteisiin tai koottavaksi niiden kanssa siten, että muodostuu sellainen kone, johon sovelletaan tätä asetusta;

8) *markkinoille saattamisella* tarkoitetaan koneen tai osittain valmiin koneen ensimmäistä asettamista saataville yhteisössä jakelua tai käyttöä varten joko maksua vastaan tai maksutta;

9) *valmistajalla* tarkoitetaan luonnollista tai oikeushenkilöä, joka suunnittelee tai valmistaa tämän asetuksen soveltamisalaan kuuluvan koneen tai osittain valmiin koneen ja on vastuussa siitä, että kyseinen kone tai osittain valmis kone on tämän asetuksen säännösten mukainen, jotta se voidaan saattaa markkinoille valmistajan omalla nimellä tai tuotemerkillä tai ottaa valmistajan omaan käyttöön. Edellä määritellyn valmistajan puuttuessa valmistajaksi katsotaan luonnollinen tai oikeushenkilö, joka saattaa markkinoille tai ottaa käyttöön tämän asetuksen soveltamisalaan kuuluvan koneen tai osittain valmiin koneen;

10) *valtuutetulla edustajalla* tarkoitetaan yhteisön alueelle sijoittautunutta luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka on saanut valmistajalta kirjallisen valtuutuksen tehdä tämän puolesta kaikki tähän asetukseen liittyvät velvoitteet ja muodollisuudet tai osan niistä;

11) *käyttöönotolla* tarkoitetaan tämän asetuksen soveltamisalaan kuuluvan koneen käyttötarkoituksensa mukaista ensimmäistä käyttöä yhteisössä;

12) *yhdenmukaistetulla standardilla* tarkoitetaan teknistä eritelmää, jonka eurooppalainen standardisoimisjärjestö (CEN), eurooppalainen sähköalan standardisoimisjärjestö (CENELEC) tai eurooppalainen telealan standardisoimisjärjestö (ETSI) on vahvistanut ja joka on hyväksytty komission antamalla valtuutuksella teknisiä standardeja ja määräyksiä ja tietoyhteiskunnan palveluja koskevia määräyksiä koskevien tietojen toimittamisessa noudatettavasta menettelystä annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 98/34/EY säädetyn menettelyn mukaisesti ja joka ei ole sitova; sekä

13) *olennaisilla terveys- ja turvallisuusvaatimuksilla* tarkoitetaan tämän asetuksen soveltamisalaan kuuluvien tuotteiden suunnittelua ja valmistusta koskevia pakollisia säännöksiä, joiden tarkoituksena on varmistaa henkilöiden ja joissakin tapauksissa kotieläinten terveys ja turvallisuus sekä omaisuuden ja soveltuvin osin ympäristön suojelun korkea taso.

2 luku Markkinoille saattaminen ja käyttöön ottaminen

5 § Valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan velvoitteet

Valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on ennen koneen markkinoille saattamista tai käyttöönottoa:

1) varmistettava, että kone täyttää liitteessä I esitetyt sitä koskevat olennaiset terveys- ja turvallisuusvaatimukset;

2) varmistettava, että liitteen VII osassa A tarkoitettu tekninen tiedosto on käytettävissä;

3) varustettava kone tarvittavilla tiedoilla, kuten ohjeilla;

4) huolehdittava asianmukaisesta vaatimustenmukaisuuden arviointimenettelystä 7 §:n mukaisesti;

5) laadittava liitteen II kohdan A mukainen EY-vaatimustenmukaisuusvakuutus ja varmistettava, että se on koneen mukana; sekä

6) kiinnitettävä koneeseen CE-merkintä 9 §:n mukaisesti.

Valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on ennen osittain valmiin koneen markkinoille saattamista huolehdittava 8 §:ssä tarkoitetuista velvoitteista.

Valmistajalla tai tämän valtuutetulla edustajalla on 7 §:ssä tarkoitettuja menettelyjä varten oltava itsellään tai käytettävissään tarvittavat keinot varmistaa, että kone on liitteessä I esitettyjen olennaisten terveys- ja turvallisuusvaatimusten mukainen.

Jos kone kuuluu myös sellaisten muita näkökohtia käsittelevien muiden CE-merkinnän kiinnittämistä koskevien direktiivien tai kansallisten säädösten soveltamisalaan, mainitun merkinnän on osoitettava, että kone on myös näiden muiden säännösten mukainen. Jos kuitenkin yhdessä tai useammassa näistä CE-merkintää koskevista säännöksistä valmistajalle tai tämän valtuutetulle edustajalle annetaan siirtymäkauden aikana vapaus valita sovellettava järjestelmä, CE-merkintä osoittaa ainoastaan niiden säännösten mukaisuuden, joita valmistaja tai tämän valtuutettu edustaja soveltaa. EY-vaatimustenmukaisuusvakuutuksessa on ilmoitettava sovellettujen kansallisia säännöksiä vastaavien direktiivien viitenumerot, sellaisina kuin ne on julkaistu Euroopan unionin virallisessa lehdessä.

6 § Yhdenmukaistettujen standardien käyttö

Jos kone on valmistettu yhdenmukaistetun standardin mukaisesti, jonka viitenumero on julkaistu Euroopan unionin virallisessa lehdessä, sen katsotaan täyttävän kyseisen yhdenmukaistetun standardin kattamat olennaiset terveys- ja turvallisuusvaatimukset.

3 luku Vaatimustenmukaisuuden arviointimenettely

7 § Vaatimustenmukaisuuden osoittaminen

Valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on varmentaakseen, että kone on tämän asetuksen vaatimusten mukainen, sovellettava jotain tämän pykälän 2, 3 tai 4 momentissa esitetyistä vaatimustenmukaisuuden arviointimenettelyistä.

Jos konetta ei ole mainittu liitteessä IV, sen valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on sovellettava liitteen VIII mukaista koneen valmistuksen sisäiseen tarkastukseen perustuvaa vaatimustenmukaisuuden arviointimenettelyä.

Jos kone on mainittu liitteessä IV ja se valmistetaan yhdenmukaistettujen standardien mukaisesti, ja nämä standardit kattavat kaikki asiaan kuuluvat olennaiset terveys- ja turvallisuusvaatimukset, valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on sovellettava jotain seuraavista menettelyistä:

1) liitteen VIII mukainen koneen valmistuksen sisäiseen tarkastukseen perustuva vaatimustenmukaisuuden arviointimenettely;

2) liitteen IX mukainen EY-tyyppitarkastusmenettely sekä liitteen VIII kohdan 3 mukainen koneen valmistusmenetelmän varmistaminen; tai

3) liitteen X mukainen täydellinen laadunvarmistusmenettely.

Jos kone on mainittu liitteessä IV ja sitä ei ole valmistettu tai se on ainoastaan osittain valmistettu yhdenmukaistettujen standardien mukaisesti tai jos yhdenmukaistetut standardit eivät kata kaikkia asiaan kuuluvia olennaisia terveys- ja turvallisuusvaatimuksia tai jos kyseistä konetta varten ei ole olemassa yhdenmukaistettuja standardeja, valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on sovellettava jompaakumpaa seuraavista menettelyistä:

1) liitteen IX mukainen EY-tyyppitarkastusmenettely sekä liitteen VIII kohdan 3 mukainen koneen valmistusmenetelmän varmistaminen; tai

2) liitteen X mukainen täydellinen laadunvarmistusmenettely.

8 § Osittain valmista konetta koskeva menettely

Osittain valmiin koneen valmistaja tai tämän valtuutettu edustaja on ennen sen markkinoille saattamista velvollinen huolehtimaan, että liitteen VII kohdassa B kuvatut asiaankuuluvat tekniset asiakirjat, liitteessä VI kuvatut kokoonpano-ohjeet ja liitteen II kohdassa B tarkoitettu liittämisvakuutus on laadittu.

Kokoonpano-ohjeet ja liittämisvakuutus on liitettävä osittain valmiin koneen mukaan. Kun osittain valmis kone liitetään osaksi lopullista konetta, nämä asiakirjat on sisällytettävä kyseisen koneen tekniseen tiedostoon.

9 § CE-merkintä

CE-vaatimustenmukaisuusmerkintä koostuu kirjaimista "CE" liitteessä III olevan mallin mukaisesti.

CE-merkintä kiinnitetään koneeseen näkyvästi sekä luettavalla ja pysyvällä tavalla liitteen III mukaisesti.

Koneeseen ei saa kiinnittää sellaisia merkintöjä, merkkejä tai tekstejä, joita voidaan niiden merkityksen tai muodon vuoksi erehtyä pitämään CE-merkintänä. Muita merkintöjä saa kiinnittää koneeseen, jos ne eivät heikennä CE-merkinnän näkyvyyttä, luettavuutta tai merkitystä.

10 § Merkinnän asianmukaisuus

Merkintä ei ole asianmukainen, jos:

1) CE-merkintä on kiinnitetty tämän asetuksen perusteella tuotteisiin, jotka eivät kuulu tämän asetuksen soveltamisalaan;

2) kyseistä konetta koskeva CE-merkintä puuttuu tai EY-vaatimustenmukaisuusvakuutus puuttuu; tai

3) koneeseen on kiinnitetty muu kuin CE-merkintä, ja tämä merkintä on kielletty 9 §:n 3 momentissa.

11 § Tietojen, varoitusten ja ohjeiden kieli

Koneeseen kiinnitettyjen tietojen ja varoitusten tulee olla liitteen I kohdan 1.7.1. mukaisella kielellä ja koneen ohjeiden tulee olla liitteen I kohdan 1.7.4. mukaisella kielellä. Suomessa markkinoille saatettavan tai käyttöön otettavan koneen tietojen, varoitusten ja ohjeiden on kuitenkin aina oltava suomen ja ruotsin kielellä. Jos kone otetaan käyttöön vain yksikielisellä alueella, tiedot, varoitukset ja ohjeet voivat olla alueen kuntien virallisen kielen mukaisesti vain suomen- tai ruotsinkieliset.

4 luku Voimaantulosäännökset

12 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 29 päivänä joulukuuta 2009.

Ennen asetuksen voimaantuloa voidaan ryhtyä asetuksen täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

13 § Kumottavat päätökset

Tällä asetuksella kumotaan seuraavat valtioneuvoston päätökset niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen:

1) koneiden turvallisuudesta 21 päivänä joulukuuta 1994 annettu valtioneuvoston päätös (1314/1994);

2) työturvallisuuslain soveltamisesta pulttipistooleihin ja niiden tarkastukseen 4 päivänä syyskuuta 1997 annettu valtioneuvoston päätös (862/1997); sekä

3) henkilökuljetuksiin käytettävistä rakennushisseistä ja niiden tarkastuksesta 17 päivänä joulukuuta 1980 annettu valtioneuvoston päätös (982/1980).

14 § Siirtymäsäännös

Tämän asetuksen estämättä Suomessa voidaan 29 päivään kesäkuuta 2011 saakka saattaa markkinoille ja ottaa käyttöön sellaisia räjähdyspanoksella laukaistavia ampumatyökaluja apulaitteineen ja niiden käytössä tarvittavia pultteja, ruuveja ja patruunoita sekä säilytys- ja pakkausastioita, jotka täyttävät työturvallisuuslain soveltamisesta pulttipistooleihin ja niiden tarkastukseen annetussa valtioneuvoston päätöksessä (862/1997) säädetyt vaatimukset.

Liite I

KONEEN SUUNNITTELUA JA RAKENTAMISTA KOSKEVAT OLENNAISET TERVEYS- JA TURVALLISUUSVAATIMUKSET

YLEISET PERIAATTEET

1. Koneen valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on varmistettava, että tehdään riskin arviointi, jotta koneeseen sovellettavat terveys- ja turvallisuusvaatimukset voidaan määrittää. Kone on sen jälkeen suunniteltava ja rakennettava ottaen huomioon riskin arvioinnin tulokset.

Edellä tarkoitettu riskin arviointi ja riskin pienentäminen on iteratiivinen prosessi, jonka aikana valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on:

- määritettävä koneen raja-arvot, joihin sisältyvät tarkoitettu käyttö sekä kohtuudella ennakoitavissa oleva väärinkäyttö;

- tunnistettava koneen mahdollisesti aiheuttamat vaarat ja niihin liittyvät vaaratilanteet;

- arvioitava riskin suuruus ottaen huomioon mahdollisen vamman tai terveyshaitan vakavuus ja todennäköisyys;

- arvioitava riskin merkitys sen määrittämiseksi, onko riskiä tämän direktiivin tavoitteen mukaisesti pienennettävä; ja

- poistettava vaarat tai pienennettävä näihin vaaroihin liittyviä riskejä soveltamalla suojaustoimenpiteitä 1.1.2. kohdan b alakohdassa määrätyssä ensisijaisuusjärjestyksessä.

2. Olennaisissa terveys- ja turvallisuusvaatimuksissa asetettuja velvoitteita sovelletaan ainoastaan, jos vastaava vaara on olemassa kyseisessä koneessa, kun sitä käytetään valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan ennakoimissa olosuhteissa, tai ennakoitavissa olevissa epätavallisissa tilanteissa. Joka tapauksessa sovelletaan kuitenkin 1.1.2. kohdassa esitettyjä turvallistamisen periaatteita sekä 1.7.3. ja 1.7.4. kohdassa tarkoitettuja, koneen merkintöjä ja ohjeita koskevia velvoitteita.

3. Tässä liitteessä säädetyt olennaiset terveys- ja turvallisuusvaatimukset ovat pakottavia. Ottaen huomioon tekniikan tason voi kuitenkin olla mahdollista, ettei niissä asetettuja tavoitteita voida saavuttaa. Tällöin kone on suunniteltava ja rakennettava vastaamaan mahdollisimman pitkälle näitä tavoitteita.

4. Tämä liite on jaettu useisiin osiin. Ensimmäisen osan soveltamisala on yleinen, ja se koskee kaikenlaisia koneita. Muut osat koskevat tietynlaisia erityisvaaroja. On kuitenkin olennaista, että tätä liitettä tarkastellaan kokonaisuutena, jotta voidaan olla varmoja siitä, että kaikki merkitykselliset olennaiset vaatimukset täyttyvät. Konetta suunniteltaessa on otettava huomioon yleisen osan vaatimukset ja yhden tai useamman muun osan vaatimukset näiden yleisten periaatteiden 1 kohtaa noudattaen suoritetun riskin arvioinnin tulosten mukaisesti. Ympäristönsuojelun olennaisia terveys- ja turvallisuusvaatimuksia sovelletaan ainoastaan 2.4. kohdassa tarkoitettuihin koneisiin.

1. OLENNAISET TERVEYS- JA TURVALLISUUSVAATIMUKSET

1.1. YLEISTÄ

1.1.1. Määritelmät

Tässä liitteessä tarkoitetaan:

a) *vaaralla* vamman tai terveyshaitan mahdollista lähdettä;

b) *vaaravyöhykkeellä* koneessa tai sen ympärillä olevaa vyöhykettä, jossa henkilöön kohdistuu terveys- tai turvallisuusriski;

c) *altistuneella henkilöllä* henkilöä, joka on kokonaan tai osittain vaaravyöhykkeellä;

d) *käyttäjällä* henkilöä, joka asentaa, käyttää, säätää, huoltaa, puhdistaa, korjaa tai liikuttaa konetta;

e) *riskillä* vaaratilanteeseen mahdollisesti liittyvän vamman tai terveyshaitan todennäköisyyden ja vakavuuden yhdistelmää;

f) *suojuksella* koneen osaa, jota käytetään fyysisenä esteenä huolehtimaan suojauksesta;

g) *turvalaitteella* laitetta (muuta kuin suojusta), joka joko yksin tai yhdessä suojuksen kanssa pienentää riskiä;

h) *tarkoitetulla käytöllä* koneen käyttöä käyttöohjeissa annettujen tietojen mukaisesti; ja

i) *kohtuudella ennakoitavissa olevalla väärinkäytöllä* koneen käyttöä tavalla, jota ei ole tarkoitettu käyttöohjeissa mutta joka voi olla seurausta helposti ennakoitavissa olevasta ihmisen käyttäytymisestä.

1.1.2. Turvallistamisen periaatteet

a) Kone on suunniteltava ja rakennettava niin, että se soveltuu tarkoitukseensa ja sitä voidaan käyttää, säätää ja huoltaa henkilöitä vaarantamatta silloin, kun nämä toimet tehdään tarkoitetulla tavalla, mutta ottaen huomioon myös sen kohtuudella ennakoitavissa oleva väärinkäyttö.

Toteutettavien toimenpiteiden tarkoituksena on oltava riskin poistaminen koneen koko ennakoitavana käyttöaikana, mukaan lukien kuljetus-, kokoonpano-, purkamis-, käytöstäpoisto- ja romuttamisvaihe.

b) Valitessaan tarkoituksenmukaisimpia ratkaisuja valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on noudatettava seuraavia periaatteita seuraavassa järjestyksessä:

- poistettava tai pienennettävä riskejä mahdollisimman paljon (itse koneen turvallisella suunnittelulla ja rakenteella);

- toteutettava tarvittavat suojaustoimenpiteet sellaisten riskien osalta, joita ei voida poistaa; ja

- tiedotettava koneen käyttäjälle jäännösriskeistä, jotka johtuvat toteutettujen suojaustoimenpiteiden mahdollisista vajavaisuuksista, ilmoitettava, onko jokin erikoiskoulutus tarpeen, ja määriteltävä henkilönsuojainten tarve.

c) Konetta suunniteltaessa ja rakennettaessa sekä sen käyttöohjeita laadittaessa valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on otettava huomioon sen tarkoitetun käytön lisäksi myös kohtuudella ennakoitavissa oleva väärinkäyttö.

Kone on suunniteltava ja rakennettava siten, ettei sitä voida käyttää epätavallisella tavalla, jos tällaisesta käytöstä voi aiheutua riskejä. Käyttöohjeissa on koneen käyttäjän huomio tarvittaessa kiinnitettävä sellaisiin käyttötapoihin, joiden on todettu olevan käytännössä mahdollisia ja joilla konetta ei saisi käyttää.

d) Kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että henkilönsuojaimien välttämättömästä tai ennakoitavissa olevasta käytöstä johtuvat käyttäjää rajoittavat tekijät otetaan huomioon.

e) Koneen mukana on toimitettava kaikki erikoislaitteet ja -varusteet, jotka ovat välttämättömiä, jotta konetta voidaan säätää, huoltaa ja käyttää turvallisesti.

1.1.3. Materiaalit ja tuotteet

Koneen rakennemateriaalit tai sen käytössä käytettävät tai syntyvät tuotteet eivät saa vaarantaa henkilöiden terveyttä ja turvallisuutta. Erityisesti kone, jossa käytetään nesteitä tai kaasuja, on suunniteltava ja rakennettava siten, että ehkäistään täyttämisestä, käytöstä, talteenotosta tai tyhjentämisestä

johtuvat riskit.

1.1.4. Valaistus

Jos valaistuksen puute voi aiheuttaa riskin, vaikka voimakkuudeltaan normaali yleisvalaistus on käytössä, kone on varustettava sillä tehtäviin toimintoihin sopivalla, koneeseen kuuluvalla valaistuksella.

Kone on suunniteltava ja rakennettava siten, ettei haitallista varjonmuodostusta, häiritsevää häikäisyä eikä valaistuksesta johtuvaa, vaaraa aiheuttavaa liikkuvien osien stroboskooppi-ilmiötä esiinny.

Sisäiset säännöllistä tarkastamista ja säätöä edellyttävät osat sekä huoltoalueet on varustettava asianmukaisella valaistuksella.

1.1.5. Koneen suunnittelu sen käsittelyn helpottamiseksi

Koneen tai sen jokaisen komponentin on oltava turvallisesti käsiteltävissä ja kuljetettavissa sekä oltava pakattu tai suunniteltu siten, että se voidaan varastoida turvallisesti ja ilman vahinkoa.

Koneen tai sen osien kuljetuksen aikana äkilliset liikkeet tai vakavuuden puutteesta johtuvat vaarat eivät saa olla mahdollisia, jos konetta tai sen osia käsitellään käyttöohjeiden mukaan.

Jos koneen tai sen eri komponenttien paino, koko tai muoto estää niiden liikuttamisen käsin, kone tai sen jokainen komponentti on:

- varustettava kiinnityskorvakkeilla nostolaitteeseen kiinnittämistä varten;

- suunniteltava niin, että siihen voi kiinnittää edellä tarkoitetut kiinnityskorvakkeet; tai

- muotoiltava sellaiseksi, että tavanomainen nostolaite voidaan helposti kiinnittää siihen.

Jos konetta tai jotakin sen komponenttia on tarkoitus liikuttaa käsin, sen on oltava joko helposti liikuteltavissa tai varustettu turvallista tarttumista tai liikuttamista ajatellen.

Myös kevyiden, mahdollisesti vaarallisten työkalujen tai koneen osien käsittelemiseksi on toteutettava erityisjärjestelyjä.

1.1.6. Ergonomia

Tarkoitetuissa käyttöolosuhteissa on koneen käyttäjään kohdistuva epämukavuus, väsymys sekä fyysinen ja psyykkinen kuormitus minimoitava ottamalla huomioon muun muassa seuraavat ergonomiset periaatteet:

- on otettava huomioon säädettävyys käyttäjän fyysisten mittojen, voiman ja kestävyyden suhteen;

- käyttäjän kehon osilla on oltava riittävästi tilaa liikkua;

- on vältettävä koneen määräämää työtahtia;

- on vältettävä pitkäaikaista keskittymistä vaativaa valvontaa; ja

- ihminen-kone-rajapinta on mukautettava koneen käyttäjien ennakoitavissa oleviin ominaisuuksiin.

1.1.7. Käyttöpaikat

Koneen käyttöpaikka on suunniteltava ja rakennettava siten, että vältetään kaikki pakokaasuista tai hapen puutteesta aiheutuvat riskit.

Jos konetta on tarkoitus käyttää vaarallisessa ympäristössä, jossa käyttäjän terveydelle tai turvallisuudelle aiheutuu riskejä tai jos kone itsessään saa aikaan vaarallisen ympäristön, on toteutettava asianmukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että käyttäjällä on hyvät työskentelyolosuhteet ja hänet on suojattu ennakoitavissa olevilta vaaroilta.

Käyttöpaikka on tarvittaessa varustettava asianmukaisella ohjaamolla, joka on suunniteltava, rakennettava tai varustettava niin, että se täyttää edellä esitetyt vaatimukset. Poistumistien on oltava sellainen, että nopea ulospääsy on mahdollista. Lisäksi on mahdollisuuksien mukaan oltava hätäpoistumistie, joka on eri suuntaan kuin normaali poistumistie.

1.1.8. Istuimet

Tarvittaessa ja työskentelyolosuhteiden salliessa on koneeseen rakenteellisesti kuuluvat työskentelypaikat suunniteltava sellaisiksi, että niihin on mahdollista asentaa istuimia.

Jos käyttäjän on tarkoitus istua käyttötoimintojen aikana ja käyttöpaikka kuuluu rakenteellisesti koneeseen, istuin on toimitettava koneen mukana.

Käyttäjän istuimen on oltava sellainen, että käyttäjän asento pysyy vakaana. Lisäksi istuin ja sen etäisyys ohjauslaitteista on voitava säätää käyttäjälle sopivaksi.

Jos kone on altis aiheuttamaan tärinää, istuin on suunniteltava ja rakennettava siten, että se vaimentaa käyttäjään kohdistuvan tärinän tason niin alhaiselle tasolle kuin se on kohtuudella mahdollista. Istuinkiinnitysten on kestettävä kaikki kuormitukset, jotka niihin voivat kohdistua. Jos käyttäjän jalkojen alla ei ole lattiaa, on asennettava liukastumista estävällä materiaalilla päällystetyt jalkatuet.

1.2. OHJAUSJÄRJESTELMÄT

1.2.1. Ohjausjärjestelmien turvallisuus ja toimintavarmuus

Ohjausjärjestelmät on suunniteltava ja rakennettava sellaisiksi, että ne estävät vaaratilanteiden syntymisen. Ennen kaikkea ne on suunniteltava ja rakennettava sellaisiksi, että:

- ne kestävät tarkoitetut käyttörasitukset ja ulkoiset vaikutukset;

- ohjausjärjestelmän laitteisto- tai ohjelmistovika ei aiheuta vaaratilanteita;

- virheet ohjausjärjestelmän logiikassa eivät aiheuta vaaratilanteita; ja

- kohtuudella ennakoitavissa oleva inhimillinen erehdys käytön aikana ei aiheuta vaaratilanteita.

Erityistä huomiota on kiinnitettävä seuraaviin seikkoihin:

- kone ei saa käynnistyä odottamattomasti;

- koneen ominaisarvot eivät saa muuttua hallitsemattomasti, jos tällainen muutos saattaa aiheuttaa vaaratilanteita;

- koneen pysähtymistä ei saa estää, jos pysäytyskäsky on jo annettu;

- mikään koneen liikkuva osa tai koneen kiinni pitämä kappale ei saa pudota tai sinkoutua;

- minkään liikkuvan osan automaattinen tai käsikäyttöinen pysäyttäminen ei saa estyä;

- turvalaitteiden on pysyttävä täysin toimintakykyisinä tai annettava pysäytyskäsky; ja

- turvallisuuteen liittyviä ohjausjärjestelmän osia on käytettävä yhtenäisellä tavalla koneiden tai osittain valmiiden koneiden muodostamaan koko kokoonpanoon.

Langattomassa ohjauksessa on aikaansaatava automaattinen pysäytys, jos oikeita ohjaussignaaleja ei saada tai jos yhteys menetetään.

1.2.2. Ohjauslaitteet

Ohjauslaitteet on:

- voitava nähdä ja tunnistaa selvästi käyttäen tarvittaessa kuvatunnuksia;

- sijoitettava siten, että niitä voi käyttää turvallisesti, ilman epäröintiä tai ajanhukkaa sekä yksiselitteisesti;

- suunniteltava sellaisiksi, että niiden liike vastaa niiden vaikutusta;

- sijoitettava vaaravyöhykkeiden ulkopuolelle, lukuun ottamatta tarvittaessa tiettyjä ohjauslaitteita, kuten hätäpysäytintä tai kannettavaa ohjelmointilaitetta;

- sijoitettava siten, että niiden käyttö ei aiheuta lisäriskejä;

- suunniteltava tai suojattava siten, että toivottu vaikutus, jos siihen liittyy vaara, voidaan saavuttaa ainoastaan toteuttamalla tarkoituksellinen toiminto; ja

- valmistettava kestämään ennakoitavissa olevat voimat. Erityistä huomiota on kiinnitettävä hätäpysäytyslaitteisiin, joihin saattaa kohdistua huomattavia voimia.

Jos ohjauslaite on suunniteltu ja rakennettu suorittamaan useita eri toimintoja eli jos sen toiminta ei ole täysin yksikäsitteistä, suoritettava toiminto on osoitettava selkeästi ja se on tarvittaessa varmistettava.

Ohjauslaitteet on järjestettävä niin, että niiden sijoittelu, liike ja käyttövastus sopivat yhteen suoritettavan toiminnan kanssa ottaen huomioon ergonomiset periaatteet.

Koneessa on oltava sen turvallisen käytön edellyttämät osoitinlaitteet. Käyttäjän on kyettävä lukemaan ne ohjauspaikalta.

Käyttäjän on kyettävä jokaiselta ohjauspaikalta käsin varmistumaan, ettei vaaravyöhykkeillä ole ketään, tai ohjausjärjestelmä on suunniteltava ja rakennettava sellaiseksi, että käynnistyminen estyy, jos joku on vaaravyöhykkeellä.

Jos kumpikaan näistä vaihtoehdoista ei ole mahdollinen, on ennen koneen käynnistymistä annettava varoitus ääni- tai valomerkillä. Altistuneilla henkilöillä on oltava riittävästi aikaa poistua vaaravyöhykkeeltä tai estää koneen käynnistyminen.

Tarvittaessa on huolehdittava siitä, että konetta voidaan ohjata vain ohjauspaikoilta, jotka sijaitsevat yhdellä tai useammalla ennalta määrätyllä alueella tai paikassa.

Jos ohjauspaikkoja on enemmän kuin yksi, ohjausjärjestelmä on suunniteltava sellaiseksi, että yhden ohjauspaikan käyttäminen estää muiden käytön, pysäytys- ja hätäpysäytyslaitteita lukuun ottamatta.

Jos koneessa on kaksi tai useampia käyttöpaikkoja, jokainen paikka on varustettava kaikilla vaadituilla ohjauslaitteilla ilman, että käyttäjät voivat häiritä toisiaan tai saattaa toisiaan vaaratilanteeseen.

1.2.3. Käynnistäminen

Koneen käynnistäminen saa olla mahdollista vain siten, että vaikutetaan tarkoituksellisesti asianomaiseen ohjauslaitteeseen.

Sama vaatimus koskee uudelleenkäynnistämistä pysähdyksen jälkeen, oli sen syy mikä tahansa, ja toimintaolosuhteiden huomattavaa muuttamista.

Uudelleenkäynnistäminen tai toimintaolosuhteiden muuttaminen voi kuitenkin tapahtua käyttämällä tarkoituksellisesti muuta laitetta kuin tähän tarkoitukseen tarkoitettua ohjauslaitetta, jos tämä ei aiheuta vaaratilannetta.

Automaattisessa toimintatilassa olevan koneen käynnistäminen, uudelleenkäynnistäminen pysäytyksen jälkeen tai sen toimintaolosuhteiden muuttaminen voi olla mahdollista ilman toimintaan puuttumista, edellyttäen että tämä ei aiheuta vaaratilannetta.

Jos koneessa on useita käynnistysohjaimia ja käyttäjät saattavat näin ollen saattaa toisensa vaaratilanteeseen, tällaisten riskien poissulkemiseksi on asennettava lisälaitteita. Jos käynnistäminen tai pysäyttäminen on turvallisuuden vuoksi tehtävä tietyssä järjestyksessä, näiden toimintojen tekeminen oikeassa järjestyksessä on varmistettava erityisten laitteiden avulla.

1.2.4. Pysäyttäminen

1.2.4.1. Normaali pysäytys

Koneessa on oltava ohjauslaite, jolla se voidaan turvallisesti pysäyttää kokonaan.

Jokainen työasema on varustettava ohjauslaitteella, jolla pysäytetään olemassa olevista vaaroista riippuen joko kaikki tai vain osa koneen toiminnoista siten, että kone saatetaan turvalliseen tilaan.

Koneen pysäytyslaitteen toiminnan on oltava ensisijainen käynnistyslaitteiden toimintaan nähden.

Kun kone tai sen vaaralliset toiminnot ovat pysähtyneet, energiansyötön asianomaisiin toimilaitteisiin on katkettava.

1.2.4.2. Toiminnallinen pysäytys

Jos toiminnallisista syistä tarvitaan pysäytyslaitetta, joka ei katkaise energiansyöttöä toimilaitteisiin, pysäytystilaa on valvottava ja ylläpidettävä.

1.2.4.3. Hätäpysäytys

Koneessa on oltava yksi tai useampia hätäpysäytyslaitteita, joiden avulla todellinen tai uhkaava vaara voidaan torjua.

Tästä voidaan poiketa:

- koneissa, joissa hätäpysäytyslaite ei vähentäisi riskiä joko siksi, että se ei lyhentäisi pysäytysaikaa, tai siksi, että se ei mahdollistaisi niitä erityistoimenpiteitä, joita riskin hallitsemiseksi tarvitaan; tai

- käsinkannateltavissa tai -ohjattavissa koneissa.

Hätäpysäytyslaitteen on:

- oltava varustettu selvästi tunnistettavilla ja näkyvillä ohjaimilla, jotka ovat nopeasti käytettävissä;

- pysäytettävä vaarallinen prosessi mahdollisimman nopeasti aiheuttamatta muita riskejä; ja

- tarvittaessa käynnistettävä tiettyjä suojausliikkeitä tai sallittava niiden käynnistäminen.

Kun hätäpysäytyslaitteen aktiivinen käyttäminen, josta pysäytyskäsky seuraa, on lakannut, tämän käskyn on jäätävä voimaan hätäpysäytyslaitteen lukkiutumisen avulla kunnes tämä lukitus vapautetaan erityisellä toimenpiteellä. Hätäpysäytyslaitteen lukkiutuminen ei saa olla mahdollista ilman, että aiheutuu pysäytyskäsky. Hätäpysäytyslaitteen vapauttaminen pysäytysasennon lukituksesta saa olla mahdollista vain tarkoituksellisella toimenpiteellä, eikä vapautuminen saa käynnistää konetta uudelleen vaan ainoastaan tehdä uudelleenkäynnistäminen mahdolliseksi.

Hätäpysäytystoiminnon on oltava koko ajan saatavilla ja toimintakunnossa toimintatavasta riippumatta.

Hätäpysäytyslaitteiden on oltava muita suojausteknisiä toimenpiteitä täydentävä keino eikä niiden korvaaja.

1.2.4.4. Koneyhdistelmä

Jos useampi kone tai koneiden tietyt osat on suunniteltu toimimaan yhdessä, ne on suunniteltava ja rakennettava siten, että pysäytysohjaimet, hätäpysäytyslaitteet mukaan luettuina, pysäyttävät kyseessä olevan koneen lisäksi myös kaikki siihen yhteydessä olevat laitteet, jos niiden toiminnan jatkuminen voi aiheuttaa vaaraa.

1.2.5. Ohjaus- tai toimintatapojen valinta

Valitun ohjaus- tai toimintatavan on oltava ensisijainen kaikkiin muihin ohjaus- tai toimintatapoihin nähden, hätäpysäytystä lukuun ottamatta.

Jos kone on suunniteltu ja rakennettu niin, että sitä on mahdollista käyttää erilaisilla ohjaus- tai toimintatavoilla, jotka edellyttävät erilaisia suojaustoimenpiteitä tai työmenetelmiä, siinä on oltava toimintatavan valitsin, joka voidaan lukita kuhunkin asentoon. Valitsimen kunkin asennon on oltava selvästi tunnistettavissa ja vastattava ainoastaan yhtä ohjaus- tai toimintatapaa.

Valitsin voidaan korvata muilla valintamenetelmillä, joiden avulla koneen tietyt toiminnot rajoitetaan tiettyihin käyttäjäryhmiin.

Jos tiettyjä toimintoja varten suojusta on siirrettävä tai se on poistettava tai turvalaite on poistettava käytöstä, ohjaus- tai toimintatavan valitsimen on samanaikaisesti:

- poistettava kaikki muut ohjaus- tai toimintatavat käytöstä;

- sallittava vaarallisten toimintojen toteuttaminen vain ohjauslaitteilla, joihin on jatkuvasti vaikutettava;

- sallittava vaarallisten toimintojen toteuttaminen ainoastaan pienennetyn riskin olosuhteissa samalla, kun estetään toisiinsa liittyvien toimintajaksojen aiheuttamat vaarat; ja

- estettävä vaaralliset toiminnot, joita tarkoituksellinen tai tahaton vaikuttaminen koneen antureihin aiheuttaa.

Jos näitä neljää ehtoa ei voida täyttää samanaikaisesti, ohjaus- tai toimintatavan valitsimen on aktivoitava muita suojaustoimenpiteitä, jotka on suunniteltu ja rakennettu turvallisen toimintaan puuttumisvyöhykkeen varmistamiseksi.

Lisäksi käyttäjän on voitava asettelupaikalta käsin ohjata niiden osien toimintaa, joiden parissa hän työskentelee.

1.2.6. Tehonsyötön häiriöt

Koneen tehonsyötön keskeytyminen, palauttaminen keskeytyksen jälkeen tai sen millainen tahansa vaihtelu ei saa johtaa vaaratilanteisiin.

Erityistä huomiota on kiinnitettävä seuraavaan:

- kone ei saa käynnistyä odottamattomasti;

- koneen ominaisarvot eivät saa muuttua hallitsemattomasti, jos tällainen muutos saattaa aiheuttaa vaaratilanteita;

- koneen pysähtymistä ei saa estää, jos pysäytyskäsky on jo annettu;

- mikään koneen liikkuva osa tai koneen kiinni pitämä kappale ei saa pudota tai sinkoutua;

- minkään liikkuvan osan automaattinen tai käsikäyttöinen pysäyttäminen ei saa estyä; ja

- turvalaitteiden on pysyttävä täysin toimintakykyisinä tai annettava pysäytyskäsky.

1.3. SUOJAAMINEN MEKAANISILTA VAAROILTA

1.3.1. Vakavuuden menettämisen riski

Koneen sekä sen komponenttien ja liitoskappaleiden on oltava riittävän vakaita, jotta estetään niiden kaatuminen, putoaminen tai hallitsemattomat liikkeet kuljetuksen, kokoonpanemisen ja purkamisen sekä muiden koneeseen liittyvien toimien aikana.

Jollei koneen muoto sinänsä tai sille suunniteltu asennustapa anna sille riittävää vakavuutta, koneessa on oltava tarkoituksenmukaiset kiinnitysrakenteet, ja ne on osoitettava ohjeissa.

1.3.2. Rikkoutumisriski toiminnan aikana

Koneen eri osien ja niiden välisten liitosten on kestettävä niihin käytössä kohdistuvat rasitukset.

Käytettävien materiaalien on sovelluttava valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan ennakoiman työskentely-ympäristön luonteeseen erityisesti niiden väsymisen, vanhenemisen, korroosion ja kulumisen osalta.

Ohjeissa on ilmoitettava turvallisuuden kannalta tarpeelliset tarkastus- ja kunnossapitotoimenpiteet ja se, millaisin väliajoin ne on tehtävä. Niissä on tarvittaessa yksilöitävä kuluvat osat ja määriteltävä niiden vaihtamisperusteet.

Jos murtumisen tai hajoamisen riski on edelleen olemassa toteutetuista toimenpiteistä huolimatta, kyseiset osat on asennettava, sijoitettava tai suojattava siten, että sirpaleiden sinkoutuminen koneesta estyy ja vaaralliset tilanteet vältetään.

Nesteitä ja kaasuja sisältävien, erityisesti korkeapaineisten putkien ja letkujen on kestettävä ennakoidut sisäiset ja ulkoiset rasitukset ja oltava lujasti kiinnitetyt tai suojatut sen varmistamiseksi, ettei murtumasta aiheudu riskiä.

Kun työstettävää materiaalia syötetään työkalulle automaattisesti, seuraavien edellytysten on täytyttävä, jotta henkilöille ei aiheutuisi riskejä:

- kun työkappale joutuu kosketuksiin työkalun kanssa, työkalun on täytynyt saavuttaa normaali toimintatilansa; ja

- työkalun liikkeen käynnistyessä tai pysähtyessä tarkoituksellisesti tai vahingossa syöttöliikkeen ja työkalun liikkeen on toimittava koordinoidusti.

1.3.3. Putoavista ja sinkoutuvista esineistä aiheutuvat riskit

Varotoimenpiteiden on estettävä putoavista tai sinkoutuvista esineistä aiheutuvat riskit.

1.3.4. Pinnoista, reunoista tai kulmista aiheutuvat riskit

Niin pitkälle kuin käyttötarkoitus sen sallii, koneen kosketeltavissa olevissa osissa ei saa olla teräviä reunoja, teräviä kulmia eikä karkeita pintoja, joista saattaa aiheutua vammoja.

1.3.5. Yhteen liitettyihin koneisiin liittyvät riskit

Jos yhteen liitetyt koneet on tarkoitettu suorittamaan useita erilaisia toimintoja, joiden kunkin välillä työkappale irrotetaan käsin, ne on suunniteltava ja rakennettava siten, että jokaista toiminnallista osaa voidaan käyttää erikseen muiden toiminnallisten osien aiheuttamatta altistuneille henkilöille riskiä.

Tämän toteuttamiseksi suojaamattomat toiminnalliset osat on voitava käynnistää ja pysäyttää erikseen.

1.3.6. Käyttöolosuhteiden muutoksista aiheutuvat riskit

Jos kone on tarkoitettu käytettäväksi erilaisissa käyttöolosuhteissa, se on suunniteltava ja rakennettava siten, että näiden olosuhteiden vaatimat valinnat ja asetukset voidaan tehdä turvallisesti ja luotettavasti.

1.3.7. Liikkuvista osista aiheutuvat riskit

Koneen liikkuvat osat on suunniteltava ja rakennettava niin, että kosketuksesta aiheutuvat ja onnettomuuksiin mahdollisesti johtavat riskit estetään, tai jos riskejä ei saada poistetuksi, kone on varustettava suojuksilla tai turvalaitteilla.

Kaikki tarvittavat toimenpiteet on toteutettava, jotta työstämisessä mukana olevat liikkuvat osat eivät juutu. Jos juuttuminen on varotoimenpiteistä huolimatta todennäköistä, on tarvittaessa asianmukaisten erityisten turvalaitteiden ja työkalujen avulla huolehdittava siitä, että laite saadaan turvallisesti vapautetuksi.

Näistä erityisistä turvalaitteista ja niiden käyttötavasta on ilmoitettava ohjeissa ja mahdollisuuksien mukaan koneessa olevassa kilvessä.

1.3.8. Suojaustavan valinta liikkuvista osista aiheutuvan riskin torjumiseksi

Koneen liikkuvista osista aiheutuvien riskien torjuntaan suunnitellut suojukset ja turvalaitteet on valittava riskin tyypin perusteella. Seuraavia ohjeita on käytettävä helpottamaan niiden valintaa.

1.3.8.1. Voimansiirron liikkuvat osat

Suojusten, jotka on tarkoitettu henkilöiden suojaamiseen voimansiirron liikkuvien osien aiheuttamilta vaaroilta, on oltava joko 1.4.2.1. kohdassa tarkoitettuja kiinteitä suojuksia tai 1.4.2.2. kohdassa tarkoitettuja toimintaankytkettyjä avattavia suojuksia.

Jos näihin osiin pääsyn ennakoidaan olevan usein toistuvaa, olisi käytettävä toimintaankytkettyjä avattavia suojuksia.

1.3.8.2. Prosessiin liittyvät liikkuvat osat

Suojusten tai turvalaitteiden, jotka on tarkoitettu henkilöiden suojaamiseen prosessiin liittyvien liikkuvien osien aiheuttamilta vaaroilta, on oltava:

- joko 1.4.2.1. kohdassa tarkoitettuja kiinteitä suojuksia;

- 1.4.2.2. kohdassa tarkoitettuja toimintaankytkettyjä avattavia suojuksia;

- 1.4.3. kohdassa tarkoitettuja turvalaitteita; tai

- yllä mainittujen yhdistelmä.

Jos tiettyjä prosessiin suoraan liittyviä liikkuvia osia ei voida kokonaan sijoittaa toiminnan aikana ulottumattomiin siksi, että toimintojen tekeminen vaatii käyttäjän toimenpiteitä, ne on varustettava:

- kiinteillä suojuksilla tai toimintaankytketyillä avattavilla suojuksilla, jotka estävät pääsyn niille liikkuvien osien alueille, joita ei käytetä työssä; ja

- 1.4.2.3. kohdassa tarkoitetuilla aseteltavilla suojuksilla, jotka rajoittavat pääsyn niille liikkuvien osien alueille, joihin pääsy on välttämätöntä.

1.3.9. Hallitsemattomien liikkeiden aiheuttamat riskit

Kun koneen osa on pysäytetty, sen mistä tahansa muusta kuin ohjauslaitteiden käytöstä aiheutuva, pysäytysasennosta pois suuntautuva liike on estettävä tai sen on oltava sellainen, ettei se aiheuta vaaraa.

1.4. SUOJUKSILTA JA TURVALAITTEILTA VAADITTAVAT OMINAISUUDET

1.4.1. Yleiset vaatimukset

Suojusten ja turvalaitteiden on:

- oltava rakenteeltaan kestäviä;

- pysyttävä lujasti paikallaan;

- oltava sellaisia, ettei niistä aiheudu lisävaaraa;

- oltava sellaisia, ettei niitä ole helppo ohittaa tai tehdä toimimattomiksi;

- sijaittava riittävällä etäisyydellä vaaravyöhykkeestä;

- estettävä mahdollisimman vähän työprosessin tarkkailua; ja

- sallittava työkalujen asettamisen tai vaihtamisen sekä kunnossapidon edellyttämät toimet rajoittamalla pääsy vain kohtaan, jossa tämä työ on tehtävä, jos mahdollista ilman, että suojus poistetaan tai että turvalaite kytketään pois käytöstä.

Lisäksi suojusten on mahdollisuuksien mukaan suojattava koneesta sinkoutuvilta tai putoavilta materiaaleilta tai esineiltä ja koneen aiheuttamilta päästöiltä.

1.4.2. Suojuksia koskevat erityisvaatimukset

1.4.2.1. Kiinteät suojukset

Kiinteiden suojusten kiinnitysjärjestelmän avaaminen tai irrottaminen saa olla mahdollista vain työkaluilla.

Kiinnitysjärjestelmien on pysyttävä kiinnitettyinä suojuksiin tai koneeseen, kun suojukset irrotetaan.

Suojusten on mahdollisuuksien mukaan oltava sellaisia, etteivät ne pysy paikallaan ilman kiinnittimiään.

1.4.2.2. Toimintaankytketyt avattavat suojukset

Toimintaankytkettyjen avattavien suojusten on mahdollisuuksien mukaan jäätävä kiinni koneeseen, kun ne ovat auki, ja oltava suunniteltu ja rakennettu siten, että niitä voidaan säätää ainoastaan tarkoituksellisin toimenpitein.

Toimintaankytketyissä avattavissa suojuksissa on oltava toimintaankytkentälaite, joka estää koneen vaarallisten toimintojen käynnistymisen, kunnes suojus on kiinni, ja antaa pysäytyskäskyn, kun suojus ei enää ole kiinni.

Jos käyttäjä voi ulottua vaaravyöhykkeelle, ennen kuin koneen vaarallisista toiminnoista aiheutuva riski on poistunut, avattavissa suojuksissa on toimintaankytkentälaitteen lisäksi oltava suojuksen lukituslaite, joka estää koneen vaarallisten toimintojen käynnistymisen, kunnes suojus on kiinni ja lukittu, ja pitää suojuksen kiinni ja lukittuna, kunnes koneen vaarallisista toiminnoista aiheutuva tapaturmariski on poistunut.

Toimintaankytketyt avattavat suojukset on suunniteltava siten, että yhdenkin niiden komponentin puuttuminen tai vikaantuminen estää koneen vaarallisten toimintojen käynnistymisen tai pysäyttää ne.

1.4.2.3. Pääsyä rajoittavat aseteltavat suojukset

Aseteltavien suojusten, jotka rajoittavat pääsyn vain niihin liikkuvien osien kohtiin, joita ehdottomasti tarvitaan työskenneltäessä, on oltava käsin tai automaattisesti aseteltavissa tehtävän työn tyypin mukaan, ja helposti aseteltavissa ilman työkaluja.

1.4.3. Turvalaitteita koskevat erityisvaatimukset

Turvalaitteet on suunniteltava ja liitettävä ohjausjärjestelmään siten, että:

- liikkuvat osat eivät voi käynnistyä, kun ne ovat käyttäjän ulottuvilla;

- henkilöt eivät voi ulottua liikkuviin osiin, kun osat liikkuvat; ja

- turvalaitteen yhdenkin komponentin puuttumisen tai vikaantumisen on estettävä käynnistyminen tai pysäytettävä liikkuvat osat.

Turvalaitteiden on oltava säädettävissä vain tarkoituksellisella toimenpiteellä.

1.5. MUISTA VAAROISTA AIHEUTUVAT RISKIT

1.5.1. Sähkönsyöttö

Kone, jossa on sähkönsyöttö, on suunniteltava, rakennettava ja varustettava siten, että kaikki sähköstä johtuvat vaarat estetään tai voidaan estää.

Koneeseen on sovellettava direktiivissä 2006/95/EY tai sitä vastaavassa kansallisessa säädöksessä asetettuja turvallisuusvaatimuksia. Velvoitteisiin, jotka koskevat koneen vaatimustenmukaisuuden arviointia sekä saattamista markkinoille tai käyttöönottoa sähköstä johtuvien vaarojen osalta, sovelletaan kuitenkin ainoastaan tätä asetusta.

1.5.2. Staattinen sähkö

Kone on suunniteltava ja rakennettava sellaiseksi, että mahdollisesti vaaraa aiheuttavien sähköstaattisten varausten syntyminen estetään tai rajoitetaan, tai koneessa on oltava laitteet varausten purkamiseksi.

1.5.3. Muun kuin sähköenergian syöttö

Kone, jonka tehonlähteenä on muu kuin sähköenergia, on suunniteltava, rakennettava ja varustettava siten, että kaikki mahdolliset näihin energialähteisiin liittyvät riskit vältetään.

1.5.4. Asennusvirheet

Jos tiettyjä osia asennettaessa tai vaihdettaessa voi virheellisestä asennuksesta aiheutua riskejä, virheet on tehtävä mahdottomiksi jo osien suunnittelu- ja rakennusvaiheessa tai, jos tämä ei ole mahdollista, tieto riskistä on merkittävä itse osiin taikka niiden kotelointeihin. Edellä tarkoitettu tieto on merkittävä

liikkuviin osiin tai niiden kotelointeihin, jos osien liikesuunta on tiedettävä riskin välttämiseksi.

Tarvittaessa ohjeissa on annettava lisätietoja näistä riskeistä.

Jos virheellinen liittäminen voi aiheuttaa riskin, virheellinen liitäntä on tehtävä mahdottomaksi jo suunnitteluvaiheessa tai, jos tämä ei ole mahdollista, tieto riskistä on merkittävä liitettäviin osiin ja tarvittaessa liittimiin.

1.5.5. Äärilämpötilat

Korkeassa tai erittäin alhaisessa lämpötilassa olevien koneen osien tai materiaalien koskettamisesta tai läheisyydestä aiheutuvan minkä tahansa tapaturmariskin välttämiseksi on toteutettava toimenpiteet.

Kuuman tai erittäin kylmän materiaalin sinkoutumisriskin estämiseksi tai siltä suojaamiseksi on toteutettava tarvittavat toimenpiteet.

1.5.6. Tulipalo

Kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että vältetään palo- ja ylikuumenemisriskit, joita itse kone tai siinä tuotetut tai käytetyt kaasut, nesteet, pöly, höyryt tai muut aineet aiheuttavat.

1.5.7. Räjähdys

Kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että vältetään kaikki räjähdysriskit, joita itse kone tai siinä tuotetut tai käytetyt kaasut, nesteet, pöly, höyryt tai muut aineet aiheuttavat.

Koneen on oltava voimassa olevien yhteisön erityisdirektiivien tai niitä vastaavien kansallisten säädösten mukainen sellaisten räjähdysriskien osalta, jotka aiheutuvat sen käytöstä räjähdysvaarallisessa ilmaseoksessa.

1.5.8. Melu

Kone on suunniteltava ja rakennettava sellaiseksi, että ilmassa etenevästä melupäästöstä johtuvat riskit on vähennetty alimmalle mahdolliselle tasolle ottaen huomioon tekniikan kehitys ja käytössä olevat keinot vähentää melua erityisesti melulähteeseen kohdistuvin toimenpitein.

Melupäästön taso voidaan arvioida käyttäen samankaltaisten koneiden vertailevia päästötietoja.

1.5.9. Tärinä

Kone on suunniteltava ja rakennettava sellaiseksi, että koneen aiheuttamasta tärinästä johtuvat riskit on vähennetty alimmalle mahdolliselle tasolle ottaen huomioon tekniikan kehitys ja käytössä olevat keinot vähentää tärinää erityisesti tärinän lähteeseen kohdistuvin toimenpitein.

Tärinäpäästön taso voidaan arvioida käyttäen samankaltaisten koneiden vertailevia päästötietoja.

1.5.10. Säteily

Koneen ei-toivotut säteilypäästöt on poistettava tai pienennettävä sellaisille tasoille, että niillä ei ole haitallisia vaikutuksia henkilöihin.

Toimintaan liittyvät ionisoivat säteilypäästöt on rajoitettava alhaisimmalle mahdolliselle tasolle, joka on riittävä koneen moitteettoman toiminnan kannalta säädön, käytön ja puhdistuksen aikana.

Jos riski on olemassa, on toteutettava tarvittavat suojaustoimenpiteet.

Toiminnalliset ionisoimattomat säteilypäästöt säädön, käytön ja puhdistuksen aikana on rajoitettava sellaisille tasoille, että niillä ei ole haitallisia vaikutuksia henkilöihin.

1.5.11. Ulkoinen säteily

Kone on suunniteltava ja rakennettava sellaiseksi, että ulkoinen säteily ei häiritse sen toimintaa.

1.5.12. Lasersäteily

Laserlaitteita käytettäessä olisi otettava huomioon seuraavat seikat:

- koneessa oleva laserlaite on suunniteltava ja rakennettava sellaiseksi, että vältetään vahingossa tapahtuva säteily;

- koneessa oleva laserlaite on suojattava siten, ettei tehosäteily, heijastus- tai hajasäteily eikä sekundaarisäteily vahingoita terveyttä; ja

- koneessa olevan laserlaitteen havainnointiin tai säätöön tarkoitettujen optisten laitteiden on oltava sellaiset, ettei lasersäteily aiheuta riskiä terveydelle.

1.5.13. Vaaraa aiheuttavien materiaalien ja aineiden päästöistä aiheutuvat riskit

Kone on suunniteltava ja rakennettava sellaiseksi, että voidaan välttää sen tuottamien vaaraa aiheuttavien materiaalien ja aineiden aiheuttamat sisäänhengitykseen, nielemiseen, iho-, silmä- ja limakalvokosketukseen ja ihon läpitunkeutumiseen liittyvät riskit.

Jos vaaraa ei voida poistaa, kone on varustettava siten, että vaaraa aiheuttavat materiaalit ja aineet voidaan kerätä talteen, poistaa, huuhtoa pois suihkuttamalla vettä, suodattaa tai käsitellä muulla yhtä tehokkaalla menetelmällä.

Jos prosessi ei ole täysin suljettu koneen normaalin toiminnan aikana, keruu- tai poistolaitteiden on sijaittava niin, että saavutetaan paras mahdollinen vaikutus.

1.5.14. Koneeseen loukkuunjäämisen riski

Kone on suunniteltava, rakennettava tai varustettava siten, että henkilö ei voi jäädä loukkuun sen sisälle, tai jos tämä ei ole mahdollista, siten, että henkilö voi kutsua apua.

1.5.15. Liukastumis-, kompastumis- ja putoamisriski

Koneen osat, joiden päällä voidaan liikkua tai seisoa, on suunniteltava ja rakennettava sellaisiksi, ettei niillä ollessa voi liukastua, kompastua tai kaatua tai ettei niiltä voi pudota.

Nämä osat on tarvittaessa varustettava käyttäjän ulottuvilla olevalla rakenteella, josta saa otteen ja johon tarttumalla käyttäjä säilyttää vakaan asennon.

1.5.16. Salamanisku

Kone, joka tarvitsee suojaa salamaniskun vaikutuksilta konetta käytettäessä, on varustettava järjestelmällä, joka johtaa syntyvän sähkövarauksen maahan.

1.6. KUNNOSSAPITO

1.6.1. Koneen kunnossapito

Säätö- ja kunnossapitokohtien on sijaittava vaaravyöhykkeiden ulkopuolella. Säätö-, kunnossapito-, korjaus-, puhdistus- ja huoltotoimenpiteet on voitava tehdä koneen ollessa pysähtynyt.

Jollei yhtä tai useampaa mainituista edellytyksistä voida täyttää teknisistä syistä, on toteutettava toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että kyseiset toimet voidaan tehdä turvallisesti (ks. 1.2.5. kohta).

Automaattisissa koneissa ja tarvittaessa muissa koneissa on oltava liitäntämahdollisuus vianetsintälaitetta varten.

Automaattisten koneiden usein vaihdettavat komponentit on voitava irrottaa ja vaihtaa helposti ja turvallisesti. Komponenttien on oltava ulottuvilla siten, että nämä tehtävät voidaan tarpeellisia teknisiä välineitä käyttäen tehdä määritettyjen toimintaohjeiden mukaisesti.

1.6.2. Pääsy käyttö- ja huoltopaikkoihin

Kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että turvallinen pääsy on mahdollista kaikille sellaisille alueille, joilla käyttäjän puuttuminen toimintaan on välttämätöntä koneen käytön, säädön ja kunnossapidon aikana.

1.6.3. Erottaminen energialähteistä

Koneessa on oltava laitteet, joilla se voidaan erottaa kaikista energialähteistä. Näiden erotuslaitteiden on oltava selvästi tunnistettavissa. Ne on voitava lukita, jos energialähteeseen uudelleen kytkeminen voi aiheuttaa vaaran henkilöille. Erotuslaitteet on voitava lukita myös silloin, kun käyttäjä ei voi mistään sellaisesta paikasta, johon hänellä on pääsy, tarkistaa, että energiansyöttö on edelleen katkaistuna.

Jos kone voidaan liittää pistokkeella virtalähteeseen, pistokkeen irrottaminen riittää edellyttäen, että käyttäjä voi mistä tahansa paikasta, johon hänellä on pääsy, tarkistaa, että pistoke pysyy irrotettuna.

Energiansyötön katkaisun jälkeen on voitava normaalilla tavalla purkaa koneen piireihin jäänyt tai varastoitunut energia ilman, että henkilöille aiheutuu riski.

Poiketen edellisten kohtien vaatimuksista sellaiset piirit, joiden tarkoituksena on esimerkiksi osien kiinnipito, tiedon säilyttäminen tai sisäosien valaiseminen, saavat jäädä kytketyiksi energialähteisiinsä. Tällöin on käyttäjän turvallisuus varmistettava erityistoimenpitein.

1.6.4. Käyttäjän puuttuminen koneen toimintaan

Kone on suunniteltava, rakennettava ja varustettava siten, että käyttäjän puuttumista sen toimintaan rajoitetaan. Jos käyttäjän puuttumista koneen toimintaan ei voi välttää, sen tulee voida tapahtua helposti ja turvallisesti.

1.6.5. Sisäosien puhdistus

Kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että sen vaarallisia aineita tai valmisteita sisältäneet sisäosat voidaan puhdistaa tarvitsematta mennä koneen sisään. Tarvittava tukoksen purkaminen on myös voitava tehdä koneen ulkopuolelta. Jos on mahdotonta välttää menemistä koneen sisälle, kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että se voidaan puhdistaa turvallisesti.

1.7. TIEDOT

1.7.1. Koneeseen kiinnitetyt tiedot ja varoitukset

Koneeseen kiinnitetyt tiedot ja varoitukset olisi mieluiten esitettävä helposti ymmärrettävinä symboleina tai kuvatunnuksina. Kirjalliset tai suulliset tiedot ja varoitukset on ilmaistava yhdellä tai useammalla siinä jäsenvaltiossa käytössä olevalla yhteisön virallisella kielellä, jossa kone saatetaan markkinoille tai otetaan käyttöön; lisäksi ne voidaan ilmaista muilla käyttäjien ymmärtämillä yhteisön virallisilla kielillä.

1.7.1.1. Tiedot ja tiedonvälityslaitteet

Koneen hallintaan tarvittavat tiedot on esitettävä yksiselitteisessä ja helposti ymmärrettävässä muodossa. Tietoja ei saa olla niin paljon, että ne kuormittavat käyttäjää kohtuuttomasti.

Näyttöjen tai muiden käyttäjän ja koneen välissä olevien vuorovaikutteisten tiedonvälitystapojen on oltava ymmärrettäviä ja helppokäyttöisiä.

1.7.1.2. Varoituslaitteet

Jos vika valvomattoman koneen toiminnassa saattaa vaarantaa henkilöiden terveyden ja turvallisuuden, kone on varustettava siten, että se antaa asianmukaisen ääni- tai valomerkin varoituksena.

Jos koneessa on varoituslaitteita, niiden on oltava selkeitä ja helposti havaittavia. Koneen käyttäjän on voitava milloin tahansa tarkistaa edellä tarkoitettujen varoituslaitteiden toiminta.

Turvaväreistä ja -merkeistä annettujen yhteisön erityisdirektiivien vaatimuksia on noudatettava.

1.7.2. Varoittaminen jäännösriskeistä

Kone on varustettava tarpeellisilla varoituksilla ja varoituslaitteilla, jos toteutetuista luontaisesti turvallisista suunnittelu-, suojausteknisistä toimenpiteistä ja täydentävistä suojaustoimenpiteistä huolimatta jäljelle jää riskejä.

1.7.3. Koneen merkinnät

Jokaiseen koneeseen on merkittävä näkyvästi, selvästi ja pysyvästi seuraavat vähimmäistiedot:

- valmistajan toiminimi ja täydellinen osoite ja tässä asetuksessa tarkoitetun valtuutetun edustajan tiedot;

- koneen nimi;

- CE-merkintä (katso liite III);

- sarja- tai tyyppimerkintä;

- mahdollinen sarjanumero; ja

- rakennusvuosi eli vuosi jona valmistusprosessi on saatu päätökseen.

CE-merkintää kiinnitettäessä on kiellettyä varustaa konetta aikaisemmalla tai myöhäisemmällä päiväyksellä.

Räjähdysvaarallisessa ilmaseoksessa käytettäväksi suunnitellussa ja rakennetussa koneessa on lisäksi oltava merkintä tästä.

Koneessa on oltava myös kaikki sen tyyppiä ja turvallista käyttöä koskevat olennaiset tiedot. Näihin tietoihin sovelletaan 1.7.1. kohdassa vahvistettuja vaatimuksia.

Jos koneen osaa täytyy käsitellä käytön aikana nostolaitteella, sen massa on merkittävä helposti luettavalla, pysyvällä ja yksiselitteisellä tavalla.

1.7.4. Ohjeet

Jokaisen koneen mukana on oltava ohjeet yhdellä tai useammalla siinä jäsenvaltiossa käytössä olevalla yhteisön virallisella kielellä, jossa kone saatetaan markkinoille tai otetaan käyttöön.

Koneen mukana olevien ohjeiden on oltava "alkuperäiset " tai "alkuperäisten ohjeiden käännös". Jos kyseessä on käännös, on sen mukana toimitettava alkuperäiset ohjeet.

Tästä poiketen kunnossapito-ohjeet, jotka on tarkoitettu valmistajan tai valmistajan valtuutetun edustajan nimeämien asiantuntijoiden käyttöön, voidaan toimittaa myös yhdellä ainoalla yhteisön kielellä, jota kyseiset asiantuntijat ymmärtävät.

Ohjeet on laadittava jäljempänä esitettyjen periaatteiden mukaisesti.

1.7.4.1. Ohjeiden laatimisen yleiset periaatteet

a) Ohjeet on laadittava yhdellä tai useammalla yhteisön virallisella kielellä. Valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan tarkistamassa yhdessä tai useammassa käännöksessä on oltava maininta "alkuperäiset ohjeet".

b) Jos "alkuperäisiä ohjeita" ei ole saatavana sen maan yhdellä tai useammalla virallisella kielellä, jossa konetta on määrä käyttää, valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan tai koneen kyseiselle kielialueelle tuovan henkilön on tehtävä ohjeista käännös kyseiselle yhdelle tai useammalle kielelle. Näissä käännöksissä on oltava maininta "alkuperäisten ohjeiden käännös".

c) Ohjeissa on otettava huomioon paitsi koneen tarkoitettu käyttö myös sen kohtuudella ennakoitavissa oleva väärinkäyttö.

d) Siinä tapauksessa, kun kone on tarkoitettu muiden kuin ammattihenkilöiden käyttöön, käyttöohjeet on sanamuodoltaan ja ulkoasultaan laadittava ottaen huomioon se yleinen koulutustaso ja harkintakyky, mitä kohtuudella voidaan sellaisilta käyttäjiltä edellyttää.

1.7.4.2. Ohjeiden sisältö

Jokaisessa ohjekirjassa on tarvittaessa oltava vähintään seuraavat tiedot:

a) valmistajan ja tämän valtuutetun edustajan toiminimi ja täydellinen osoite;

b) koneen nimi siinä muodossa kuin se on itse koneeseen merkittynä lukuun ottamatta sarjanumeroa (katso 1.7.3. kohta);

c) EY-vaatimustenmukaisuusvakuutus tai asiakirja, jossa esitetään itse EY-vaatimustenmukaisuusvakuutuksessa olevat tiedot ja josta käyvät ilmi koneen ominaisuudet, mutta jossa ei välttämättä ole sarjanumeroa ja allekirjoitusta;

d) koneen yleinen kuvaus;

e) piirustukset, kaaviot, kuvaukset ja selitykset, jotka ovat koneen käytön, huollon ja korjauksen sekä sen oikean toiminnan tarkistamisen kannalta tarpeelliset;

f) kuvaus yhdestä tai useammasta työskentelypaikasta, jota koneen käyttäjät mahdollisesti käyttävät;

g) koneen tarkoitetun käytön kuvaus;

h) varoitukset koneen kielletyistä käyttötavoista, joita kokemuksen perusteella saattaa esiintyä;

i) koneen kokoonpano-, asennus- ja kytkentäohjeet, joihin sisältyvät piirustukset, kaaviot ja kiinnitysvälineitä koskevat tiedot sekä sellaisen rungon tai rakenteen kuvaus, jolle kone on tarkoitus asentaa;

j) asennusta ja kokoonpanoa koskevat ohjeet, joiden tarkoituksena on melun tai tärinän vaimentaminen;

k) koneen käyttöönottoa ja käyttöä koskevat ohjeet ja tarvittaessa käyttäjien kouluttamista koskevat ohjeet;

l) tietoja sellaisista jäännösriskeistä, joita on jäänyt jäljelle toteutetuista luontaisesti turvallisista suunnittelutoimenpiteistä, suojausteknisistä toimenpiteistä ja täydentävistä suojaustoimenpiteistä huolimatta;

m) ohjeita suojaustoimenpiteistä, jotka käyttäjän on toteutettava, mukaan luettuina tarvittaessa ohjeet henkilönsuojaimista;

n) koneeseen kiinnitettävissä olevien työkalujen olennaiset ominaisuudet;

o) olosuhteet, joissa kone täyttää vakavuutta koskevan vaatimuksen sen käytön, kuljetuksen, kokoonpanon ja purkamisen aikana sekä ollessaan poissa käytöstä, sille tehtävien testien aikana tai ennakoitavissa olevan rikkoontumisen yhteydessä;

p) koneen kuljetuksen sekä sen käsittely- ja varastointitoimenpiteiden turvallisuuden varmistamista koskevat ohjeet, joissa ilmoitetaan koneen ja sen eri osien massat, jos niitä on säännöllisesti kuljetettava erikseen;

q) menettelytavat, joita on noudatettava onnettomuus- tai rikkoutumistilanteessa; jos koneen tukkeutuminen on todennäköistä, menettelytapa, jolla laitteet voidaan turvallisesti vapauttaa;

r) niiden säätö- ja kunnossapitotoimenpiteiden erittely, jotka käyttäjän olisi tehtävä, sekä sellaiset ennaltaehkäisevän kunnossapidon toimenpiteet, jotka olisi otettava huomioon;

s) ohjeet, joiden tarkoituksena on säätöjen ja kunnossapidon turvallinen toteuttaminen, myös tiedot suojaustoimenpiteistä, jotka olisi toteutettava tällaisten toimenpiteiden aikana;

t) sellaisten varaosien erittelyt, joita on käytettävä, kun niillä on merkitystä käyttäjien terveyden ja turvallisuuden kannalta;

u) seuraavat tiedot ilmassa etenevistä melupäästöistä:

- A-painotettu päästöäänenpainetaso työskentelypaikoilla, jos se ylittää 70 dB(A). Jos tämä taso ei ylitä 70 dB(A), siitä on ilmoitettava,

- C-painotettu äänenpaineen huippuarvo työskentelypaikoilla, jos se ylittää 63 Pa (130 dB vertailuarvo 20 µPa),

- koneen synnyttämä A-painotettu äänitehotaso, jos A-painotettu päästöäänenpainetaso työskentelypaikoilla ylittää tason 80 dB(A).

Edellä mainitut arvot ovat joko kyseisen koneen todellisuudessa mitattuja arvoja, tai ne määritetään mittauksista, jotka on tehty teknisesti vertailukelpoiselle koneelle, joka riittävästi edustaa valmistettavaa konetta.

Erittäin suuren koneen kyseessä ollessa A-painotetun äänitehotason asemesta voidaan ilmoittaa A-painotetut päästöäänenpainetasot nimetyissä paikoissa koneen ympärillä.

Jos yhdenmukaistettuja standardeja ei sovelleta, äänitasot on mitattava käyttäen koneelle sopivinta mittausmenetelmää. Melupäästöarvoja ilmoitettaessa on näihin arvoihin liittyvä epävarmuus aina yksilöitävä. Mittausten toimintaolosuhteet ja mittauksessa käytetyt menetelmät on kuvattava.

Jollei yhtä tai useampaa työskentelypaikkaa ole määritelty tai ei voida määritellä, A-painotetut äänenpainetasot on mitattava yhden metrin etäisyydeltä koneesta ja 1,60 metrin korkeudelta lattiasta tai kulkutasosta. Suurimman äänenpaineen paikka ja lukuarvo on ilmoitettava.

Jos yhteisön erityisdirektiiveissä säädetään muita äänenpainetasojen tai äänitehotasojen mittausta koskevia vaatimuksia, on sovellettava kyseisiä direktiivejä eikä tämän kohdan vastaavia säännöksiä;

v) jos kone todennäköisesti aiheuttaa ionisoimatonta säteilyä, joka voi vahingoittaa henkilöitä, ja erityisesti henkilöitä, joilla on aktiivinen tai ei-aktiivinen implantoitava lääkinnällinen laite, tiedot, jotka koskevat koneen käyttäjään ja altistuviin henkilöihin kohdistuvaa säteilyä.

1.7.4.3. Myyntiaineisto

Konetta kuvaileva myyntiaineisto ei saa olla terveyttä ja turvallisuutta koskevissa asioissa ristiriidassa ohjeiden kanssa. Koneen suoritusarvoja koskevan myyntiaineiston on sisällettävä samat päästöjä koskevat tiedot kuin ovat ohjeissa.

2. TIETTYJÄ KONERYHMIÄ KOSKEVAT TÄYDENTÄVÄT OLENNAISET TERVEYS- JA TURVALLISUUSVAATIMUKSET

Elintarvikekoneiden, kosmetiikka- tai lääketuotteiden valmistamisessa käytettävien koneiden, kannettavien käsikäyttöisten tai käsinohjattavien koneiden, kannettavien kiinnityskoneiden ja muiden iskevien koneiden, puun ja fysikaalisilta ominaisuuksiltaan samanlaisten ainesten työstämiseen käytettävien koneiden sekä torjunta-aineiden levityskoneiden on oltava kaikkien tämän luvun olennaisten turvallisuus- ja terveysvaatimusten mukaisia (ks. yleiset periaatteet, kohta 4).

2.1. ELINTARVIKKEIDEN JA KOSMETIIKKA- TAI LÄÄKETUOTTEIDEN VALMISTAMISESSA KÄYTETTÄVÄT KONEET

2.1.1. Yleistä

Kone, joka on tarkoitettu elintarvikkeiden tai kosmetiikka- tai lääketuotteiden käsittelyyn on suunniteltava ja rakennettava siten, että vältetään sairauksien tai tartuntojen riski.

Seuraavia vaatimuksia on noudatettava:

a) materiaalien, jotka joutuvat tai jotka on tarkoitettu joutumaan kosketukseen elintarvikkeiden ja kosmeettisten tai lääketuotteiden kanssa on täytettävä niitä koskevien direktiivien vaatimukset. Kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että edellä tarkoitetut materiaalit saadaan puhdistettua ennen jokaista käyttökertaa. Jos tämä ei ole mahdollista, on käytettävä kertakäyttöisiä osia;

b) kaikkien elintarvikkeita ja kosmeettisia tai lääketuotteita koskettavien pintojen, kertakäyttöisten osien pintoja lukuun ottamatta, on

- oltava sileitä ja ilman reunoja tai rakoja, joihin voisi kertyä orgaanisia aineita. Sama koskee myös pintojen liitoksia,

- oltava suunniteltu ja rakennettu siten, että liitosten ulkonemia, teräviä reunoja ja syvennyksiä on mahdollisimman vähän,

- oltava sellaisia, että ne voidaan tarvittaessa helposti puhdistaa ja desinfioida purkamalla koneesta helposti irrotettavat osat. Sisäpintojen pyöristyssäteiden on oltava riittävät perusteellisen puhdistuksen tekemiseksi;

c) elintarvikkeista, kosmeettisista tai lääketuotteista sekä puhdistuksesta, desinfioinnista ja huuhtelusta peräisin olevien nesteiden, kaasujen ja aerosolien on voitava poistua koneesta kokonaisuudessaan (jos mahdollista, käyttämällä "puhdistus" - asentoa);

d) kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että estetään kaikkien aineiden ja elollisten olioiden, erityisesti hyönteisten, pääsy tai minkä tahansa orgaanisen aineen kertyminen paikkoihin, joita ei voida puhdistaa;

e) kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että mikään terveydelle vaarallinen apuaine, mukaan luettuina voiteluaineet, ei pääse kosketukseen elintarvikkeiden eikä kosmeettisten tai lääketuotteiden kanssa. Tarvittaessa kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että tämän vaatimuksen täyttyminen voidaan jatkuvasti tarkistaa.

2.1.2. Ohjeet

Koneen, joka on tarkoitettu elintarvikkeiden ja kosmetiikka- tai lääketuotteiden käsittelyyn, ohjeissa on mainittava suositeltavat puhdistus-, desinfiointi- ja huuhteluaineet sekä -menetelmät sekä helppopääsyisten paikkojen että sellaisten kohteiden osalta, joihin pääsy ei ole mahdollista eikä suositeltavaa.

2.2. KANNETTAVAT KÄSIKÄYTTÖISET KONEET TAI KÄSINOHJATTAVAT KONEET

2.2.1. Yleistä

Kannettavan käsikäyttöisen koneen tai käsinohjattavan koneen on oltava seuraavien vaatimusten mukainen:

- siinä on oltava sen tyyppiä vastaava, riittävän kokoinen tukipinta ja riittävän monta kädensijaa ja sopivankokoista tukea, jotka on järjestetty siten, että koneen vakavuus voidaan varmistaa tarkoitetuissa toimintaolosuhteissa;

- jos kädensijoista ei voida irrottaa otetta täysin turvallisesti, koneessa on oltava käsikäyttöiset käynnistys- ja pysäytysohjaimet, jotka on järjestettävä siten, että niitä voidaan käyttää irrottamatta otetta kädensijoista lukuun ottamatta tapauksia, joissa se on teknisesti mahdotonta tai joissa tarkoitukseen on varattu erillinen ohjauslaite;

- koneessa ei ole vahingossa tapahtuvan käynnistymisen riskiä tai riskiä, että koneen käynti jatkuu vielä sen jälkeen, kun käyttäjä on irrottanut otteensa kädensijoista. Jos tätä vaatimusta ei ole teknisesti mahdollista täyttää, on toteutettava muita vastaavia toimenpiteitä; ja

- tarvittaessa vaaravyöhykettä ja koneen työstökohdan toimintaa voidaan tarkkailla.

Kannettavan koneen kädensijat on suunniteltava ja rakennettava niin, että käynnistäminen ja pysäyttäminen on suoraviivaista.

2.2.1.1. Ohjeet

Ohjeissa on annettava seuraavat tiedot kannettavan käsikäyttöisen koneen tai käsinohjattavan koneen aiheuttamasta tärinästä:

- käsivarsiin ja käsiin kohdistuvan tärinän kokonaisarvo, jos tämä arvo ylittää 2,5 m/s2. Jos tämä arvo ei ylitä 2,5 m/s2, se on mainittava;

- mittauksen epävarmuus.

Edellä mainitut arvot ovat joko kyseisen koneen todellisuudessa mitattuja arvoja tai ne määritetään mittauksista, jotka on tehty teknisesti vertailukelpoiselle koneelle, joka riittävästi edustaa valmistettavaa konetta.

Jos yhdenmukaistettuja standardeja ei sovelleta, tärinä on mitattava käyttäen kyseiselle koneelle sopivinta mittausmenetelmää.

Mittauksen aikaiset käyttöolosuhteet ja menetelmä tai sovellettu yhdenmukaistettu standardi on ilmoitettava.

2.2.2. Kannettavat kiinnityskoneet

2.2.2.1. Yleistä

Kannettava kiinnityskone on suunniteltava ja rakennettava siten, että:

- energia siirtyy iskettävään kiinnityselementtiin laitteessa olevan irtoamattoman osan välityksellä;

- jos laitetta ei ole asetettu oikeaan asentoon ja riittävällä paineella kohteeseen, sallintalaite estää iskun;

- estetään tahaton laukaisu. Tarvittaessa laukaisun tulee olla mahdollinen vasta tiettyjen, sallintalaitteeseen ja ohjauslaitteeseen tehtyjen peräkkäisten toimenpiteiden jälkeen;

- estetään vahingonlaukaisu käsittelyn aikana tai iskun vaikutuksesta;

- lataaminen ja latauksen purkaminen voidaan tehdä helposti ja turvallisesti.

Koneeseen on tarvittaessa voitava asentaa yksi tai useampi sirpalesuojus. Koneen valmistajan on toimitettava asianmukaiset suojukset.

2.2.2.2. Ohjeet

Ohjeissa on annettava tarpeelliset tiedot, jotka koskevat:

- lisävarusteita ja vaihdettavia laitteita, joita voidaan käyttää koneessa;

- sopivia kiinnityselementtejä tai muita iskun kohteena olevia osia, joita koneessa käytetään;

- tarvittaessa laitteeseen sopivia panoksia.

2.3. PUUN JA FYSIKAALISILTA OMINAISUUKSILTAAN SAMANLAISTEN AINESTEN TYÖSTÖKONEET

Puun ja fysikaalisilta ominaisuuksiltaan samanlaisten ainesten työstökoneen on oltava seuraavien vaatimusten mukainen:

a) Kone on suunniteltava, rakennettava ja varustettava siten, että työstettävä kappale voidaan asettaa ja sitä voidaan ohjata koneeseen turvallisesti. Jos työkappaletta pidetään käsin työpöydällä, työpöydän on oltava riittävän vakaa työn aikana eikä se saa haitata työkappaleen liikettä.

b) Kone, jota mahdollisesti käytetään olosuhteissa, joihin liittyy työstettävien kappaleiden tai niiden osien sinkoutumisriski, on suunniteltava, rakennettava ja varustettava siten, että tämä sinkoutuminen estetään tai, jos tämä ei ole mahdollista, siten, että sinkoutuminen ei aiheuta riskejä käyttäjälle eikä altistuneille henkilöille.

c) Koneessa on oltava automaattinen jarru, joka pysäyttää työkalun riittävän nopeasti, jos on vaara koskettaa työkalua sen pysähtymisen aikana.

d) Jos työkalu ei ole täysin automaattisen koneen osana, kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että vakavan tapaturman riski poistetaan tai sitä pienennetään.

2.4 TORJUNTA-AINEIDEN LEVITYSKONEET

2.4.1 Määritelmä

Torjunta-aineiden levityskoneella tarkoitetaan konetta, joka on erityisesti tarkoitettu kasvinsuojeluaineiden markkinoille saattamisesta 21 päivänä lokakuuta 2009 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 1107/2009 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen kasvinsuojeluaineiden levitykseen.

2.4.2 Yleistä

Torjunta-aineiden levityskoneen valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on varmistettava, että riski ympäristön tahattomasta altistumisesta torjunta-aineille arvioidaan yleisten periaatteiden kohdassa 1 tarkoitetun riskien arviointi- ja vähentämisprosessin mukaisesti.

Torjunta-aineiden levityskone on suunniteltava ja rakennettava ensimmäisessä kappaleessa tarkoitetun riskien arvioinnin tulokset huomioon ottaen niin, että konetta voidaan käyttää, säätää ja huoltaa ilman, että ympäristö altistuu torjunta-aineille tahattomasti.

Vuodot on aina estettävä.

2.4.3 Hallintalaitteet ja koneen toiminnan seuranta

Käyttöpaikoista on voitava helposti ja tarkasti ohjata ja seurata torjunta-aineen levittämistä ja lopettaa se välittömästi.

2.4.4 Täyttäminen ja tyhjentäminen

Kone on suunniteltava ja rakennettava niin, että sen täsmällinen täyttäminen tarvittavalla torjunta-ainemäärällä ja sen täydellinen tyhjentäminen on helppoa ja että estetään torjunta-aineen vuodot ja täyttövesilähteen saastuminen näiden toimenpiteiden aikana.

2.4.5 Torjunta-aineiden levitys

2.4.5.1 Levitysnopeus

Kone on varustettava siten, että levitysnopeutta voidaan säätää helposti, tarkasti ja luotettavasti.

2.4.5.2 Torjunta-aineen levittäminen, jakautuminen ja kulkeutuminen

Kone on suunniteltava ja rakennettava niin, että varmistetaan torjunta-aineen päätyminen käsiteltäville alueille, minimoidaan hävikki muille alueille ja estetään torjunta-aineen kulkeutuminen ympäristöön. Tarvittaessa on varmistettava torjunta-aineen tasainen levittäminen ja homogeeninen jakautuminen.

2.4.5.3 Testit

Jotta voidaan varmistaa, että koneiden asianomaiset osat vastaavat 2.4.5.1 ja 2.4.5.2 kohdan vaatimuksia, valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on tehtävä tai teetettävä kullekin kyseessä olevalle konetyypille asianmukaiset testit.

2.4.5.4 Pysähdysten aikainen hävikki

Kone on suunniteltava ja rakennettava niin, että estetään hävikki torjunta-aineen levitystoiminnon ollessa pysäytettynä.

2.4.6 Kunnossapito

2.4.6.1 Puhdistus

Kone on suunniteltava ja rakennettava niin, että se on helppo puhdistaa perinpohjaisesti ympäristöä saastuttamatta.

2.4.6.2 Huolto

Kone on suunniteltava ja rakennettava niin, että kuluneiden osien vaihto on helppoa ympäristöä saastuttamatta.

2.4.7 Tarkastukset

Koneeseen on oltava mahdollista liittää helposti sen oikean toiminnan tarkistamisen kannalta tarpeelliset mittausvälineet.

2.4.8 Suuttimien, siivilöiden ja suodattimien merkinnät

Suuttimet, siivilät ja suodattimet on merkittävä niin, että niiden tyyppi ja koko on selvästi nähtävissä.

2.4.9 Merkintä käytettävästä torjunta-aineesta

Kone on tarvittaessa varustettava erityisellä kiinnitysalustalla, johon käyttäjä voi sijoittaa käytettävän torjunta-aineen nimen.

2.4.10 Ohjeet

Ohjeissa on esitettävä seuraavat tiedot:

1) varotoimenpiteet, jotka on toteutettava sekoituksen, täytön, levityksen, tyhjentämisen, puhdistuksen, huollon ja kuljetuksen aikana, jotta vältetään ympäristön saastuminen;

2) yksityiskohtaiset käytön edellytykset suunnitelluissa eri käyttöympäristöissä, mukaan lukien vastaavat valmistelut ja säädöt, joiden avulla varmistetaan, että torjunta-aine levitetään kohdealueille minimoimalla samalla hävikki muilla alueilla, estetään kulkeutuminen ympäristöön ja tarvittaessa varmistetaan torjunta-aineen tasainen levittäminen ja homogeeninen laskeuma;

3) niiden suuttimien, siivilöiden ja suodattimien tyypit ja koot, joita voidaan käyttää koneiden kanssa;

4) kuluvien ja koneen oikeaan toimintaan vaikuttavien osien, kuten suuttimien, suodattimien ja siivilöiden, tarkastamistiheys sekä osien vaihtamiskriteerit ja -menetelmät;

5) kalibrointia, päivittäistä kunnossapitoa, talvisäilytystä ja muita tarvittavia tarkastuksia koskevat erittelyt, joiden avulla varmistetaan koneiden asianmukainen toiminta;

6) sellaiset torjunta-aineet, jotka voivat aiheuttaa koneiden epäasianmukaisen toiminnan;

7) viittaus siihen, että käyttäjän on pidettävä ajan tasalla 2.4.9 kohdassa tarkoitetussa erityisessä kiinnitysalustassa oleva käytettävän torjunta-aineen nimi;

8) mahdollisten erikoislaitteiden ja -varusteiden liitäntä ja käyttö sekä tarvittavat varotoimenpiteet;

9) viittaus siihen, että koneisiin voi kohdistua kansallisia vaatimuksia, jotka koskevat määritettyjen elinten suorittamia säännöllisiä tarkastuksia yhteisön politiikan puitteista torjunta-aineiden kestävän käytön aikaansaamiseksi 21 päivänä lokakuuta 2009 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2009/128/EY mukaisesti;

10) koneiden ominaisuudet, jotka on tarkastettava koneiden asianmukaisen toiminnan varmistamiseksi ja

11) ohjeet tarpeellisten mittausvälineiden liittämisestä.

3. KONEEN LIIKKUMISESTA AIHEUTUVIEN ERITYISTEN VAAROJEN POISTAMISTA KOSKEVAT TÄYDENTÄVÄT OLENNAISET TERVEYS- JA TURVALLISUUSVAATIMUKSET

Liikkumisen vuoksi vaaroja aiheuttavien koneiden on oltava kaikkien tämän luvun olennaisten terveys- ja turvallisuusvaatimusten mukaisia (ks. yleiset periaatteet, 4 kohta).

3.1. YLEISTÄ

3.1.1. Määritelmät

a) *Liikkumisensa vuoksi vaaroja aiheuttava kone* on:

- kone, jonka toiminta vaatii joko liikkumista työskentelyn yhteydessä taikka jatkuvaa tai jaksoittaista liikkumista peräkkäisten kiinteiden työskentelypaikkojen välillä; tai

- kone, jota käytön aikana ei siirretä, mutta jossa voi olla paikasta toiseen siirtämistä helpottavat varusteet.

b) *Kuljettaja* on koneen liikkumisesta vastaava käyttäjä, joka voi kulkea koneen mukana, kulkea jalan saattaen konetta tai ohjata konetta kauko-ohjauksella.

3.2. TYÖSKENTELYPAIKAT

3.2.1. Ohjauspaikka

Ohjauspaikasta on oltava sellainen näkyvyys, että kuljettaja voi käyttää konetta ja sen työkaluja niille ennakoitavissa olevissa käyttöolosuhteissa täysin turvallisesti vaarantamatta itseään tai altistuneita henkilöitä. Tarvittaessa on käytettävä tarkoituksenmukaisia laitteita riittämättömästä suorasta näkyvyydestä aiheutuvien vaarojen poistamiseksi.

Kuljettajan kulkiessa koneen kyydissä ohjauspaikka on suunniteltava ja rakennettava siten, ettei kuljettajalle aiheudu ohjauspaikassa riskejä tahattomasta kosketuksesta pyöriin tai telaketjuihin.

Päältä ajettavan koneen kuljettajan ohjauspaikka on suunniteltava ja rakennettava siten, että se voidaan varustaa ohjaamolla edellyttäen, että se ei lisää riskiä ja että siihen on tilaa. Ohjaamossa on oltava paikka koneen kuljettajan tarvitsemia ohjeita varten.

3.2.2. Istuimet

Koneen mukana kulkevien käyttäjien ja muiden henkilöiden istuimet on suunniteltava ja varustettava sellaisella kiinnitysjärjestelmällä, että henkilöt pysyvät istuimillaan, jos on olemassa riski, että he voivat puristua koneen osien ja maan väliin koneen kaatuessa ympäri tai sivulle, erityisesti kun on kyse 3.4.3. tai 3.4.4. kohdassa tarkoitetulla suojarakenteella varustetusta koneesta. Tämä ei saa kuitenkaan rajoittaa käyttämiseen tarvittavia liikkeitä tai istuimien ja rakenteen välisestä jousituksesta aiheutuvia liikkeitä. Tällaisia kiinnitysjärjestelmiä ei pitäisi asentaa, jos ne lisäävät riskiä.

3.2.3. Muiden henkilöiden paikat

Jos käyttöolosuhteiden mukaisesti koneella voidaan kuljettaa tai sillä voi työskennellä tilapäisesti tai säännöllisesti muita henkilöitä kuin kuljettaja, heille on varattava asianmukaiset paikat, jotta heitä voidaan kuljettaa tai he voivat työskennellä ilman riskejä.

Edellä 3.2.1. kohdan toinen ja kolmas alakohta koskee myös muille henkilöille kuin kuljettajalle varattuja paikkoja.

3.3. OHJAUSJÄRJESTELMÄT

Tarvittaessa on huolehdittava ohjaimien luvattoman käytön estämisestä.

Kauko-ohjausta käytettäessä on kussakin ohjausyksikössä oltava yksiselitteisesti osoitettuna, mitä konetta yksiköstä ohjataan.

Kauko-ohjausjärjestelmä on suunniteltava ja rakennettava siten, että se vaikuttaa vain kyseessä olevaan koneeseen ja sen toimintoihin.

Kauko-ohjattava kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että se reagoi vain sille tarkoitetuista ohjausyksiköistä annettuihin signaaleihin.

3.3.1. Ohjauslaitteet

Kuljettajan on voitava käyttää kaikkia koneen toimintaan tarvittavia ohjauslaitteita ohjauspaikasta, lukuun ottamatta toimintoja, joita voidaan käyttää turvallisesti ainoastaan muualle sijoitetuilla ohjauslaitteilla. Näihin toimintoihin kuuluvat erityisesti ne, joista muut käyttäjät kuin kuljettaja ovat vastuussa tai joita varten kuljettajan on lähdettävä ohjauspaikasta hallitakseen niitä turvallisesti.

Mahdolliset polkimet on suunniteltava, rakennettava ja asennettava siten, että kuljettaja voi käyttää niitä turvallisesti ja että virheellisen käytön riski on mahdollisimman pieni. Niissä on oltava luistamista estävä pinta, ja niiden on oltava helposti puhdistettavia.

Jos ohjauslaitteiden käyttö voi johtaa vaaroihin, etenkin vaarallisiin liikkeisiin, ohjauslaitteen on palauduttava vapaa-asentoon heti, kun käyttäjä on irrottanut otteensa, lukuun ottamatta ohjauslaitteita, joilla on esiasetettuja asentoja.

Pyörillä varustetun koneen ohjaus on suunniteltava ja rakennettava sellaiseksi, että se vähentää ohjaaviin pyöriin kohdistuvien iskujen aiheuttamien ohjauspyörän tai -vivun äkillisten liikkeiden voimaa.

Tasauspyörästön lukon kytkinlaitteet on suunniteltava ja sijoitettava siten, että tasauspyörästön vapauttaminen koneen liikkuessa on mahdollista.

Edellä 1.2.2. kohdan kuudetta alakohtaa, joka koskee ääni- tai valomerkkejä, sovelletaan vain peruuttamiseen.

3.3.2. Käynnistys ja liikkuminen

Päältä ajettava omalla käyttövoimalla liikkuva kone saa liikkua ainoastaan kuljettajan käyttäessä hallintalaitteita.

Jos kone varustetaan toiminnallisista syistä laitteilla, jotka ylittävät sen tavallisen käyttöalueen (esimerkiksi tukijalat, nostovarsi), kuljettajan on voitava helposti tarkistaa ennen koneen liikuttamista, että laitteet ovat oikealla paikalla ja liike voidaan tehdä turvallisesti.

Tämä koskee myös kaikkia muita osia, joiden on oltava tietyssä asennossa ja tarvittaessa lukittuina, jotta liike voidaan tehdä turvallisesti.

Koneen liikkeen on oltava riippuvainen siitä, ovatko mainitut osat turvallisessa asennossa, jos tästä ei aiheudu muita riskejä.

Kone ei saa lähteä tahattomasti liikkeelle moottoria käynnistettäessä.

3.3.3. Ajotoiminnot

Omalla käyttövoimalla liikkuvan koneen ja sen perävaunujen on täytettävä hidastuvuus-, pysäytys-, jarrutus- ja paikallaanpysymisvaatimukset, jotta varmistetaan turvallisuus kaikissa ennakoiduissa toiminta-, lastaus-, nopeus-, maasto- ja kaltevuusolosuhteissa, sanotun kuitenkaan rajoittamatta tieliikennesäännösten soveltamista.

Kuljettajan on voitava hidastaa ja pysäyttää omalla käyttövoimalla liikkuva kone käyttäen siihen pääasiallisesti tarkoitettua laitetta. Koneessa on oltava

täysin itsenäisellä ja helposti tavoitettavalla hallintalaitteella varustettu hätälaite hidastamista ja pysäytystä varten, jos turvallisuus sitä vaatii pääasiallisen laitteen vikaantuessa tai sen energian saannin katketessa.

Jos turvallisuus sitä vaatii, on koneessa oltava pysäköintijarru paikallaan seisovan koneen pitämiseksi liikkumattomana. Tämä laite voi olla yhdistyneenä johonkin toisessa alakohdassa mainittuun laitteeseen, jos se on täysin mekaaninen.

Kauko-ohjattavassa koneessa on oltava kaikki laitteet, joiden avulla kone voidaan saada automaattisesti ja välittömästi pysähtymään ja estää mahdollisesti vaaralliset toiminnot seuraavissa tapauksissa:

- jos kuljettaja on menettänyt hallinnan;

- jos kone saa pysähtymissignaalin;

- jos ohjausjärjestelmän turvallisuuteen liittyvässä osassa havaitaan vika; tai

- jos vahvistussignaalia ei ole havaittu määrätyn ajan kuluessa.

Ajotoimintoihin ei sovelleta 1.2.4. kohtaa.

3.3.4. Taluttaen ohjattavien koneiden liikkuminen

Taluttaen ohjattavan, omalla käyttövoimalla liikkuvan koneen liike saa olla mahdollista ainoastaan, jos kuljettaja vaikuttaa jatkuvasti asianomaiseen ohjauslaitteeseen. Kone ei saa lähteä liikkeelle varsinkaan moottoria käynnistettäessä.

Taluttaen ohjattavan koneen ohjausjärjestelmät on suunniteltava siten, että koneen odottamattomasta liikkeestä kohti kuljettajaa aiheutuvat riskit, kuten erityisesti puristuminen ja pyörivistä työkaluista aiheutuvat vammat, minimoidaan.

Koneen nopeus on mitoitettava ottaen huomioon kuljettajan kävelyvauhti.

Jos koneeseen voidaan kiinnittää pyörivä työkalu, työkalun liikkeen käynnistäminen ei saa olla mahdollista, kun peruutusvaihde on kytketty päälle, paitsi jos koneen liike aiheutuu työkalun liikkeestä. Jälkimmäisessä tapauksessa peruutusnopeuden on oltava riittävän alhainen, jottei se vaaranna kuljettajaa.

3.3.5. Ohjauspiirin vikaantuminen

Jos koneessa on tehostettu ohjaus, ei tehostetun ohjauksen energiansyötön vikaantuminen saa estää koneen ohjaamista sinä aikana, joka vaaditaan koneen pysäyttämiseen.

3.4. SUOJAAMINEN MEKAANISILTA VAAROILTA

3.4.1. Hallitsemattomat liikkeet

Kone on suunniteltava, rakennettava ja tarvittaessa sijoitettava liikkuvalle alustalleen siten, että konetta siirrettäessä sen painopisteen hallitsemattomat heilahdukset eivät vaikuta sen vakavuuteen tai aiheuta liiallista rasitusta sen rakenteeseen.

3.4.2. Voimansiirron liikkuvat osat

Poiketen siitä, mitä 1.3.8.1. kohdassa säädetään, moottorien moottoritilan liikkuviin osiin pääsyn estävien avattavien suojuksien ei tarvitse olla koneen toimintaan kytketty, jos ne voidaan avata ainoastaan ohjauspaikassa olevalla työkalulla, avaimella tai hallintalaitteella, edellyttäen että ohjauspaikka on lukittavissa olevassa ohjaamossa.

3.4.3. Ympäri kaatuminen ja sivulle kaatuminen

Jos omalla käyttövoimalla liikkuvan koneen kuljettajan sekä yhden tai useamman käyttäjän taikka muun henkilön paikka on koneen kyydissä ja on olemassa koneen ympäri tai sivulle kaatumisen riski, kone on varustettava asianmukaisella suojarakenteella, paitsi jos tämä lisää riskiä.

Tämän rakenteen on oltava sellainen, että koneen kaatuessa ympäri tai sivulle se takaa kyydissä oleville henkilöille riittävän turvatilan.

Valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on tehtävä tai teetettävä kullekin rakenteelle asianmukaiset testit todentaakseen, että rakenne täyttää toisessa alakohdassa esitetyt vaatimukset.

3.4.4. Putoavat esineet

Jos omalla käyttövoimalla liikkuvan koneen kuljettajan sekä yhden tai useamman käyttäjän taikka muun henkilön paikka on koneen kyydissä, ja putoavista esineistä tai materiaaleista saattaa aiheutua riski, kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että nämä riskit otetaan huomioon, ja jos tämä koneen koon vuoksi on mahdollista, se on varustettava asianmukaisella suojarakenteella.

Tämän rakenteen on oltava sellainen, että esineiden tai materiaalien pudotessa se takaa kyydissä oleville henkilöille riittävän turvatilan.

Valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on tehtävä tai teetettävä kullekin rakenteelle asianmukaiset testit todentaakseen, että rakenne täyttää toisessa alakohdassa esitetyt vaatimukset.

3.4.5. Pääsytiet

Kädensijat ja askelmat on suunniteltava, rakennettava ja sijoitettava siten, että käyttäjät käyttävät niitä vaistomaisesti eivätkä käytä ohjauslaitteita kulkemisen apuna.

3.4.6. Hinauslaitteet

Hinaava tai hinattava kone on varustettava sellaisilla hinaus- tai kytkentälaitteilla, jotka on suunniteltu, rakennettu ja sijoitettu varmistamaan helppo ja varma kiinnitys ja irrotus sekä estämään vahingossa tapahtuva irrotus käytön aikana.

Jos vetoaisapaino sitä vaatii, tällaisessa koneessa on oltava tukijalka, jonka kantopinta on riittävä kuormaa ja maaperää ajatellen.

3.4.7. Omalla käyttövoimalla toimivan koneen tai traktorin ja kytketyn koneen välinen voimansiirto

Nivelakselit, jotka yhdistävät omalla käyttövoimalla toimivan koneen tai traktorin kytketyn koneen ensimmäiseen kiinteään laakeriin, on suunniteltava ja rakennettava siten, että kaikki toiminnan aikana liikkuvat osat suojataan koko pituudeltaan.

Voimanottoakselin puolelta liitettävä nivelakseli on suojattava voimanoton puolelta joko omalla käyttövoimalla toimivaan koneeseen tai traktoriin

kiinnitetyllä ja kytketyllä suojuksella tai vastaavan suojan tarjoavalla muulla laitteella.

Tämä suojus on voitava avata, jotta nivelakseliin pääsy on mahdollista. Suojuksen ollessa paikallaan tilaa on oltava riittävästi, jotta vetoakseli ei vahingoita suojusta koneen tai traktorin liikkuessa.

Kytketyn koneen puolelta voimantuloakseli on suojattava koneeseen kiinnitetyllä suojakotelolla.

Vääntömomentin rajoittimet tai vapaakytkimet saa kiinnittää nivelakseleihin ainoastaan käytettävän koneen puoleiseen päähän. Nivelakseli on merkittävä tämän mukaisesti.

Kytkettävä kone, jonka toiminta vaatii nivelakselin kytkemistä sen omalla käyttövoimalla toimivaan koneeseen tai traktoriin, on varustettava sellaisella nivelakselin kiinnitysjärjestelmällä, etteivät nivelakseli ja sen suojus vahingoitu osuessaan maahan tai koneen osaan, kun konetta irrotetaan.

Suojuksen ulko-osat on suunniteltava, rakennettava ja asennettava siten, etteivät ne voi pyöriä nivelakselin mukana. Kun akselissa on yksinkertaiset ristinivelet, on suojuksen peitettävä nivelakseli sisähaarukan päähän asti ja laajakulmanivelillä ainakin ulomman ristinivelen keskelle asti.

Jos pääsytiet työskentelypaikoille ovat lähellä nivelakselia, ne on suunniteltava ja rakennettava niin, että akselinsuojuksia ei voi käyttää askelmina, ellei niitä ole suunniteltu ja rakennettu siihen tarkoitukseen.

3.5. SUOJAAMINEN MUILTA VAAROILTA

3.5.1. Akut

Akkukotelo on suunniteltava ja rakennettava siten, että estetään elektrolyytin roiskuminen käyttäjän päälle koneen kaatuessa ympäri tai sivulle ja höyryjen kerääntyminen paikoille, joissa on koneen käyttäjiä.

Kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että akku voidaan kytkeä irti koneen virtapiiristä helposti tavoitettavalla tähän tarkoitukseen tarkoitetulla laitteella.

3.5.2. Tulipalo

Riippuen valmistajan ennakoimista vaaroista ja koneen koon sen salliessa koneessa on oltava tilaa helposti tavoitettavaa sammutinta varten tai se on varustettava kiinteillä palonsammutusjärjestelmillä.

3.5.3. Vaaraa aiheuttavien aineiden päästöt

Edellä 1.5.13. kohdan toista ja kolmatta alakohtaa ei sovelleta koneeseen, jonka päätoiminto on ruiskuttaminen. Käyttäjä on kuitenkin suojattava tällaisille vaarallisille päästöille altistumista vastaan.

3.6. TIEDOT JA MERKINNÄT

3.6.1. Kilvet, merkinannot ja varoitukset

Kussakin koneessa on oltava tarpeen mukaan käyttöä, säätöä ja huoltoa koskevat kilvet tai ohjekilvet, jotta henkilöiden terveys ja turvallisuus varmistetaan. Ne on valittava, suunniteltava ja rakennettava siten, että ne ovat selvästi havaittavia ja pysyviä.

Päältä ohjattavassa koneessa on oltava seuraavat laitteet, sanotun kuitenkaan rajoittamatta tieliikennesäännösten soveltamista:

- äänimerkinantolaite henkilöiden varoittamiseksi;

- ennakoitujen käyttöolosuhteiden mukainen valomerkinantojärjestelmä, lukuun ottamatta konetta, joka on tarkoitettu ainoastaan maanalaiseen työhön ja jossa ei ole sähkövoimaa;

- tarvittaessa asianmukainen liitäntä perävaunun ja koneen välillä merkinantojärjestelmän toimintaa varten.

Kauko-ohjattava kone, joka tavanomaisissa käyttöolosuhteissa aiheuttaa henkilöille iskujen tai puristumisen riskin, on varustettava tarkoituksenmukaisin merkinantolaittein, joilla ilmoitetaan koneen liikkeistä tai suojataan henkilöitä näiltä riskeiltä. Sama koskee konetta, jonka käyttöön kuuluu jatkuva edestakainen liike samalla akselilla, jos kuljettajalla ei ole suoraa näkyvyyttä koneen takana olevalle alueelle.

Kone on rakennettava siten, ettei varoitus- ja merkinantolaitteita voida vahingossa kytkeä pois toiminnasta. Jos turvallisuuden vuoksi on tarpeen, nämä laitteet on varustettava niin, että niiden toimintakunto voidaan tarkistaa, ja niiden vioittuminen on osoitettava käyttäjälle selkeästi.

Jos koneen tai sen työkalujen liike on erityisen vaarallista, kone on varustettava kilvillä, jotka varoittavat lähestymästä konetta, kun se on toiminnassa. Kilpien on oltava luettavissa riittävältä etäisyydeltä koneen läheisyydessä olevien henkilöiden turvallisuuden varmistamiseksi.

3.6.2. Merkinnät

Jokaisessa koneessa on oltava helposti luettavalla ja pysyvällä tavalla tehdyt merkinnät, joista ilmenevät seuraavat tiedot:

- nimellisteho kilowatteina (kW) ilmaistuna;

- tavallisimman kokoonpanon massa kilogrammoina (kg) ilmaistuna;

ja tarvittaessa:

- suurin sallittu kiinnityskoukun vetokuormitus newtoneina (N);

- suurin sallittu pystysuora kuormitus kiinnityskoukussa newtoneina (N).

3.6.3. Ohjeet

3.6.3.1. Tärinä

Ohjeissa on ilmoitettava seuraavat tiedot käsi- ja kehotärinästä:

- käsitärinän kokonaisarvo, jos tämä arvo ylittää 2,5 m/s2. Jos tämä arvo ei ylity, siitä on mainittava;

- koko kehoon kohdistuvan kiihtyvyyden suurin painotettu tehollisarvo (RMS-arvo), jos se ylittää arvon 0,5 m/s2. Jos tämä arvo ei ylity, siitä on mainittava;

- mittauksen epävarmuus.

Edellä mainitut arvot ovat joko kyseisen koneen todellisuudessa mitattuja arvoja, tai ne määritetään mittauksista, jotka on tehty teknisesti vertailukelpoiselle koneelle, joka riittävästi edustaa valmistettavaa konetta.

Jos yhdenmukaistettuja standardeja ei sovelleta, tärinä on mitattava käyttäen kyseiselle koneelle sopivinta mittausmenetelmää.

Mittausten toimintaolosuhteet ja mittauksissa käytetyt menetelmät on kuvattava.

3.6.3.2. Monikäyttöisyys

Monikäyttöisen koneen ohjeiden, riippuen käytettävien laitteiden ja vaihdettavissa olevien laitteiden ohjeista, tulee sisältää tarpeelliset tiedot peruskoneen ja siihen kiinnitettävissä olevan vaihdettavissa olevan laitteen turvallisesta kiinnityksestä ja käytöstä.

4. TÄYDENTÄVÄT OLENNAISET TERVEYS- JA TURVALLISUUSVAATIMUKSET NOSTAMISESTA AIHEUTUVIEN VAAROJEN POISTAMISEKSI

Koneiden, joihin liittyy nostamisesta aiheutuvia vaaroja on oltava kaikkien tämän luvun asiaankuuluvien olennaisten terveys- ja turvallisuusvaatimusten mukaisia (ks. yleiset periaatteet, 4 kohta).

4.1. YLEISTÄ

4.1.1. Määritelmiä

a) *Nostamisella* tarkoitetaan liikettä, jolla siirretään tavaroista tai henkilöistä muodostuvia yksikkökuormia ja jossa edellytetään määrättynä hetkenä tason muuttamista.

b) *Ohjatulla taakalla* tarkoitetaan kuormaa, jonka kokonaisliike tapahtuu kiinteiden pisteiden määrittämien jäykkien tai joustavien johteiden mukaan.

c) *Käyttökertoimella* tarkoitetaan aritmeettista suhdetta valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan takaaman suurimman kuorman, jonka komponentti pystyy kantamaan, ja suurimman sallitun komponenttiin merkityn työkuorman välillä.

d) *Testikertoimella* tarkoitetaan staattisissa tai dynaamisissa testeissä nostolaitteelle tai nostoapuvälineelle kohdistetun kuorman aritmeettista suhdetta nostolaitteeseen tai nostoapuvälineeseen merkittyyn suurimpaan sallittuun työkuormaan.

e) *Staattisella testillä* tarkoitetaan testiä, jonka aikana nostolaite tai nostoapuväline ensin tarkastetaan ja sitten testataan suurimmalla sallitulla työkuormalla, joka on kerrottu asianmukaisella staattisen testin kertoimella. Kuormituksen poistamisen jälkeen nostolaite tai nostoapuväline tarkastetaan uudelleen, jolloin varmistetaan, ettei vauriota ole syntynyt.

f) *Dynaamisella testillä* tarkoitetaan testiä, jonka aikana nostolaitetta käytetään kaikilla sen mahdollisilla kokoonpanoilla suurimmalla sallitulla työkuormalla, joka on kerrottu asianmukaisella dynaamisen testin kertoimella ottaen huomioon nostolaitteen dynaaminen käyttäytyminen sen asianmukaisen toiminnan varmistamiseksi.

g) *Kuorman kantavalla yksiköllä* tarkoitetaan koneen osaa, jolla tai jossa nostettavat henkilöt tai tavarat kuljetetaan.

4.1.2. Suojaaminen mekaanisilta vaaroilta

4.1.2.1. Vakavuuden puutteesta aiheutuvat riskit

Kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että 1.3.1. kohdassa edellytetty vakavuus säilyy niin käytössä kuin koneen ollessa pois käytöstä, myös kaikissa kuljetuksen, kokoonpanon ja purkamisen eri vaiheissa, komponenttien ennakoitavissa olevan vioittumisen aikana ja myös ohjekirjan mukaisesti tehtävien testien aikana. Tätä varten valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on sovellettava asianmukaisia varmennusmenetelmiä.

4.1.2.2. Ohjauskiskoilla ja radoilla liikkuvat koneet

Kone on varustettava ohjauskiskoihin ja ratoihin vaikuttavilla laitteilla, jotka estävät kiskoilta suistumisen.

Jos näistä laitteista huolimatta suistumisvaara tai raiteen tai liikkuvan komponentin vikaantuminen on mahdollista, kone on varustettava laitteilla, joilla estetään laitteen, komponentin tai kuorman putoaminen tai koneen kaatuminen.

4.1.2.3. Mekaaninen lujuus

Koneen, nostoapuvälineiden ja niiden komponenttien on kestettävä niihin käytön aikana ja mahdollisesti myös, kun niitä ei käytetä, kohdistuvat kuormitukset, ennakoiduissa asennus- ja toimintaolosuhteissa ja kaikissa asiaankuuluvissa kokoonpanoissa ottaen tarvittaessa huomioon ilmastolliset tekijät ja henkilöiden aiheuttamat voimat. Tämän vaatimuksen on täytyttävä myös kuljetuksen, kokoonpanon ja purkamisen aikana.

Kone ja nostoapuvälineet on suunniteltava ja rakennettava siten, että estetään materiaalin väsymisestä ja kulumisesta aiheutuvat vauriot ottaen huomioon niiden tarkoitettu käyttö.

Käytetyt materiaalit on valittava tarkoitetun käyttöympäristön mukaan ottaen erityisesti huomioon korroosio, kuluminen, iskut, äärimmäiset lämpötilat, väsyminen, hauraus ja vanheneminen.

Kone ja nostoapuvälineet on suunniteltava ja rakennettava kestämään staattisten kokeiden ylikuorma ilman pysyvää vauriota tai näkyvää vikaa. Lujuuslaskelmissa on otettava huomioon staattisen testin kertoimen arvot, jotka on valittu riittävän turvallisuustason varmistamiseksi. Yleensä kertoimille voidaan käyttää seuraavia arvoja:

a) käsikäyttöiset koneet ja nostoapuvälineet: 1,5

b) muut koneet: 1,25.

Kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että se läpäisee vahingoittumatta dynaamiset testit, jotka tehdään käyttäen suurinta sallittua työkuormaa kerrottuna dynaamisen testin kertoimella. Tämä dynaamisen testin kerroin valitaan siten, että taataan riittävä turvallisuustaso. Tämä kerroin on yleensä 1,1. Yleensä testit tehdään ilmoitetuilla nimellisnopeuksilla. Jos koneen ohjauspiiri sallii useita samanaikaisia liikkeitä, testit on tehtävä epäedullisimmissa olosuhteissa, yleensä yhdistämällä kyseiset liikkeet.

4.1.2.4. Köysipyörät, telat, pyörät, köydet ja ketjut

Köysipyörien, telojen ja pyörien on oltava halkaisijaltaan niihin asennettavien köysien tai ketjujen kokoon sopivia.

Telat ja pyörät on suunniteltava, rakennettava ja asennettava siten, että niissä olevat köydet tai ketjut voidaan kelata niiden nousematta uraltaan.

Suoraan kuorman nostamiseen tai tukemiseen käytettävissä köysissä ei saa olla pleissauksia muualla kuin päätteissä. Pleissaukset sallitaan kuitenkin

sellaisissa laitteissa, jotka on suunniteltu säännöllisesti muutettaviksi käyttötarpeiden mukaan.

Köyden ja köysipäätteen yhdistelmän käyttökerroin on valittava siten, että saavutetaan riittävä turvallisuustaso. Tämä kerroin on yleensä 5.

Nostoketjujen käyttökerroin on valittava siten, että saavutetaan riittävä turvallisuustaso. Tämä kerroin on yleensä 4.

Valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on tehtävä tai teetettävä jokaiselle suoraan kuorman nostamiseen käytettävälle köysi- ja ketjutyypille sekä köysipäätteille asianmukaiset testit todentaakseen, että riittävä käyttökerroin on saavutettu.

4.1.2.5. Nostoapuvälineet ja niiden komponentit

Nostoapuvälineet ja niiden komponentit on mitoitettava väsymis- ja vanhenemisilmiöt huomioon ottaen sellaiselle työjaksojen määrälle, joka vastaa niille ennakoitua käyttöikää tarkoitetussa sovelluksessa määritellyissä käyttöolosuhteissa.

Lisäksi:

a) teräsköyden ja köysipäätteen yhdistelmän käyttökerroin on valittava siten, että saavutetaan riittävä turvallisuustaso, tämä kerroin on yleensä 5. Köysissä ei saa olla pleissauksia tai silmukoita muualla kuin päätteissä;

b) kun käytetään hitsatuista lenkeistä valmistettuja ketjuja niiden on oltava lyhytlenkkisiä. Ketjujen käyttökerroin on valittava siten, että taataan riittävä turvallisuustaso. Tämä käyttökerroin on yleensä 4;

c) tekstiiliköysien tai -raksien käyttökerroin riippuu materiaalista, valmistusmenetelmästä, mitoista ja käytöstä. Tämä kerroin on valittava siten, että taataan riittävä turvallisuustaso. Yleensä kerroin on 7, jos käytetyt materiaalit ovat erittäin hyvälaatuisia ja jos käytetty valmistusmenetelmä on sopiva tarkoitettuun käyttöön. Jos näin ei ole, kerroin asetetaan yleensä korkeammaksi, jotta varmistetaan vastaava turvallisuustaso. Tekstiiliköysissä ja -rakseissa ei saa olla solmuja, liitoksia tai pleissauksia lukuun ottamatta raksin päätettä, ellei kyseessä ole päätön nostovyö;

d) kaikkien niiden metalliosien, jotka muodostavat raksin tai joita käytetään sen kanssa, käyttökerroin valitaan siten, että varmistetaan riittävä turvallisuustaso. Tämä käyttökerroin on yleensä 4;

e) monihaaraisten raksien suurin sallittu työkuorma määritellään ottaen huomioon heikoimman haaran käyttökerroin, haarojen lukumäärä ja muuntokerroin, joka riippuu kiinnitystavasta;

f) valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on tehtävä tai teetettävä jokaiselle a, b, c ja d alakohdassa tarkoitetulle komponenttityypille asianmukaiset testit todentaakseen, että riittävä käyttökerroin on saavutettu.

4.1.2.6. Liikkeiden ohjaus

Liikkeiden hallintalaitteiden on toimittava siten, että kone, johon ne on asennettu, pysyy turvallisessa tilassa.

a) Kone on suunniteltava ja rakennettava siten tai varustettava sellaisilla laitteilla, että koneen komponenttien liikkeiden laajuus pysyy määritellyissä rajoissa. Ennen tällaisten laitteiden toimintaa on tarvittaessa annettava varoitus.

b) Jos useita kiinteitä tai kiskoilla kulkevia koneita voidaan ohjata samanaikaisesti samassa paikassa altistaen törmäyksestä johtuville riskeille, koneet on suunniteltava ja rakennettava siten, että niihin voidaan asentaa järjestelmät tämän riskin välttämiseksi.

c) Kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että kuormat eivät voi valua vaarallisesti tai pudota vapaasti ja odottamattomasti edes energiansyötön osittaisen tai täydellisen katkoksen sattuessa tai kun käyttäjä lopettaa koneen käytön.

d) Tavanomaisissa toimintaolosuhteissa ei saa olla mahdollista laskea kuormaa pelkästään kitkajarrun varassa, paitsi sellaisissa koneissa, joiden toiminta vaatii niiden käyttämisen tällä tavoin.

e) Tartuntalaitteet on suunniteltava ja rakennettava siten, että kuormien tahaton irtoaminen vältetään.

4.1.2.7. Kuormien liikkuminen käsittelyn aikana

Koneen ohjaustila on sijoitettava siten, että varmistetaan mahdollisimman hyvä näkyvyys koneen liikkuvien osien liikeratoihin, jotta vältetään mahdolliset vaaraa aiheuttavat törmäykset henkilöihin, laitteisiin tai muihin samaan aikaan toiminnassa oleviin koneisiin.

Kone, jossa on ohjattu taakka, on suunniteltava ja rakennettava niin, että vältetään kuorman, kuorman kantavan yksikön tai mahdollisen vastapainon liikkumisesta aiheutuva henkilöiden vammautuminen.

4.1.2.8. Kiinteiden tasojen välillä liikkuvat koneet

4.1.2.8.1. Kuorman kantavan yksikön liikkeet

Kiinteiden pysähdystasojen välillä liikkuvan koneen kuorman kantavan yksikön liikettä pysähdystasoille ja pysähdystasoilla on ohjattava jäykkien johteiden avulla. Saksijärjestelmät katsotaan myös jäykin johtein ohjatuiksi.

4.1.2.8.2. Pääsy kuorman kantavaan yksikköön

Jos henkilöillä on pääsy kuorman kantavaan yksikköön, kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että varmistetaan, ettei yksikkö liiku siihen noustaessa, erityisesti lastauksen ja lastin purkamisen aikana.

Kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että varmistetaan, ettei kuorman kantavan yksikön ja pysähdystason välinen korkeusero aiheuta kompastumisvaaraa.

4.1.2.8.3. Liikkuvan kuorman kantavan yksikön kanssa kosketukseen joutumisesta aiheutuvat riskit

Pääsy kuorman kantavan yksikön kulkureitille tavanomaisen toiminnan aikana on estettävä, jos se on tarpeen 4.1.2.7. kohdan toisessa kohdassa tarkoitetun vaatimuksen täyttämiseksi.

Jos tarkastuksen tai kunnossapidon yhteydessä on olemassa riski, että kuorman kantavan yksikön alla tai päällä oleva henkilö voisi joutua puristuksiin yksikön ja jonkun kiinteän osan väliin, on riittävä vapaa tila taattava joko turva-alueiden muodossa tai yksikön liikkeen estävien mekaanisten laitteiden avulla.

4.1.2.8.4. Kuorman putoamisriski

Kone on suunniteltava ja rakennettava siten, että riski kuorman putoamisesta sitä kantavasta yksiköstä estetään.

4.1.2.8.5. Pysähdystasot

Pysähdystasoilla olevien henkilöiden riski joutua kosketuksiin liikkuvan kuorman kantavan yksikön tai muiden liikkuvien osien kanssa on estettävä.

Henkilöiden putoamisriski kuorman kantavan yksikön kulkureitille silloin, kun yksikkö ei ole pysähdystasolla on estettävä asentamalla suojukset. Nämä suojukset eivät saa avautua yksikön kulkutilaan. Suojukset on varustettava toimintaankytkentälaitteella, joka ohjautuu kuorman kantavan yksikön sijainnin mukaan ja joka estää yksikön vaaralliset liikkeet, kunnes suojukset ovat kiinni ja lukitut, sekä suojuksen vaarallisen aukeamisen, kunnes yksikkö on pysähtynyt asianmukaiselle pysähdystasolle.

4.1.3. Soveltuvuus käyttötarkoitukseen

Valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on huolehdittava siitä, että asianmukaiset toimenpiteet on tehty tai että ne tehdään sen varmistamiseksi, että käyttövalmiita sekä käsi- että konekäyttöisiä koneita tai nostoapuvälineitä voidaan käyttää turvallisesti niille määritellyissä tehtävissä silloin, kun nostolaite tai nostoapuväline saatetaan markkinoille tai otetaan käyttöön ensimmäistä kertaa.

Edellä 4.1.2.3. kohdassa tarkoitetut staattiset ja dynaamiset testit on tehtävä kaikille käyttövalmiille nostolaitteille.

Jos konetta ei voida koota valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan tiloissa, asianmukaiset toimenpiteet on tehtävä käyttöpaikalla. Muussa tapauksessa toimenpiteet voidaan tehdä joko valmistajan tiloissa tai käyttöpaikalla.

4.2. MUITA KUIN KÄSIKÄYTTÖISIÄ KONEITA KOSKEVAT VAATIMUKSET

4.2.1. Liikkeiden ohjaus

Koneen tai sen varusteiden liikkeitä ohjaavien laitteiden on oltava pakkotoimisia. Jos osittaisen tai täyden liikkeen aikana ei ole kuorman tai koneen törmäysriskiä, mainitut laitteet voidaan korvata ohjauslaitteilla, joiden avulla automaattiset pysäytykset ennalta valittuihin asemiin ovat mahdollisia ilman, että käyttäjä käyttää pakkotoimista ohjauslaitetta.

4.2.2. Kuormituksen valvonta

Kone, jonka suurin sallittu työkuorma on vähintään 1000 kg tai jonka kaatumismomentti on vähintään 40 000 Nm, on varustettava kuljettajaa varoittavilla ja vaarallisia liikkeitä estävillä laitteilla

- ylikuormitustilanteessa joko suurimman sallitun työkuorman tai kuorman aiheuttaman suurimman sallitun käyttömomentin ylittymisen seurauksena; tai

- kaatumismomentin ylittyessä.

4.2.3. Köysin ohjatut laitteistot

Nosto-, lasku- tai nosto- ja laskuköydet on varustettava vastapainoilla tai laitteella, joka tekee mahdolliseksi köyden kireyden jatkuvan hallinnan.

4.3. TIEDOT JA MERKINNÄT

4.3.1. Nostoketjut, -köydet ja -vyöt

Jokaisessa yksittäisessä nostoketjussa, -köydessä tai -vyössä, joka ei ole kokoonpanon osa, on oltava merkintä tai, jos se ei ole mahdollista, laatta tai kiinteä rengas, josta käyvät ilmi valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan yhteystiedot sekä asiaa koskevan todistuksen numero.

Edellä mainitussa todistuksessa on oltava ainakin seuraavat tiedot:

a) valmistajan ja tarvittaessa tämän valtuutetun edustajan nimi ja osoite;

b) ketjun tai köyden kuvaus seuraavin tiedoin:

- nimelliskoko,

- rakenne,

- valmistusmateriaali, ja

- mikä tahansa materiaalille tehty metallurginen erikoiskäsittely;

c) käytetty testausmenetelmä;

d) ketjun tai köyden tarkoitettu suurin sallittu kuormitus. Mahdollisesta käyttösovelluksesta riippuen voidaan antaa arvojen vaihteluväli.

4.3.2. Nostoapuvälineet

Nostoapuvälineissä on oltava seuraavat yksityiskohtaiset tiedot:

- tiedot materiaalista, jos tätä tietoa tarvitaan turvallista käyttöä varten;

- suurin sallittu työkuorma.

Jos nostoapuvälineisiin ei ole mahdollista tehdä merkintöjä, niihin on lujasti kiinnitettävä levy tai muu vastaava alusta, jossa ensimmäisessä kohdassa tarkoitetut tiedot annetaan.

Tietojen on oltava selkeästi luettavissa ja niiden on sijaittava paikassa, josta ne eivät katoa kulumisen vuoksi ja jossa ne eivät vaaranna nostoapuvälineen lujuutta.

4.3.3. Nostolaitteet

Koneeseen on merkittävä hyvin selvästi suurin sallittu työkuorma. Merkinnän on oltava helposti luettava, pysyvällä tavalla tehty ja se ei saa olla koodimuodossa.

Jos suurin sallittu työkuorma riippuu koneen kokoonpanosta, jokainen käyttöpaikka on varustettava kuormakilvellä, jossa on tiedot kunkin kokoonpanon työkuormista ensisijaisesti kaavakuvan tai kuormitustaulukon muodossa.

Jos yksinomaan tavaroiden nostamiseen tarkoitettu kone on varustettu sellaisella kuorman kantavalla yksiköllä, johon ihmiset voivat päästä, kone on varustettava selvällä ja pysyvällä henkilöiden noston kieltävällä varoituksella. Tämän varoitusmerkinnän on oltava nähtävissä jokaisesta paikasta, josta

pääsy koriin on mahdollista.

4.4. OHJEET

4.4.1. Nostoapuvälineet

Jokaisen nostoapuvälineen tai jokaisen kokonaisuutena myytävän nostoapuväline-erän mukana on oltava ohjeet, joissa on ainakin seuraavat tiedot:

a) käyttötarkoitus;

b) käyttörajoitukset (erityisesti sellaisten nostoapuvälineiden kuten magneetti- tai alipainetarttujien osalta, jotka eivät kaikilta osin täytä 4.1.2.6. kohdan e alakohdan vaatimuksia);

c) kokoonpano-, käyttö- ja huolto-ohjeet; ja

d) käytetty staattisen testin kerroin.

4.4.2. Nostolaitteet

Nostolaitteiden mukana on oltava ohjeet, joissa on seuraavat tiedot:

a) laitteen tekniset tiedot ja erityisesti

- suurin sallittu työkuorma ja tarvittaessa kopio 4.3.3. kohdan toisessa alakohdassa kuvatusta kuormakilvestä tai kuormitustaulukosta,

- tuki- tai kiinnityspisteisiin kohdistuvat voimat ja tarvittaessa ajoratojen ominaisuudet,

- tarvittaessa vastapainon määrittely ja asennustapa;

b) ajo- ja huoltopäiväkirjan sisältö, jollei päiväkirjaa ole toimitettu laitteen mukana;

c) ohjeet toimenpiteitä varten silloin, kun käyttäjän suora näköyhteys kuormaan puuttuu;

d) tarvittaessa testausseloste, jossa yksilöidään valmistajan tai tämän valtuuttaman edustajan tekemät tai teettämät staattiset ja dynaamiset testit;

e) tarpeelliset ohjeet 4.1.3. kohdassa tarkoitettujen toimenpiteiden tekemiseen ennen ensimmäistä käyttöönottoa niille laitteille, joita ei koota valmistajan tiloissa käyttövalmiiksi.

5. MAANALAISEEN TYÖHÖN TARKOITETTUJA KONEITA KOSKEVAT TÄYDENTÄVÄT OLENNAISET TERVEYS- JA TURVALLISUUSVAATIMUKSET

Maanalaiseen työhön tarkoitettujen koneiden on oltava kaikkien tämän luvun olennaisten terveys- ja turvallisuusvaatimusten mukaisia (ks. yleiset periaatteet, 4 kohta).

5.1. VAKAVUUDEN PUUTTEESTA AIHEUTUVAT RISKIT

Konekäyttöiset kattotuet on suunniteltava ja rakennettava siten, että ne säilyttävät liikkuessaan tarkoitetun suuntansa ja etteivät ne luista ennen tai samalla, kun ne kuormataan, tai sen jälkeen, kun kuorma on poistettu. Ne on varustettava kiinnityspisteillä yksittäisten hydraulisten tukien ylälevyjä varten.

5.2. LIIKKUMINEN

Konekäyttöisten kattotukien on sallittava henkilöiden esteetön liikkuminen.

5.3. OHJAUSLAITTEET

Kiskoilla kulkevassa koneessa kiihdytykseen ja jarrutukseen käytettyjen ohjauslaitteiden on oltava käsikäyttöisiä. Sallintalaitteet voivat kuitenkin olla jalkakäyttöisiä.

Konekäyttöisten kattotukien ohjauslaitteet on suunniteltava ja sijoitettava siten, että vaihdon aikana käyttäjät on suojattu paikallaan olevan tuen avulla. Ohjauslaitteet on suojattava vahingossa tapahtuvaa vapautumista vastaan.

5.4. PYSÄYTYS

Omalla käyttövoimalla liikkuva, kiskoilla kulkeva maanalaiseen työhön käytettävä kone on varustettava sallintalaitteella, joka vaikuttaa koneen liikkumista ohjaavaan piiriin siten, että liike pysähtyy, jos kuljettaja ei enää ohjaa liikettä.

5.5. TULIPALO

Sellaisessa koneessa, jossa on helposti syttyviä osia, on oltava 3.5.2. kohdan toisessa luetelmakohdassa tarkoitettu kiinteä palonsammutusjärjestelmä.

Maanalaiseen työhön tarkoitetun koneen jarrutusjärjestelmä on suunniteltava ja rakennettava siten, ettei se synnytä kipinöitä tai aiheuta tulipaloa.

Polttomoottorilla varustetun maanalaiseen työhön tarkoitetun koneen saa varustaa vain sellaisella moottorilla, jossa käytetään polttoainetta, jolla on alhainen höyrystymispaine, ja jossa sähköstä aiheutuvat kipinät eivät ole mahdollisia.

5.6. PAKOKAASUPÄÄSTÖT

Polttomoottoreiden pakokaasupäästöjä ei saa suunnata ylöspäin.

6. TÄYDENTÄVÄT OLENNAISET TERVEYS- JA TURVALLISUUSVAATIMUKSET KONEILLE, JOIDEN KÄYTTÖÖN LIITTYY ERITYISIÄ VAAROJA HENKILÖIDEN NOSTAMISEN VUOKSI

Koneiden, joiden käyttöön liittyy vaaroja henkilöiden nostamisen vuoksi, on oltava kaikkien tämän luvun asiaa koskevien olennaisten terveys- ja turvallisuusvaatimusten mukaisia (ks. yleiset periaatteet, 4 kohta).

6.1. YLEISTÄ

6.1.1. Mekaaninen lujuus

Kuorman kantava yksikkö ja siinä mahdollisesti olevat pelastautumisluukut on suunniteltava ja rakennettava siten, että vapaa tila ja lujuus ovat riittävät

yksikön suurimmalle sallitulle henkilömäärälle sekä suurimmalle työkuormalle.

Edellä 4.1.2.4. ja 4.1.2.5. kohdassa osille asetetut käyttökertoimet eivät ole riittäviä henkilöiden nostamiseen tarkoitetuille koneille, ja ne on yleensä kaksinkertaistettava. Henkilöiden tai henkilöiden ja tavaroiden nostamiseen tarkoitettuihin koneisiin on asennettava kuorman kantavan yksikön kannatin- tai tukijärjestelmä, joka on suunniteltu ja rakennettu siten, että se takaa riittävän yleisen turvallisuustason ja estää kuorman kantavan yksikön putoamisen.

Jos kuorman kantavan yksikön ripustamiseen käytetään köysiä tai ketjuja, vaaditaan yleensä vähintään kaksi omalla kiinnityksellä olevaa erillistä köyttä tai ketjua.

6.1.2. Muulla kuin ihmisvoimalla toimivien koneiden kuormituksen valvonta

Edellä olevan 4.2.2. kohdan vaatimuksia sovelletaan suurimmasta työkuormasta ja kaatumismomentista riippumatta, jollei valmistaja voi osoittaa, ettei ylikuormitus- tai kaatumisriskiä ole.

6.2. OHJAUSLAITTEET

Jos turvallisuusvaatimukset eivät muuta edellytä, kuorman kantava yksikkö on yleensä suunniteltava ja rakennettava siten, että yksikön sisällä olevat henkilöt voivat ohjata ylös- ja alaspäin suuntautuvaa liikettä sekä tarvittaessa yksikön muita liikkeitä.

Näillä ohjauslaitteilla on kyettävä käytön aikana ohittamaan samaa liikettä ohjaavat muut laitteet, lukuun ottamatta hätäpysäytyslaitteita.

Näiden liikkeiden hallintalaitteiden on oltava pakkotoimisia paitsi, jos yksikkö itsessään on täysin suljettu.

6.3. KUORMAN KANTAVAN YKSIKÖN SISÄLLÄ TAI PÄÄLLÄ OLEVILLE HENKILÖILLE AIHEUTUVAT RISKIT

6.3.1. Kuorman kantavan yksikön liikkumisen aiheuttamat riskit

Henkilöiden nostamiseen tarkoitettu kone on suunniteltava, rakennettava tai varustettava siten, ettei kuorman kantavan yksikön liikkeen kiihdyttäminen tai jarruttaminen aiheuta riskiä henkilöille.

6.3.2. Kuorman kantavasta yksiköstä putoamisen riski

Kuorman kantava yksikkö ei saa kallistua koneen ja yksikön liikkeen aikana niin paljon, että yksikössä oleville aiheutuisi putoamisriski.

Kun kuorman kantava yksikkö on suunniteltu työskentelypaikaksi, on varmistettava sen vakavuus ja estettävä vaaralliset liikkeet.

Jos edellä 1.5.15. kohdassa tarkoitetut toimenpiteet eivät ole riittäviä, kuorman kantava yksikkö on varustettava riittävällä määrällä asianmukaisia kiinnityspisteitä ottaen huomioon yksikön sallittu henkilömäärä. Kiinnityspisteiden on oltava riittävän lujia, jotta ne kestävät putoamissuojainten käytön.

Lattiassa tai katossa mahdollisesti olevat pelastautumisluukut tai sivuovet on suunniteltava ja rakennettava siten, etteivät ne voi avautua vahingossa, ja niiden on avauduttava sellaiseen suuntaan, että putoamisriskiä ei ole, vaikka ne odottamatta avautuisivat.

6.3.3. Kuorman kantavan yksikön päälle putoavien esineiden aiheuttama riski

Jos kuorman kantavan yksikön päälle voi pudota esineitä aiheuttaen vaaran henkilöille, yksikkö on varustettava suojakatolla.

6.4. KIINTEIDEN TASOJEN VÄLILLÄ LIIKKUVAT KONEET

6.4.1. Kuorman kantavan yksikön sisällä tai päällä oleviin henkilöihin kohdistuvat riskit

Kuorman kantava yksikkö on suunniteltava ja rakennettava siten, että estetään riskit, jotka aiheutuvat yksikön sisällä tai päällä olevien henkilöiden tai esineiden ja toisaalta kiinteiden tai liikkuvien osien välisestä kosketuksesta. Tämän vaatimuksen täyttämiseksi kuorman kantavan yksikön on itsessään oltava tarvittaessa täysin suljettu, ja sen ovet on varustettava lukituslaitteella, joka estää yksikön vaaralliset liikkeet silloin, kun ovet eivät ole kiinni. Ovien on pysyttävä kiinni silloin, kun yksikkö pysähtyy tasojen välillä, jos yksiköstä voi pudota.

Kone on suunniteltava, rakennettava ja tarvittaessa varustettava sellaisin laittein, että estetään kuorman kantavan yksikön hallitsemattomat liikkeet ylös- tai alaspäin. Näillä laitteilla yksikkö on kyettävä pysäyttämään sen liikkuessa suurimmalla työkuormalla ja ennakoitavissa olevalla enimmäisnopeudella.

Pysäytystoiminto ei saa aiheuttaa missään kuormausolosuhteissa yksikössä oleville haitallista jarrutusta.

6.4.2. Ohjauslaitteet tasoilla

Tasoilla olevat ohjauslaitteet, lukuun ottamatta hätätilanteessa käytettäviä laitteita, eivät saa käynnistää kuorman kantavan yksikön liikettä, jos kuorman kantavassa yksikössä olevia ohjauslaitteita käytetään tai yksikkö ei ole tasolla.

6.4.3. Kulku kuorman kantavaan yksikköön

Tasojen ja kuorman kantavan yksikön suojukset on suunniteltava ja rakennettava siten, että varmistetaan turvallinen siirtyminen yksikköön ja yksiköstä pois ottaen huomioon ne tavarat ja henkilöt, joita on tarkoitus nostaa.

6.5. MERKINNÄT

Kuorman kantavassa yksikössä on oltava turvallisuuden varmistamiseen tarvittavat tiedot, joihin kuuluvat yksikön suurin sallittu henkilömäärä ja suurin työkuorma.

Liite II

VAKUUTUKSET

1. SISÄLTÖ

A. KONEIDEN EY-VAATIMUSTENMUKAISUUSVAKUUTUS

Tämä vakuutus ja sen käännökset on laadittava samoin edellytyksin kuin ohjeet (ks. liite I, 1.7.4.1. kohdan a ja b alakohta) ja kirjoitettava koneella tai muussa tapauksessa käsin suuraakkosia käyttäen.

Tämä vakuutus koskee yksinomaan konetta sellaisena kuin se saatettiin markkinoille, eikä se kata loppukäyttäjän siihen jälkeenpäin lisäämiä osia tai

tekemiä toimenpiteitä.

EY-vaatimustenmukaisuusvakuutuksen on sisällettävä seuraavat tiedot:

1) valmistajan toiminimi ja täydellinen osoite sekä tarvittaessa tämän valtuutettu edustaja;

2) sen henkilön nimi ja osoite, joka on valtuutettu kokoamaan teknisen tiedoston. Henkilön on oltava sijoittautunut yhteisöön;

3) koneen kuvaus ja tunniste, myös yleisnimike, toiminta, malli, tyyppi, sarjanumero ja kaupallinen nimi;

4) nimenomainen vakuutus siitä, että kone täyttää tämän asetuksen säännökset tai sitä vastaavan direktiivin (2006/42/EY) asiaankuuluvat säännökset, ja tarvittaessa vastaavanlainen ilmoitus muiden direktiivien tai sellaisten asiaankuuluvien säännösten mukaisuudesta, joiden mukainen kone on. Näiden viitteiden tai viitetietojen on oltava samat kuin Euroopan unionin virallisessa lehdessä näihin teksteihin julkaistut;

5) tarvittaessa sen ilmoitetun laitoksen nimi, osoite ja tunnistenumero, joka on tehnyt liitteessä IX tarkoitetun EY-tyyppitarkastuksen, sekä EY-tyyppitarkastustodistuksen numero;

6) tarvittaessa sen ilmoitetun laitoksen nimi, osoite ja tunnistenumero, joka on hyväksynyt liitteessä X tarkoitetun täydellisen laadunvarmistusmenettelyn;

7) tarvittaessa viittaus yhdenmukaistettuihin standardeihin, joita on käytetty;

8) tarvittaessa viittaus muihin käytettyihin teknisiin standardeihin ja erittelyihin;

9) vaatimustenmukaisuusvakuutuksen antamisen aika ja paikka;

10) sen henkilön nimi ja allekirjoitus, joka on valtuutettu laatimaan tämä vakuutus valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan puolesta.

B. OSITTAIN VALMIIDEN KONEIDEN LIITTÄMISVAKUUTUS

Tämä vakuutus ja sen käännökset on laadittava samoin edellytyksin kuin ohjeet (ks. liite 1, 1.7.4.1. kohdan a ja b alakohta) ja kirjoitettava koneella tai muussa tapauksessa käsin suuraakkosia käyttäen.

Liittämisvakuutuksen on sisällettävä seuraavat tiedot:

1) osittain valmiin koneen valmistajan toiminimi ja täydellinen osoite sekä tarvittaessa tämän valtuutettu edustaja;

2) sen henkilön nimi ja osoite, joka on valtuutettu kokoamaan asiaankuuluvat tekniset asiakirjat. Tämän henkilön on oltava sijoittautunut yhteisöön;

3) osittain valmiin koneen kuvaus ja tunniste, myös yleisnimike, toiminta, malli, tyyppi, sarjanumero ja kaupallinen nimi;

4) vakuutus niistä tämän asetuksen olennaisista vaatimuksista, joita sovelletaan ja jotka täyttyvät, ja siitä, että asiaankuuluvat tekniset asiakirjat on laadittu liitteessä VII olevan B osan mukaisesti, sekä tarvittaessa vakuutus siitä, että osittain valmis kone on muiden asiaa koskevien direktiivien mukainen. Näiden viitteiden tai viitetietojen on oltava samat kuin Euroopan unionin virallisessa lehdessä näihin teksteihin julkaistut;

5) sitoumus toimittaa tätä osittain valmista konetta koskevia asiaankuuluvia tietoja kansallisten viranomaisten perustellusti niitä pyytäessä. Sitoumukseen on sisällyttävä siirtoa koskevat yksityiskohtaiset säännöt eikä se saa rajoittaa osittain valmiin koneen valmistajan teollis- ja tekijänoikeuksia;

6) toteamus siitä, että osittain valmista konetta ei saa ottaa käyttöön ennen kuin lopullisen koneen, johon se on määrä liittää, on tarvittaessa ilmoitettu olevan tämän asetuksen tai sitä vastaavan direktiivin säännösten mukainen;

7) liittämisvakuutuksen antamisen aika ja paikka;

8) sen henkilön nimi ja allekirjoitus, joka on valtuutettu tekemään tämä vakuutus valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan puolesta.

2. SÄILYTYS

Koneen valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on säilytettävä alkuperäinen EY-vaatimustenmukaisuusvakuutus vähintään kymmenen vuoden ajan koneen viimeisestä valmistuspäivästä.

Osittain valmiin koneen valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on säilytettävä alkuperäinen liittämisvakuutus vähintään kymmenen vuoden ajan osittain valmiin koneen viimeisestä valmistuspäivästä.

Liite III

CE-MERKINTÄ

CE-vaatimustenmukaisuusmerkintä koostuu kirjaimista "CE" seuraavalla tavalla kirjoitettuina:

Jos CE-merkintää pienennetään tai suurennetaan, on noudatettava edellä esitetyn kirjoitustavan mittasuhteita.

CE-merkinnän eri osien on oltava selvästi samankorkuisia, kuitenkin vähintään 5 mm. Tästä vähimmäiskoosta voidaan poiketa pienten koneiden osalta.

CE-merkintä on kiinnitettävä valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan nimen välittömään läheisyyteen samaa tekniikkaa käyttäen.

Jos on sovellettu 7 §:n 3 tai 4 momentissa tarkoitettua täydellistä laadunvarmistusmenettelyä, CE-merkintään on liitettävä ilmoitetun laitoksen tunnistenumero.

Liite IV

KONELUOKAT, JOIHIN ON SOVELLETTAVA JOTAKIN 7 §:N 3 TAI 4 MOMENTISSA TARKOITETTUA MENETTELYÄ:

1. puun ja fysikaalisilta ominaisuuksiltaan samankaltaisten materiaalien työstämiseen tai lihan ja fysikaalisilta ominaisuuksiltaan samankaltaisten

materiaalien työstämiseen käytettävät seuraavanlaiset (yksi- tai moniteräiset) pyörösahat:

1.1. sahaamisen aikana paikallaan pysyvällä terällä tai paikallaan pysyvillä terillä varustetut sahat, joissa on kiinteä pöytä tai työkappaleen tuki ja joissa työkappale syötetään käsin tai joissa on irrotettava syöttölaite,

1.2. sahaamisen aikana paikallaan pysyvällä terällä tai paikallaan pysyvillä terillä varustetut sahat, joissa on käsikäyttöinen edestakaisin liikkuva sahauspöytä tai kelkka,

1.3. sahaamisen aikana paikallaan pysyvällä terällä tai paikallaan pysyvillä terillä varustetut sahat, joissa on rakenteellisena osana mekaaninen syöttölaite ja syöttö tai poisto tapahtuu käsin,

1.4. sahaamisen aikana siirtyvällä terällä tai siirtyvillä terillä varustetut sahat, joissa terät liikkuvat mekaanisesti ja syöttö tai poisto tapahtuu käsin;

2. puuntyöstöön käytettävät käsisyöttöiset oikohöylät;

3. puuntyöstöön käytettävät yhdeltä puolelta työstävät tasohöylät, joissa on mekaaninen syöttölaite ja joissa työkappale syötetään tai poistetaan käsin;

4. puun ja fysikaalisilta ominaisuuksiltaan samankaltaisten materiaalien työstämiseen tai lihan ja fysikaalisilta ominaisuuksiltaan samankaltaisten materiaalien työstämiseen käytettävät seuraavanlaiset vannesahat, joissa työkappale syötetään tai poistetaan käsin:

4.1. sahaamisen aikana paikallaan pysyvällä terällä varustetut sahat, joissa on kiinteä tai edestakaisin liikkuva pöytä tai työkappaleen tuki,

4.2. sahat, joiden terä voidaan kiinnittää edestakaisin liikkuvaan kelkkaan;

5. puun tai fysikaalisilta ominaisuuksiltaan samankaltaisten materiaalien työstöön käytettävät 1-4 ja 7 kohdassa tarkoitetuista tyypeistä kootut yhdistelmäkoneet;

6. puuntyöstöön käytettävät käsisyöttöiset monikaraiset tapituskoneet;

7. puun ja fysikaalisilta ominaisuuksiltaan samankaltaisten materiaalien työstöön käytettävät pystyjyrsinkoneet;

8. puuntyöstöön käytettävät kannettavat ketjusahat;

9. kylmänä tapahtuvaan metallintyöstöön käytettävät puristimet sekä särmäyspuristimet, joissa aines syötetään tai poistetaan käsin ja joiden liikkuvien osien liike saattaa ylittää 6 mm ja nopeus saattaa ylittää 30 mm/s;

10. muovin ruisku- tai painevalukoneet, joissa aines täytetään tai poistetaan käsin;

11. kumin ruisku- tai painevalukoneet, joissa aines täytetään tai poistetaan käsin;

12. seuraavantyyppiset maanalaiseen työhön tarkoitetut koneet:

12.1. veturit ja jarruvaunut,

12.2. hydrauliset konekäyttöiset kattotuet;

13. talousjätteen keräämiseen tarkoitetut käsin lastattavat autot, joissa on puristusmekanismi;

14. nivelakselit mukaan lukien niiden suojukset;

15. nivelakseleiden yleissuojukset;

16. kulkuneuvojen huoltonostimet;

17. henkilöiden tai henkilöiden ja tavaroiden nostamiseen tarkoitetut laitteet, joihin liittyy putoamisvaara yli kolmen metrin korkeudesta;

18. räjähdyspanoksella toimivat kannettavat kiinnitys- ja muut iskevät koneet;

19. henkilöiden havaitsemiseen suunnitellut turvalaitteet;

20. konekäyttöiset toimintaankytketyt avattavat suojukset, joita käytetään 9, 10 ja 11 kohdassa tarkoitettujen koneiden turvalaitteina;

21. logiikkayksiköt turvatoimintoja varten;

22. kaatumisen kestävät suojarakenteet (ROPS); sekä

23. putoavilta esineiltä suojaavat rakenteet (FOPS).

Liite V

VIITTEELLINEN LUETTELO 4 §:N 2 MOMENTIN 3 KOHDASSA TARKOITETUISTA TURVAKOMPONENTEISTA:

1. nivelakselin suojukset;

2. henkilöiden havaitsemiseen suunnitellut turvalaitteet;

3. konekäyttöiset toimintaankytketyt avattavat suojukset, joita käytetään liitteessä IV olevassa 9, 10 ja 11 kohdassa tarkoitettujen koneiden turvalaitteina;

4. logiikkayksiköt turvatoimintoja varten;

5. koneen vaarallisten liikkeiden valvontaan tarkoitetut venttiilit, joissa on erityinen vikaantumisen havaitseva toiminto;

6. poistojärjestelmät koneiden päästöjä varten;

7. suojukset ja turvalaitteet, jotka on suunniteltu suojaamaan henkilöitä työprosessien liikkuvista osista aiheutuvalta vaaralta;

8. nostolaitteiden kuormituksen ja liikkeenhallinnan valvontalaitteet;

9. välineet, joiden tarkoituksena on henkilöiden pitäminen kiinni istuimillaan;

10. hätäpysäytyslaitteet;

11. purkausjärjestelmät mahdollisten vaarallisten sähköstaattisten varausten syntymisen estämiseksi;

12. liitteessä I olevissa 1.5.7., 3.4.7. ja 4.1.2.6. kohdassa tarkoitetut energianrajoittimet ja varolaitteet;

13. melupäästöjen ja tärinän vähentämiseksi tarkoitetut järjestelmät ja laitteet;

14. kaatumisen kestävät suojarakenteet (ROPS);

15. putoavilta esineiltä suojaavat rakenteet (FOPS);

16. kaksin käsin käytettävät hallintalaitteet;

17. seuraavaan luetteloon sisältyvät komponentit niitä koneita varten, jotka on suunniteltu henkilöiden nostamiseen tai laskemiseen eri tasojen välillä:

a) pysähdystasojen ovien lukituslaitteet,

b) laitteet, jotka estävät kuorman kantavan yksikön putoamisen tai hallitsemattomat liikkeet ylöspäin,

c) ylinopeuden rajoituslaitteet,

d) epälineaariset tai vaimennetulla palautusliikkeellä energiaa varastoivat vaimentimet,

e) energiaa kuluttavat vaimentimet,

f) nostosylintereihin hydraulipiireissä kiinnitetyt turvalaitteet, kun niitä käytetään putoamista estävinä laitteina,

g) turvakatkaisimien tyyppiset sähköiset turvalaitteet, joissa on elektronisia komponentteja.

Liite VI

OSITTAIN VALMIIN KONEEN KOKOONPANO-OHJEET

Osittain valmiin koneen kokoonpano-ohjeissa on oltava kuvaus edellytyksistä, jotka on täytettävä, jotta osittain valmis kone voidaan liittää asianmukaisesti lopulliseen koneeseen niin, että turvallisuutta ja terveyttä ei vaaranneta.

Näiden ohjeiden on oltava lopullisen koneen valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan hyväksymällä yhteisön virallisella kielellä.

Liite VII

A. KONEIDEN TEKNINEN TIEDOSTO

Tässä osassa kuvataan teknisen tiedoston laatimisessa käytettävä menettelytapa. Teknisen tiedoston on osoitettava, että kone on tämän asetuksen tai sitä vastaavan direktiivin vaatimusten mukainen. Sen on, siinä määrin kuin on tarpeen tämän arvioinnin tekemiseksi, käsitettävä koneen suunnittelu, valmistus ja toiminta.

Tekninen tiedosto on laadittava yhdellä tai useammalla yhteisön virallisella kielellä, lukuun ottamatta koneen käyttöohjetta, jonka osalta sovelletaan liitteessä I olevassa 1.7.4.1. kohdassa esitettyjä erityissäännöksiä.

1. Teknisessä tiedostossa on seuraavat osat:

a) rakennetiedosto, jossa ovat

- koneen yleiskuvaus,

- koneen yleispiirustus ja siihen liittyvät ohjauspiirien piirustukset sekä asianmukaiset kuvaukset ja selitykset koneen toiminnan ymmärtämiseksi,

- täydelliset yksityiskohtaiset piirustukset laskelmineen, testaustuloksineen, todistuksineen ja muine tietoineen, joita tarvitaan tarkastettaessa, onko kone olennaisten terveys- ja turvallisuusvaatimusten mukainen,

- riskin arviointia koskevat asiakirjat, joista ilmenee noudatettu menettely, mukaan lukien

i) luettelo olennaisista terveys- ja turvallisuusvaatimuksista, jotka koskevat konetta,

ii) niiden suojaustoimenpiteiden kuvaus, jotka on toteutettu tunnistettujen vaarojen poistamiseksi tai riskien pienentämiseksi ja tarvittaessa maininta koneeseen liittyvistä jäännösriskeistä,

- käytetyt standardit ja muut tekniset eritelmät siten, että käy ilmi, mitkä olennaiset terveys- ja turvallisuusvaatimukset kyseiset standardit kattavat,

- tekniset selosteet, joista ilmenevät niiden testien tulokset, jotka on tehnyt joko valmistaja tai valmistajan taikka tämän valtuutetun edustajan valitsema laitos,

- jäljennös koneen ohjeista,

- osittain valmiin koneen osalta tarpeen mukaan liittämisvakuutus ja osittain valmiin koneen asianmukaiset kokoonpano-ohjeet,

- tarpeen mukaan jäljennökset koneen tai muiden siihen liitettyjen tuotteiden EY-vaatimustenmukaisuusvakuutuksista,

- jäljennös EY-vaatimustenmukaisuusvakuutuksesta;

b) sarjatuotteiden osalta ne sisäiset toimenpiteet, jotka pannaan täytäntöön sen varmistamiseksi, että kone pysyy tämän asetuksen tai sitä vastaavan direktiivin säännösten mukaisena.

Valmistajan on tehtävä komponenteille, tarvikkeille tai valmiille koneille tarpeelliset tutkimukset ja testit määrittääkseen, soveltuuko kone suunnittelunsa tai rakenteensa puolesta turvallisesti asennettavaksi ja käyttöön otettavaksi. Asiaankuuluvat selosteet ja tulokset on sisällytettävä tekniseen tiedostoon.

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitetun teknisen tiedoston on oltava jäsenvaltioiden toimivaltaisten viranomaisten käytettävissä vähintään kymmenen vuoden ajan koneen tai sarjatuotannossa viimeisen tuotetun kappaleen valmistusajankohdasta.

Teknistä tiedostoa ei tarvitse säilyttää yhteisön alueella, eikä sen tarvitse olla jatkuvasti käytettävissä aineellisessa muodossa. EY-vaatimustenmukaisuusvakuutuksessa nimetyn henkilön on kuitenkin voitava koota tekninen tiedosto ja antaa se käyttöön määräajassa, joka on suhteessa sen monimutkaisuuteen.

Teknisen tiedoston ei tarvitse sisältää sellaisten osakokoonpanojen yksityiskohtaisia suunnitelmia tai muita erityistietoja, joita koneen valmistukseen on käytetty, elleivät ne ole erityisesti tarpeen olennaisten terveys- ja turvallisuusvaatimusten mukaisuuden toteamiseksi.

3. Jos teknistä tiedostoa ei kyetä esittämään toimivaltaisten kansallisten viranomaisten pyydettyä sitä asianmukaisin perustein, tätä voidaan pitää riittävänä perusteena epäillä kyseisen koneen vaatimustenmukaisuutta olennaisia terveys- ja turvallisuusvaatimuksia koskevilta osin.

B. OSITTAIN VALMISTA KONETTA KOSKEVAT ASIAANKUULUVAT TEKNISET ASIAKIRJAT

Tässä osassa kuvataan asiaankuuluvien teknisten asiakirjojen kokoamisessa käytettävä menettelytapa. Asiakirjoilla on osoitettava, mitä tämän asetuksen tai sitä vastaavan direktiivin vaatimuksia sovelletaan ja mitkä niistä täyttyvät. Niiden on käsitettävä osittain valmiin koneen suunnittelu, valmistus ja toiminta siinä määrin kuin on tarpeen sen arvioimiseksi, onko se sovellettavien olennaisten terveys- ja turvallisuusvaatimusten mukainen. Asiakirjat on laadittava yhdellä tai useammalla yhteisön virallisella kielellä.

Asiakirjoihin kuuluvat seuraavat:

a) rakennetiedosto, jossa on

- osittain valmiin koneen yleispiirustus ja siihen liittyvät ohjauspiirien piirustukset,

- täydelliset yksityiskohtaiset piirustukset laskelmineen, testaustuloksineen, todistuksineen ja muine tietoineen, joita tarvitaan tarkastettaessa, onko osittain valmis kone olennaisten terveys- ja turvallisuusvaatimusten mukainen,

- asiakirjat riskin arvioinnista, joista ilmenee noudatettu menettely, mukaan lukien

i) luettelo sovellettavista olennaisista terveys- ja turvallisuusvaatimuksista, jotka täyttyvät,

ii) kuvaus tunnistettujen vaarojen poistamiseksi tai riskin vähentämiseksi toteutetuista suojaustoimenpiteistä ja tarvittaessa maininta jäännösriskeistä,

iii) käytetyt standardit ja muut tekniset eritelmät, siten, että käy ilmi, mitkä olennaiset terveys- ja turvallisuusvaatimukset kyseiset standardit kattavat,

iv) tekniset selosteet, joista käy ilmi valmistajan taikka valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan valitseman laitoksen tekemien kokeiden tulokset,

v) jäljennös osittain valmiin koneen kokoonpano-ohjeista;

b) sarjatuotteiden osalta ne sisäiset toimenpiteet, jotka pannaan täytäntöön sen varmistamiseksi, että osittain valmis kone pysyy sovellettavien olennaisten terveys- ja turvallisuusvaatimusten mukaisena.

Valmistajan on tehtävä komponenteille, tarvikkeille tai osittain valmiille koneille tarpeelliset tutkimukset ja testit määrittääkseen, soveltuuko kone suunnittelunsa tai rakenteensa puolesta turvallisesti asennettavaksi ja käytettäväksi. Asiaankuuluvat selosteet ja tulokset on sisällytettävä teknisiin tiedostoihin.

Asiaankuuluvien teknisten asiakirjojen on oltava jäsenvaltioiden toimivaltaisten viranomaisten käytettävissä vähintään kymmenen vuoden ajan osittain valmiin koneen tai, sarjatuotannon osalta, viimeisen tuotetun kappaleen valmistusajankohdasta, ja ne on pyynnöstä esitettävä kyseisille viranomaisille. Niitä ei tarvitse säilyttää yhteisön alueella, eikä niiden tarvitse olla jatkuvasti käytettävissä aineellisessa muodossa. Liittämisvakuutuksessa nimetyn henkilön on voitava koota asiakirjat ja esittää ne asiaankuuluvalle viranomaiselle.

Jos asiaankuuluvia teknisiä asiakirjoja ei kyetä esittämään toimivaltaisten kansallisten viranomaisten pyydettyä niitä asianmukaisin perustein, tätä voidaan pitää riittävänä perusteena epäillä kyseisen osittain valmiin koneen vaatimustenmukaisuutta sovellettujen ja ilmoitettujen olennaisten terveys- ja turvallisuusvaatimusten osalta.

Liite VIII

KONEEN VALMISTUKSEN SISÄISEEN TARKASTUKSEEN PERUSTUVA VAATIMUSTENMUKAISUUDEN ARVIOINTI

1. Tässä liitteessä kuvaillaan menettely, jolla valmistaja tai tämän valtuutettu edustaja, joka huolehtii 2 ja 3 kohdassa esitetyistä velvoitteista, varmistaa ja vakuuttaa, että kyseinen kone täyttää kyseisiin koneisiin sovellettavat asetuksen tai sitä vastaavan direktiivin vaatimukset.

2. Valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on laadittava liitteessä VII olevan A osan mukainen tekninen tiedosto kustakin kyseistä sarjaa edustavasta tyypistä.

3. Valmistajan on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että valmistusmenetelmällä taataan valmistettujen koneiden olevan liitteessä VII olevan A osan teknisen tiedoston ja tämän asetuksen tai sitä vastaavan direktiivin säännösten mukaisia.

Liite IX

EY-TYYPPITARKASTUS

EY-tyyppitarkastus on menettely, jolla ilmoitettu laitos varmistaa ja vakuuttaa, että liitteessä IV tarkoitetun koneen edustava malli (jäljempänä "tyyppi") täyttää tämän asetuksen tai sitä vastaavan direktiivin vaatimukset.

1. Valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on laadittava liitteessä VII olevassa A osassa tarkoitettu tekninen tiedosto kustakin tyypistä.

2. Valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on toimitettava kunkin tyypin EY-tyyppitarkastusta koskeva hakemus valitsemalleen ilmoitetulle laitokselle.

Hakemuksessa on oltava:

- valmistajan ja tarpeen mukaan tämän valtuutetun edustajan nimi ja osoite;

- kirjallinen vakuutus siitä, ettei samaa hakemusta ole toimitettu toiselle ilmoitetulle laitokselle;

- tekninen tiedosto.

Lisäksi hakijan on toimitettava ilmoitetun laitoksen käyttöön näyte tyypistä. Ilmoitettu laitos voi pyytää lisää näytteitä, jos testausohjelma edellyttää sitä.

3. Ilmoitetun laitoksen on:

3.1. tarkastettava tekninen tiedosto sekä se, että tyyppi on valmistettu sen mukaisesti sekä eriteltävä ne osat, jotka on suunniteltu yhdenmukaistettujen standardien asiaankuuluvien vaatimusten mukaisesti, samoin kuin osat, joiden suunnittelu ei perustu kyseisten standardien asiaankuuluviin vaatimuksiin;

3.2. tehtävä tai teetettävä asianmukaiset tarkastukset, mittaukset ja testit sen tarkastamiseksi, täyttävätkö tehdyt ratkaisut tämän asetuksen tai sitä vastaavan direktiivin olennaiset terveys- ja turvallisuusvaatimukset silloin, kun yhdenmukaistettuja standardeja ei ole sovellettu;

3.3. kun on käytetty yhdenmukaistettuja standardeja, tehtävä tai teetettävä asianmukaiset tarkastukset, mittaukset ja testit sen tarkastamiseksi, että standardeja on sovellettu tosiasiallisesti;

3.4. sovittava hakijan kanssa paikasta, jossa tarkastetaan, että tyyppi on valmistettu teknisen tiedoston mukaisesti sekä tehdään tarvittavat tarkastukset, mittaukset ja testit.

4. Jos tyyppi on tämän asetuksen tai sitä vastaavan direktiivin säännösten mukainen, ilmoitettu laitos antaa hakijalle EY-tyyppitarkastustodistuksen. Todistukseen on sisällyttävä valmistajan ja tämän valtuutetun edustajan nimi ja osoite, hyväksytyn tyypin tarpeelliset tunnistetiedot, tarkastuksessa tehdyt päätelmät ja todistuksen antamista koskevat edellytykset.

Valmistajan ja ilmoitetun laitoksen on säilytettävä kyseisen todistuksen jäljennös, tekninen tiedosto ja kaikki asiaankuuluvat asiakirjat 15 vuoden ajan todistuksen antamisesta.

5. Jos tyyppi ei ole tämän asetuksen tai sitä vastaavan direktiivin säännösten mukainen, ilmoitetun laitoksen on kieltäydyttävä antamasta hakijalle EY-tyyppitarkastustodistusta ja esitettävä kieltäytymiselleen yksityiskohtaiset perustelut. Sen on ilmoitettava asiasta hakijalle, muille ilmoitetuille laitoksille ja jäsenvaltiolle, joka on ilmoittanut kyseisen laitoksen.

6. Hakijan on ilmoitettava ilmoitetulle laitokselle, joka pitää hallussaan EY-tyyppitarkastustodistukseen liittyvää teknistä tiedostoa, kaikista hyväksyttyyn tyyppiin tehdyistä muutoksista. Ilmoitetun laitoksen on tarkastettava muutokset ja tällöin joko vahvistettava, että annettu EY-tyyppitarkastustodistus on edelleen voimassa tai annettava uusi EY-tyyppitarkastustodistus, jos muutokset voivat vaikuttaa siihen, onko tyyppi olennaisten terveys- ja turvallisuusvaatimusten tai tarkoitettujen käyttöolosuhteiden mukainen.

7. Komissio, jäsenvaltiot ja muut ilmoitetut laitokset voivat pyynnöstä saada jäljennöksen EY-tyyppitarkastustodistuksesta. Komissio ja jäsenvaltiot voivat perustellusta pyynnöstä saada jäljennöksen teknisestä tiedostosta ja ilmoitetun laitoksen tekemien testien tuloksista.

8. EY-tyyppitarkastusmenettelyihin liittyvät asiakirjat ja kirjeenvaihto laaditaan jollakin siinä jäsenvaltiossa käytettävällä yhteisön virallisella kielellä, johon ilmoitettu laitos on sijoittautunut, tai muulla ilmoitetun laitoksen hyväksymällä yhteisön virallisella kielellä.

9. EY-tyyppitarkastustodistuksen voimassaolo

9.1. Ilmoitetulla laitoksella on jatkuva vastuu varmistaa, että EY-tyyppitarkastustodistus pysyy voimassa. Sen on ilmoitettava valmistajalle merkittävistä muutoksista, joilla on vaikutusta todistuksen voimassaoloon. Ilmoitetun laitoksen on peruutettava todistukset, jotka eivät enää ole voimassa.

9.2. Kyseisen koneen valmistajalla on jatkuva vastuu varmistaa, että kyseinen kone on tekniikan nykytason mukainen.

9.3. Valmistajan on pyydettävä ilmoitetulta laitokselta EY-tyyppitarkastustodistuksen voimassaolon tarkistamista viiden vuoden välein.

Jos ilmoitettu laitos katsoo, että todistus voidaan pitää voimassa tekniikan tason huomioon ottaen, se uusii todistuksen voimassaolon edelleen viideksi vuodeksi.

Valmistajan ja ilmoitetun laitoksen on säilytettävä jäljennös tästä todistuksesta, teknisestä tiedostosta ja kaikista asiaankuuluvista asiakirjoista 15 vuoden ajan todistuksen antamisesta.

9.4. Jos EY-tyyppitarkastustodistuksen voimassaoloa ei uusita, valmistajan on lopetettava kyseisen koneen markkinoille saattaminen.

Liite X

TÄYDELLINEN LAADUNVARMISTUS

Tässä liitteessä kuvataan liitteessä IV tarkoitetun koneen vaatimustenmukaisuuden arviointi täydellistä laadunvarmistusjärjestelmää käyttäen, sekä menettely, jolla ilmoitettu laitos arvioi ja hyväksyy laatujärjestelmän ja valvoo sen soveltamista.

1. Valmistajan on sovellettava suunnittelussa, valmistuksessa, lopputarkastuksessa sekä testauksessa 2 kohdassa määriteltyä hyväksyttyä laatujärjestelmää, ja valmistajaa valvotaan 3 kohdan mukaisesti.

2. Laatujärjestelmä

2.1. Valmistaja tai tämän valtuutettu edustaja esittää laatujärjestelmänsä arvioimista koskevan hakemuksen valitsemalleen ilmoitetulle laitokselle.

Hakemukseen on sisällyttävä:

- valmistajan ja tarpeen mukaan tämän valtuutetun edustajan nimi ja osoite;

- koneiden suunnittelu-, valmistus-, tarkastus-, testaus- ja varastointipaikat;

- liitteessä VII olevassa A osassa esitetty tekninen tiedosto kunkin sellaisen liitteessä IV mainitun koneryhmän yhdestä mallista, jota hän aikoo valmistaa;

- laatujärjestelmää koskevat asiakirjat;

- kirjallinen vakuutus siitä, ettei samaa hakemusta ole toimitettu toiselle ilmoitetulle laitokselle.

2.2. Laatujärjestelmän on varmistettava, että koneet ovat tämän asetuksen tai sitä vastaavan direktiivin säännösten mukaisia. Kaikki valmistajan hyväksymät osatekijät, vaatimukset ja säännökset on dokumentoitava järjestelmällisesti ja täsmällisesti toimenpiteiden, menettelyjen ja kirjallisten ohjeiden muodossa. Näiden laatujärjestelmää koskevien asiakirjojen on oltava sellaisia, että voidaan yhdenmukaisesti tulkita erilaiset menettelytavat ja laatutoimenpiteet, kuten laatuohjelmat, -suunnitelmat, -käsikirjat ja -asiakirjat.

Niissä on erityisesti oltava riittävä kuvaus:

- laatutavoitteista, organisaation rakenteesta sekä johdon vastuualueista ja toimivallasta koneiden suunnittelun ja laadun osalta;

- teknisistä suunnitteluritelmistä, mukaan lukien sovellettavista standardeista, ja jos yhdenmukaistettuja standardeja ei noudateta kaikilta osin, käytettävistä keinoista, joilla varmistetaan tämän asetuksen tai sitä vastaavan direktiivin olennaisten turvallisuus- ja terveysvaatimusten noudattaminen;

- rakennevalvonnan ja -tarkastuksen tekniikoista, prosesseista ja järjestelmällisistä toimista, joita käytetään tämän asetuksen soveltamisalaan kuuluvien koneiden suunnittelussa;

- vastaavista valmistuksen, laadunvalvonnan ja laadunvarmistuksen tekniikoista, prosesseista ja järjestelmällisistä toimista, joita aiotaan käyttää;

- tarkastuksista ja testeistä, joita tehdään ennen valmistusta, valmistuksen aikana ja sen jälkeen ja niiden suoritustiheydestä;

- laatuasiakirjoista, kuten tarkastusselosteista ja testaus- ja kalibrointitiedoista ja asianomaisen henkilöstön pätevyyteen liittyvistä asiakirjoista;

- keinoista, joilla valvotaan koneilta vaaditun suunnittelun ja laadun saavuttamista sekä laatujärjestelmän tosiasiallista toimintaa.

2.3. Ilmoitettu laitos arvioi laatujärjestelmän määrittääkseen, täyttääkö se 2.2. kohdassa tarkoitetut vaatimukset.

Laatujärjestelmän niiden osien, joissa noudatetaan sovellettavaa yhdenmukaistettua standardia, oletetaan olevan 2.2. kohdassa tarkoitettujen vastaavien vaatimusten mukaisia.

Arviointiryhmässä on oltava vähintään yksi jäsen, jolla on kokemusta koneiden teknologian arvioinnista. Arviointimenettelyyn sisältyy tarkastuskäynti valmistajan tiloissa. Arvioinnin aikana arviointiryhmän on tehtävä 2.1. kohdan toisen alakohdan kolmannessa luetelmakohdassa tarkoitettujen teknisten tiedostojen tarkastus varmistaakseen, että ne ovat asianmukaisten terveys- ja turvallisuusvaatimusten mukaiset.

Päätöksestä on ilmoitettava valmistajalle tai tämän valtuutetulle edustajalle. Ilmoituksessa on oltava tarkastuksessa tehdyt päätelmät sekä perusteltu arviointipäätös.

2.4. Valmistaja sitoutuu täyttämään laatujärjestelmästä, sellaisena kuin se on hyväksytty, johtuvat velvollisuudet ja pitämään laatujärjestelmä asianmukaisena ja tehokkaana.

Valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on ilmoitettava laatujärjestelmän hyväksyneelle ilmoitetulle laitokselle laatujärjestelmään suunnitelluista muutoksista.

Ilmoitettu laitos arvioi ehdotetut muutokset ja päättää, vastaako muutettu laatujärjestelmä edelleen 2.2. kohdassa tarkoitettuja vaatimuksia vai onko tarpeen tehdä uusi arviointi.

Sen on ilmoitettava päätöksensä valmistajalle. Ilmoituksessa on oltava tarkastuksessa tehdyt päätelmät sekä perusteltu arviointipäätös.

3. Ilmoitetun laitoksen vastuulla oleva valvonta

3.1. Valvonnan tarkoituksena on varmistaa, että valmistaja täyttää hyväksytystä laatujärjestelmästä johtuvat velvollisuudet asianmukaisesti.

3.2. Valmistajan on sallittava ilmoitetulle laitokselle tarkastusta varten pääsy suunnittelu-, valmistus-, tarkastus- ja testauspaikoille ja varastoihin sekä toimitettava sille kaikki tarvittavat tiedot, erityisesti:

- laatujärjestelmän kuvaus;

- suunnittelua koskevassa laatujärjestelmän osassa edellytetyt asiakirjat. Tällaisia ovat esimerkiksi analyysien, laskelmien ja testien tulokset;

- valmistusta koskevassa laatujärjestelmän osassa edellytetyt asiakirjat. Tällaisia ovat esimerkiksi tarkastusselosteet, testaustiedot, kalibrointitiedot ja asianomaisen henkilöstön pätevyyteen liittyvät asiakirjat.

3.3. Ilmoitettu laitos tekee määräajoin tarkastuksia varmistaakseen, että valmistaja ylläpitää ja noudattaa laatujärjestelmää. Se toimittaa tarkastuskertomuksen valmistajalle. Määräajoin tehtävien tarkastusten aikaväli on sellainen, että täydellinen uudelleenarviointi tehdään kolmen vuoden välein.

3.4. Ilmoitettu laitos voi lisäksi ennalta ilmoittamatta käydä valmistajan luona. Näiden ylimääräisten käyntien tarve ja tiheys määritetään ilmoitetun laitoksen noudattaman tarkastuskäyntejä koskevan järjestelmän perusteella. Tarkastuskäyntejä koskevassa järjestelmässä otetaan huomioon erityisesti seuraavat tekijät:

- edellisten tarkastuskäyntien tulokset;

- korjaavien toimenpiteiden seurannan tarve;

- tarvittaessa järjestelmän hyväksymisen yhteydessä vahvistetut erityisvaatimukset;

- huomattavat muutokset valmistusprosessin, -toimenpiteiden tai -tekniikoiden järjestelyissä.

Näillä käynneillä ilmoitettu laitos voi tarvittaessa tehdä tai teettää testejä tarkastaakseen, että laatujärjestelmä toimii asianmukaisesti. Ilmoitetun laitoksen on toimitettava valmistajalle kertomus käynnistä sekä testausseloste, jos testaus on tehty.

4. Valmistajan tai tämän valtuutetun edustajan on pidettävä kymmenen vuoden ajan viimeisen valmistuspäivän jälkeen kansallisten viranomaisten saatavilla:

- edellä 2.1. kohdassa tarkoitetut asiakirjat; sekä

- edellä 2.4. kohdan kolmannessa ja neljännessä alakohdassa sekä 3.3. ja 3.4. kohdassa tarkoitetut ilmoitetun laitoksen päätökset ja kertomukset.

VNa laserlaitteista ja niiden tarkastuksesta

Valtioneuvoston asetus laserlaitteista ja niiden tarkastuksesta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, säädetään eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta 26 päivänä marraskuuta 2004 annetun lain (1016/2004) 4 §:n 2 momentin ja 5 §:n 2 momentin sekä 23 päivänä elokuuta 2002 annetun työturvallisuuslain (738/2002) 41 §:n 3 momentin nojalla:

Yleiset säännökset

1 §

Tässä asetuksessa tarkoitetaan:

1) *lasersäteilyllä* sähkömagneettista säteilyä, joka synnytetään stimuloidun emission avulla ja jonka aallonpituus on suurempi kuin 180 nanometriä (*nm*) mutta pienempi kuin 1 millimetri (*mm*);

2) *laserilla* laitetta, joka lähettää lasersäteilyä;

3) *laserlaitteella* laseria tai laitetta, johon laser kuuluu osana.

2 §

Tätä asetusta sovelletaan laserlaitteisiin ja niiden tarkastukseen.

Tätä asetusta ei sovelleta poliisin, puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen käytössä oleviin tai niiden käyttöön hankittaviin tähtäin-, valaisu-, maalinosoitus- ja etäisyydenmittauslaitteisiin eikä muihin käyttötarkoitukseltaan niihin verrattaviin laserlaitteisiin.

Tämän asetuksen 4–11 §:ää ei sovelleta laserlaitteisiin, joihin sovelletaan:

1) koneiden turvallisuudesta annettua valtioneuvoston asetusta (400/2008), kun laserlaite on osa konetta;

2) sähkölaitteiden turvallisuudesta annettua kauppa- ja teollisuusministeriön päätöstä (1694/1993);

3) terveydenhuollon laitteista ja tarvikkeista annettua lakia (629/2010); tai

4) radiotaajuuksista ja telelaitteista annetun lain (1015/2001) 20, 21 ja 21a–21e §:ää tai mainitun lain 24 §:n 2 momentin nojalla annettua Viestintäviraston määräystä laitteiden vaatimustenmukaisuuden varmistamismenettelystä.

Kuluttajien käyttöön tarkoitetuista laitteista ja lelujen turvallisuudesta säädetään erikseen.

3 §

Laserlaitteet jaetaan seuraavan taulukon mukaisiin turvallisuusluokkiin:

1	Laserlaitteen säteily ei aiheuta vaaraa kohtuullisesti ennakoitavissa käyttöolosuhteissa.
1M	Laserlaitteen säteily ei aiheuta vaaraa kohtuullisesti ennakoitavissa olosuhteissa, mutta voi olla vaarallinen, jos sädettä katsotaan säteilyä keräävän optisen apuvälineen kautta. Laserlaite toimii aallonpituusalueella 302,5 - 4000 nm.
2	Laserlaitteen säteily ei aiheuta vaaraa kohtuullisesti ennakoitavissa olosuhteissa. Silmän sulkeutumisrefleksi suojaa silmän vaurioitumiselta. Säteily voi aiheuttaa silmävaurion vain, jos säteeseen katsomista pitkitetään tietoisesti. Laserlaite toimii näkyvän valon aallonpituusalueella 400 - 700 nm.
2M	Laserlaitteen säteily voi aiheuttaa silmävaurion vain, jos säteeseen katsomista pitkitetään tietoisesti tai jos sädettä katsotaan säteilyä keräävän optisen apuvälineen kautta. Laserlaite toimii näkyvän valon aallonpituusalueella 400 - 700 nm.
3R	Laserlaitteen säteen osuminen suoraan silmään aiheuttaa vaaratilanteen, mutta riski on pienempi kuin 3B luokkaan kuuluvilla laitteilla. Suora säteeseen katsominen tai säteen heijastuminen silmään peilimäisestä pinnasta voi olla vaarallista. Laserlaite toimii aallonpituusalueella 302,5 - 106nm.
3B	Suora altistuminen laserlaitteen säteelle on vaarallista. Säteilyn hajaheijastuminen ei aiheuta yleensä vaaratilannetta.
4	Laserlaitteen säteily voi aiheuttaa silmävaurion kohdistuessaan silmiin myös hajaheijastuksen kautta. Säteen osuessa suoraan tai peilipinnasta heijastumalla iholle voi tästä seurata ihovaurio. Säde voi aiheuttaa palovaaran. Laserlaitteiden käsittelyssä edellytetään erityistä varovaisuutta.

Luokka määritellään ottaen huomioon laitteen normaali ja viallinen toiminta. Tarkemmat määräykset 1 momentin mukaisista luokitusperusteista ovat Euroopan standardisoimiskomitean vahvistamassa standardissa EN 60825 1.

Laitteisiin liittyvät vaatimukset

4 §

Ennen kuin turvallisuusluokkaan 2, 2M, 3R, 3B tai 4 kuuluva tai sellaisen osanaan sisältävä laserlaite saadaan asettaa myytäväksi, luovuttaa toiselle tai ottaa käyttöön, sille on tehtävä tyyppitarkastus. Tarkastuksen suorittaa tehtävään akkreditoitu tai muu sosiaali- ja terveysministeriön hyväksymä asiantuntijalaitos.

Tarkastuksessa määrätään laserlaitteen turvallisuusluokka ja tarkastetaan, että laite täyttää tässä asetuksessa määrätyt vaatimukset.

Laserlaite on tarkastettava uudestaan, jos siihen tehty muutos vaikuttaa merkittävästi luokitusperusteisiin tai turvallisuusjärjestelyihin.

5 §

Edellä 4 §:ssä tarkoitetun laserlaitteen tyyppitarkastuksen voi tehdä myös kolmantena osapuolena oleva, toisen Euroopan unionin jäsenvaltion, Turkin tai ETA-sopimuksen osapuolena olevan EFTA-valtion tarkastuselin tai sertifiointielin.

Edellä 4 §:ssä säädettyjä vaatimuksia ei sovelleta laserlaitteeseen, joka on peräisin toisesta Euroopan unionin jäsenvaltiosta, Turkista tai ETA-sopimuksen osapuolena olevasta EFTA-valtiosta ja jolle on tehty vastaava tyyppitarkastus. Lisäksi edellytyksenä on, että laitteen tyyppitarkastuksen turvallisuustaso vastaa suomalaisten vaatimusten mukaista tasoa.

Laserlaitteen mukana tulee olla todistus tyyppitarkastuksesta.

6 §

Laserosoittimeksi voidaan hyväksyä vain turvallisuusluokan 2 tai alemman luokan laite, paitsi jos kokonaisuutena asennettavan av-laitteiston varustukseen kuuluu laserosoittimeksi tarkoitettu 3R luokan laite, jonka ominaisuuksiin ja käyttöön nähden poikkeaminen on perusteltua ja laitetta voidaan käyttää turvallisesti.

Laserpelissä ja muussa siihen verrattavassa harrastetuotteessa, joka ei ole lelujen turvallisuutta koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetussa neuvoston direktiivissä 88/378/ETY tarkoitettu lelu, saa olla enintään turvallisuusluokkaan 2 kuuluva laserlaite.

7 §

Laserlaitteen valmistajan, maahantuojan, myyjän tai muun luovuttajan on huolehdittava, että laitteen mukana toimitetaan laitteen turvallisen käytön kannalta tarpeelliset ohjeet. Ohjeiden tulee sisältää:

1) tarpeelliset tiedot laserlaitteen asennuksesta, huollosta, teknisistä suojalaitteista ja käyttöön liittyvistä varotoimenpiteistä;

2) tiedot laserlaitteen säteilyominaisuuksista, jotka tarvitaan laitteen turvallisuuden arvioimiseksi.

8 §

Laserlaite on varustettava merkinnöillä, joista ilmenee laserlaitteen turvallisuusluokka ja tyyppitarkastus. Muut kuin turvallisuusluokkaan 1 kuuluvat laserlaitteet on lisäksi varustettava liitteessä esitettyjen kuva- ja tekstimerkintöjen mukaisesti säteilystä varoittavilla kilvillä. Myös säteen lähtöaukko on merkittävä.

Varoituskilvet on kiinnitettävä laserlaitteeseen kiinteästi ja mahdollisimman kestävästi. Erityisestä syystä kilvet voidaan toimittaa erillisinä käyttöönoton yhteydessä kiinnitettäväksi.

Jos laserlaitteen suojakotelo vaikuttaa laserlaitteen luokitukseen, kotelon poistamisesta aiheutuvasta säteilyn lisääntymisestä on varoitettava erillisellä varoituskilvellä, joka voi olla myös kotelon sisäpuolella.

9 §

Laserlaitteen ohjaus-, suuntaus- ja muiden säätölaitteiden sijoituksen on oltava sellainen, että säätö- ja käyttötoimenpiteet voidaan suorittaa turvallisesti.

Havaintojen tekoon tarkoitettujen aukkojen ja kuvapintojen kohdalla ei saa esiintyä säteilyä, joka vaarantaa käyttäjän terveyttä.

Laserlaitteen liikutuskoneiston vika, häiriö tai siihen kohdistuva säätö ei saa lisätä säteilyä siten, että laite sen vuoksi olisi luokiteltava ylempään turvallisuusluokkaan.

10 §

Suojakoteloineen luokitellun laserlaitteen suojakotelo ei saa olla avattavissa ilman erityistä työkalua. Jos avaaminen ilman työkalua on mahdollista, luokitus on tehtävä kotelo avattuna.

Jos suojakotelon tai sen osan avaaminen aiheuttaisi säteilyn lisääntymisen siten, että laite kotelo avattuna olisi luokiteltava vähintään luokkaan 3B, kotelo on varustettava kytkinmekanismilla. Kytkinmekanismin tulee toimia siten, että laite kotelo avattuna voidaan luokitella samaan luokkaan kuin kotelo suljettuna. Jos tällaista kytkinmekanismia ei ole, laite on luokiteltava kotelo avattuna.

Jos 2 momentissa tarkoitetun laserlaitteen käyttäminen kotelo avattuna on mahdollista siten, että sanotussa momentissa tarkoitetun kytkinmekanismin toiminta on estetty, laserlaite tulee varustaa hälytyslaitteella. Hälytyslaitteen tulee varoittaa valo- tai äänimerkillä laserin toimintavalmiudesta riippumatta siitä, onko kotelo paikallaan. Valomerkki tulee voida havaita myös suojalaseja käytettäessä.

11 §

Laserlaitteessa, joka kuuluu luokkaan 3B tai 4, tulee olla:

1) kauko-ohjain tai kaapeliliitäntä kauko-ohjausta varten;

2) varoitusjärjestelmä, jonka tulee antaa suojalaseilla nähtävä valomerkki tai selvästi kuuluva varoitusääni silloin, kun laserlaite on käyttövalmiina;

3) suljin tai vaimennin, jolla säteily vaimennetaan korkeintaan luokan 1M tai 2M sallimalle tasolle ilman, että säteilyn synnyttämiseen tarvittavaa sähkötehoa tarvitsee katkaista;

4) lukollinen kytkin, joka estää laserin käytön ilman avainta.

Tarkemmat määräykset laserlaitteiden rakenteesta ja varustelusta ovat Euroopan standardisoimiskomitean vahvistamassa standardissa EN 60825 - 1.

Käyttöön liittyvät vaatimukset

12 §

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että laserlaitteiden käyttäjät sekä käyttöalueella työskentelevät saavat turvallisuuden kannalta tarpeelliset tiedot laitteiston ominaisuuksista, käytöstä, varoitusmerkeistä, henkilökohtaisen suojautumisen tarpeesta sekä muista vaadittavista varotoimenpiteistä.

Luokkaan 4 kuuluvaa laserlaitetta saa käyttää vain laserin käyttöön koulutettu ja nimetty työntekijä.

Käytettäessä luokkaan 4 kuuluvaa laserlaitetta, on huolehdittava siitä, että vaara-alueella suojataan silmien lisäksi myös iho.

13 §

Laserlaitteen käytössä on noudatettava tarpeellista varovaisuutta. Tarvittaessa iho ja silmät on suojattava riittävästi. Erityisesti on huolehdittava siitä, ettei 2- 4 luokkaan kuuluvan laserin säde osu silmään ja ettei 4 luokkaan kuuluvan laserlaitteen säde osu iholle. Käytettäessä 1M, 2M tai niitä ylempään luokkaan kuuluvaa laserlaitetta on huolehdittava siitä, että optisten apuvälineiden käyttö ei lisää käytöstä aiheutuvaa vaaraa.

Lasersädettä ei saa suunnata ihmistä kohti. Säteen asettamista silmien tasolle on vältettävä ja se on pyrittävä pysäyttämään säteilyä hyvin vaimentavalla, tarpeen vaatiessa paloturvallisella materiaalilla.

Mainoksessa, näytöksessä tai muussa siihen verrattavassa toiminnassa, jossa työntekijät tai tapahtumapaikalla olevat muut henkilöt voivat altistua lasersäteilylle, saadaan käyttää laserlaitetta, jonka ulostuloteho on enintään 5 milliwattia (*mW*), jollei Säteilyturvakeskus ole tekemänsä tarkastuksen perusteella antanut lupaa suurempaan ulostulotehoon. Laserlaitteista, joiden ulostuloteho on yli 5 mW, säädetään erikseen.

14 §

Luokkaan 3B tai 4 kuuluvaa laserlaitetta käytettäessä on:

1) valvottava laserlaitteiden käyttötilaa ja vaara-aluetta sekä estettävä tarpeeton oleskelu näillä alueilla;

2) pyrittävä estämään tarpeettomat heijastukset;

3) käytettävä silmiensuojaimia vaara-alueella;

4) pyrittävä mahdollisuuksien mukaan sulkemaan säde suojan sisälle.

Käytettäessä sisätiloissa 3B tai 4 luokkaan kuuluvia laserlaitteita käyttöpaikalle johtaville kulkureiteille on asetettava liitteen mukainen yleinen varoituskilpi.

15 §

Liian suureksi epäillyn altistumisen jälkeen säteilyn kohteeksi joutuneelle on tehtävä välittömästi terveystarkastus mahdollisten silmä- ja ihovaurioiden toteamiseksi. Myös altistumisen syy on tässä yhteydessä selvitettävä.

Voimaantulo ja siirtymäsäännökset

16 §

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2008.

Tällä asetuksella kumotaan laserlaitteista ja niiden tarkastuksesta 6 päivänä kesäkuuta 1985 annettu valtioneuvoston päätös (472/1985) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Tämän asetuksen voimaan tullessa vireillä olevaan tyyppihyväksyntään ja tarkastuk-seen sovelletaan tämän asetuksen voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Liite ks. erillinen liitetiedosto

VNa työntekijöiden suojelemiseksi optiselle säteilylle altistumisesta aiheutuvilta vaaroilta

---

VNa 146/2010

Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi optiselle säteilylle altistumisesta aiheutuvilta vaaroilta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, säädetään 23 päivänä elokuuta 2002 annetun työturvallisuuslain (738/2002) 39 §:n nojalla:

1 § Tarkoitus

Tämän asetuksen tarkoituksena on työntekijän suojeleminen työssä esiintyviltä vaaroilta ja haitoilta, jotka aiheutuvat tai saattavat aiheutua altistumisesta keinotekoiselle eli muulle kuin luonnon optiselle säteilylle.

2 § Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan työhön, johon sovelletaan työturvallisuuslakia (738/2002) ja jossa optisesta säteilystä aiheutuu tai saattaa aiheutua vaaraa työntekijän silmien tai ihon terveydelle.

3 § Määritelmät

Tässä asetuksessa tarkoitetaan:

1) *optisella säteilyllä* keinotekoista sähkömagneettista säteilyä aallonpituusalueella 100 nanometriä (nm) - 1 millimetriä (mm);

2) *ultraviolettisäteilyllä* optista säteilyä aallonpituusalueella 100 - 400 nm;

3) *näkyvällä säteilyllä eli valolla* optista säteilyä aallonpituusalueella 380 - 780 nm;

4) *infrapunasäteilyllä* optista säteilyä aallonpituusalueella 780 nm - 1 mm;

5) *laserilla* laitetta, joka voidaan saada tuottamaan tai vahvistamaan sähkömagneettista säteilyä optisen säteilyn aallonpituusalueella pääasiassa hallitun emissioprosessin avulla;

6) *lasersäteilyllä* laserista tulevaa optista säteilyä;

7) *epäkoherentilla säteilyllä* optista säteilyä, joka on muuta kuin lasersäteilyä;

8) *altistumisen raja-arvoilla* optiselle säteilylle altistumisen rajoja, jotka perustuvat suoraan todettuihin terveysvaikutuksiin ja biologisiin näkökohtiin;

9) *irradianssilla (E)* tietylle pinnalle kohdistuvaa säteilytehoa pinta-alayksikköä kohti ilmaistuna watteina neliömetriä kohti (W m-2);

10) *energiatiheydellä (H)* tehotiheyden aikaintegraalia ilmaistuna jouleina neliömetriä kohti (J m-2);

11) *radianssilla (L)* säteilytehoa avaruuskulmayksikköä ja pinta-alayksikköä kohti ilmaistuna watteina neliömetriä ja steradiaania kohti (W m-2 sr-1).

4 § Altistumisen raja-arvot

Epäkoherentille säteilylle altistumisen raja-arvot vahvistetaan liitteessä I.

Lasersäteilylle altistumisen raja-arvot vahvistetaan liitteessä II.

Näiden rajojen noudattamisella varmistetaan optiselle säteilylle altistuvien työntekijöiden suojeleminen kaikilta tunnetuilta haitallisilta terveysvaikutuksilta.

5 § Optisen säteilyn selvittäminen

Työnantajan on tunnistettava optista säteilyä aiheuttavat lähteet ja sen mukaisesti selvitettävä, altistuvatko työntekijät optiselle säteilylle.

6 § Altistumistason arviointi, mittaus ja laskenta

Työnantajan on arvioitava työntekijän optiselle säteilylle altistumisen taso. Tarvittaessa työnantajan on joko mitattava tai laskettava tämä.

7 § Arviointi-, mittaus- ja laskentamenetelmät

Altistumisen arviointi, mittaus ja laskenta on suunniteltava ja toteutettava asianmukaisesti sekä suoritettava sopivin väliajoin. Arvioijan, mittaajan ja laskijan tulee olla työterveyshuollon tai työhygienian asiantuntija tahi muu työnantajan palveluksessa oleva tai ulkopuolinen henkilö, jolla on tarvittava kyky ja taito arvioida, mitata ja laskea optista säteilyä.

Optiselle säteilylle altistumisen arvioinnissa, mittauksessa ja laskennassa on noudatettava lasersäteilyä koskevia Kansainvälisen sähkötekniikan komitean (IEC) standardeja sekä epäkoherenttia säteilyä koskevia Kansainvälisen valaistuskomitean (CIE) ja Euroopan standardointikomitean (CEN) suosituksia. Sellaisissa altistumistilanteissa, joita nämä standardit ja suositukset eivät kata, ja siihen asti, kunnes tarkoituksenmukaiset EU:n standardit tai suositukset ovat saatavissa, säteilylle altistuminen on arvioitava, mitattava ja laskettava käytettävissä olevien kansallisten tai kansainvälisten tieteellisesti perusteltujen ohjeiden mukaisesti. Altistumisen arvioinnissa voidaan ottaa huomioon myös optista säteilyä aiheuttavan laitteen valmistajan ilmoittamat tiedot, jos laite kuuluu asiaa koskevien yhteisön direktiivien soveltamisalaan.

8 § Altistumistietojen säilyttäminen

Työnantajan on säilytettävä tiedot arvioiduista, mitatuista ja lasketuista altistumistasoista niin kauan kuin se on arvioinnin, mittauksen tai laskennan osalta kohteen optiselle säteilylle altistumisen arvioinnin ja ehkäisemisen kannalta tarpeen.

9 § Vaaran arviointi

Työnantajan on 5 ja 6 §:ssä tarkoitetun selvityksen ja määrityksen perusteella arvioitava vaaran merkitys työntekijöiden terveydelle. Työnantajalla tulee olla hallussaan tämän riskin arvioinnin tulos, jonka hän voi sisällyttää työpaikkaselvitykseen tai muuhun selvitykseen. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus saada tieto arvioinnin tuloksesta.

Riskin arviointiin voi sisältyä selvitys siitä, että yksityiskohtaisempi riskien arviointi ei ole tarpeellinen riskin luonteen ja laajuuden vuoksi. Riskin arviointi on pidettävä ajan tasalla ja tarkistettava erityisesti, kun työmenetelmissä tai työolosuhteissa on tapahtunut sen kannalta merkittäviä muutoksia tai kun työntekijän terveydentilan seuranta osoittaa sen tarpeelliseksi.

10 § Riskin arvioinnissa huomioon otettavat seikat

Työnantajan on riskin arvioinnissa otettava erityisesti huomioon:

1) optiselle säteilylle altistumisen taso sekä optisen säteilyn aallonpituus ja kesto;

2) optiselle säteilylle altistumisen raja-arvot;

3) optisen säteilyn vaikutukset niiden työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen, joiden työterveyshuolto on todennut olevan erityisen alttiita vaaralle;

4) optisen säteilyn ja valolle herkistävien kemiallisten aineiden välisestä vuorovaikutuksesta työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle aiheutuva vaara;

5) optisen säteilyn epäsuorat vaikutukset, kuten tilapäinen sokaistuminen, räjähdys tai tulipalo;

6) sellaisten korvaavien laitteiden olemassaolo, jotka on suunniteltu vähentämään optiselle säteilylle altistumista;

7) terveydentilan seurannassa saadut tiedot, mukaan lukien julkaistut tiedot, silloin kun se on mahdollista;

8) altistuminen useille optisen säteilyn lähteille;

9) IEC-standardissa määritelty laseriin sovellettava luokitus ja muiden sellaisten keinotekoisten lähteiden vastaavat luokitukset, jotka todennäköisesti aiheuttavat samanlaisen vaurion kuin luokan 3 B tai 4 laser;

10) tiedot, jotka optisen säteilyn lähteiden ja niihin liittyvien työvälineiden ja suojainten valmistajat ovat antaneet asiaa koskevien yhteisön direktiivien mukaisesti.

11 § Altistumisen ehkäiseminen tai vähentäminen

Työnantajan on poistettava optiselle säteilylle altistumisesta työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle aiheutuvat vaarat tai, jollei tämä ole mahdollista, vähennettävä ne mahdollisimman alhaiselle tasolle, ottaen huomioon tekninen kehitys ja vaaran tai haitan ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi käytettävissä olevat toimenpiteet.

12 § Toimenpiteet raja-arvojen ylittymisen uhatessa

Jos riskin arvioinnin tulokset osoittavat, että työntekijät saattavat altistua raja-arvot ylittävälle optiselle säteilylle, työnantajan on laadittava ja toteutettava ohjelma raja-arvot ylittävän altistumisen ehkäisemiseksi (*torjuntaohjelma*).

Työpaikoilla, joissa työntekijät saattavat altistua raja-arvot ylittävälle optiselle säteilylle, työnantajan on ilmoitettava optisesta säteilystä asianmukaisin merkein, ja kyseiset alueet on merkittävä ja pääsyä niille rajoitettava, jos se on teknisesti mahdollista.

13 § Torjuntaohjelma

Torjuntaohjelmaan otetaan teknisiä tai toiminnan järjestelyä koskevia toimenpiteitä raja-arvot ylittävän altistumisen estämiseksi. Siinä on asianmukaisella tavalla kiinnitettävä huomiota erityisesti:

1) vaihtoehtoisiin työmenetelmiin;

2) vähemmän optista säteilyä lähettävien laitteiden valintaan tehtävä työ huomioon ottaen;

3) sellaisiin säteilylähteeseen tehtäviin teknisiin toimenpiteisiin, joilla työntekijöiden altistumista säteilylle voidaan vähentää;

4) asianmukaisiin työvälineiden, työpaikkojen ja työpisteissä käytettävien järjestelmien huolto- ja kunnossapito-ohjelmiin;

5) työpaikkojen ja työpisteiden suunnitteluun;

6) altistumisen keston ja tason rajoittamiseen;

7) asianmukaisten henkilönsuojainten saatavuuteen;

8) laitteen valmistajan ohjeisiin.

14 § Toimenpiteet raja-arvon ylittyessä

Jos työntekijän altistuminen optiselle säteilylle ylittää 4 §:ssä säädetyn raja-arvon, työnantajan on ryhdyttävä viipymättä toimenpiteisiin altistuksen vähentämiseksi alle raja-arvon.

Työnantajan on selvitettävä raja-arvon ylittymisen syyt ja muutettava suojausta ja ennaltaehkäisyä niin, että ylitys ei toistu.

15 § Riskeille erityisen alttiit työntekijät

Työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin työterveyshuollon osoittamien optisen säteilyn aiheuttamalle riskille erityisen alttiiden työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi.

16 § Työntekijöille annettava opetus ja ohjaus

Työnantajan on annettava työssään optiselle säteilylle altistuville työntekijöille tarpeelliset tiedot 8 §:ssä tarkoitetun riskin arvioinnin tuloksista sekä opetusta ja ohjausta erityisesti:

1) toimenpiteistä optisesta säteilystä aiheutuvien vaarojen ja haittojen poistamiseksi tai vähentämiseksi mahdollisimman vähäisiksi;

2) altistumisen raja-arvoista sekä mahdollisista riskeistä;

3) altistumisen arviointi-, mittaus- ja laskentatuloksista sekä niiden merkityksestä turvallisuuden ja terveyden kannalta;

4) optisesta säteilystä aiheutuvien haitallisten terveysvaikutusten tunnistamisesta ja ilmoittamisesta;

5) työterveyshuollosta ja sen toiminnasta;

6) turvallisista työtavoista, sekä

7) asianmukaisten henkilönsuojainten oikeasta käytöstä.

17 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 27 päivänä huhtikuuta 2010.

Liitteet 1 ja 2 ks. erillinen liitetiedosto

STMa nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta

Sosiaali- ja terveysministeriön päätöksen mukaisesti säädetään nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 19 §:n 2 momentin nojalla, sellaisena kuin se on laissa 16/1997:

1 § Soveltamisala

Tämän asetuksen liitteenä on esimerkkiluettelo nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 19 §:n 2 momentissa tarkoitetuista kevyistä töistä, joita on lupa teettää 14 vuotta täyttäneellä tai saman kalenterivuoden aikana täyttävällä nuorella henkilöllä.

Kevyellä työllä tarkoitetaan työtä, joka ei ole haitallista nuoren terveydelle, kehitykselle tai koulunkäynnille ottaen huomioon työolosuhteet, työympäristö, työn vaatimukset, työn aiheuttama vastuu sekä ruumiillinen ja henkinen kuormittavuus.

Kevyt työ ei voi sisältää nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä annetun valtioneuvoston asetuksen (475/2006) 2 ja 3 §:n tarkoittamia töitä.

2 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2012.

Tällä asetuksella kumotaan nuorille sopivista kevyistä töistä annettu työministeriön päätös (1431/1993).

Liite 1

Kevyet työt

1. Virvokkeiden, lippujen ja vastaavanlaisten tuotteiden myyntityö kilpailuissa, näyttelytilaisuuksissa tai samankaltaisissa tilaisuuksissa.

2. Lähettityö sekä lehtien ja mainosten jako.

3. Esiintymiset ja muu työskentely taide-, kulttuuri- ja vastaavissa tilaisuuksissa.

4. Kirjoittaminen, toimittaminen, viestintä ja muu mediatyö.

5. Kauppaliikkeissä tehtävät avustavat työt kuten näytteille asettelu ja hintojen merkitseminen, tavaroiden lajittelu ja pakkaus sekä myyntityö, ei kuitenkaan työ valintamyymälöiden kassoilla.

6. Avustavat toimistotyöt.

7. Puutarha- ja maataloustöissä istutus-, poiminta- ja aputyöt sekä vaarattomien kotieläinten ruokinta.

8. Majoitus- ja ravitsemisliikkeissä tehtävät avustavat työt kuten kattaukseen liittyvät työt sekä annostelu- ja myyntityö.

9. Teollisuudessa tehtävät pienehköt avustavat työt, joita tehtäessä tai joiden läheisyydessä ei käsitellä aineita tai välineitä, jotka voivat aiheuttaa terveydellistä vaaraa tai haittaa.

10. Varastotyössä ja vastaavassa tavaroiden vastaanotto, lajittelu, käsittely ja lähetys sekä merkintä- ja laskentatyö.

11. Puhtaanapito- ja siivoustyössä huoneistojen, esimerkiksi toimistojen siivous siten, että työssä ei saa käsitellä aineita tai välineitä, jotka voivat aiheuttaa terveydellistä vaaraa tai haittaa.

12. Muut kevyet työt, jotka työympäristö, työn vaatimukset, työn aiheuttama vastuu sekä ruumiillinen ja henkinen kuormittavuus huomioon ottaen vastaavat edellä mainittuja töitä.

STMa nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta

---

188/2012

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta

Sosiaali- ja terveysministeriön päätöksen mukaisesti säädetään nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 19 §:n 2 momentin nojalla, sellaisena kuin se on laissa 16/1997:

1 § Soveltamisala

Tämän asetuksen liitteenä on esimerkkiluettelo nuorille työntekijöille vaarallisista töistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja töitä saa tehdä vain nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä annetussa valtioneuvoston asetuksessa (475/2006) säädetyin edellytyksin.

2 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2012.

Tällä asetuksella kumotaan nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta annettu sosiaali- ja terveysministeriön asetus (302/2007).

Neuvoston direktiivi 94/33/EY; EYVL N:o L 216, 20.8.1994, s.12

Liite

ESIMERKKILUETTELO NUORILLE TYöNTEKIJöILLE VAARALLISISTA TöISTÄ

Esimerkkiluettelo nuorille työntekijöille vaarallisista töistä

1. Mekaaniset vaaratekijät

Leikkaantumisen tai puristumisen erityinen vaara tai muu erityinen vaara voi olla esimerkiksi seuraavilla työvälineillä:

1) sirkkelillä, pyörösahalla, vannesahalla, muulla kuin automaattisella syöttölaitteella ja terän koteloinnilla varustetulla höyläkoneella, moottorisahalla, jyrsinkoneella, levyleikkurilla ja muulla vastaavalla konevoimalla toimivalla leikkurilla, avonieluisella murskauskoneella, hiekansirotuslaitteella, muulla kuin toimintaan kytketyllä karansuojalla varustetulla kiinteästi asennetulla pylväs- tai pöytäporakoneella, kulmahiomakoneella, metallisorvilla, kaasuhitsaus- ja kaasuleikkauslaitteella, pulttipistoolilla, paineilmalla tai vastaavalla toimivalla naulaimella ja muulla vastaavalla koneella, laitteella ja työvälineellä,

2) traktorilla, joka on varustettu vinssillä, kuormausnosturilla, kaivinkoneella tai etu- tai takakuormaimella taikka johon on liitetty mekaanista voimansiirtoa tarvitseva työkone, trukilla lukuun ottamatta hidasta tavaran siirtoon käytettävää niin sanottua matalanostotrukkia, maansiirtokoneella, metsätyökoneella, leikkuupuimurilla, sekä vaativissa olosuhteissa moottorikäyttöisellä ruohonleikkurilla, moottorikelkalla ja mönkijällä,

3) konekäyttöisellä nosto- ja siirtolaitteella kuljettajana, merkinantajana tai hoitajana lukuun ottamatta kiinteästi asennetun painonappiohjauksella varustetun hissin ohjaamista sekä nostimella, taljalla tai vastaavalla laitteella oman työkappaleen nostamisessa,

4) henkilönostolaitteella.

2. Kemialliset vaaratekijät

Kemiallista vaaraa voi aiheutua aineista ja seoksista, jotka kuuluvat kemikaalien luokitusta, merkintöjä ja pakkaamista koskevan Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 1272/2008 tai kemikaalilain (599/2013) mukaisiin luokkiin, seuraavasti:

1) edellä mainitun asetuksen mukainen vaaraluokka ja -kategoria ihoa herkistävä 1, alakategoria 1A tai 1B sekä vaaralauseke H317 (voi aiheuttaa

allergisen ihoreaktion) tai kemikaalilain mukainen varoitusmerkki Xi (ärsyttävä) ja vaaraa osoittava lauseke (R-lauseke) R43 (ihokosketus voi aiheuttaa herkistymistä),

2) edellä mainitun asetuksen mukainen vaaraluokka ja -kategoria hengitysteitä herkistävä 1, alakategoria 1A tai 1B sekä vaaralauseke H334 (voi aiheuttaa hengitettynä allergia- tai astmaoireita tai hengitysvaikeuksia tai kemikaalilain mukainen varoitusmerkki Xn (haitallinen) ja vaaraa osoittava lauseke (R-lauseke) R42 (altistuminen hengitysteitse voi aiheuttaa herkistymistä),

3) edellä mainitun asetuksen mukainen vaaraluokka ja -kategoria ihosyövyttävyys 1A, 1B ja 1C sekä vaaralauseke H314 (voimakkaasti ihoa syövyttävää ja silmiä vaurioittavaa) tai kemikaalilain mukainen varoitusmerkki C (syövyttävä) ja vaaraa osoittavat lausekkeet (R-lausekkeet) R35 (voimakkaasti syövyttävää) ja R34 (syövyttävää),

4) muut terveydelle vaaralliset aineet ja seokset, silloin kun niiden vaarallisuudesta, työmenetelmistä tai käsittelytavoista voi aiheutua vaaraa.

3. Fysikaaliset vaaratekijät

Seuraavissa töissä voi olla erityinen fysikaalinen vaara:

a) työt, joissa voimakas melu voi aiheuttaa kuulovaurion vaaraa,

b) työt voimakkaasti tärisevillä työkoneilla,

c) työt, joissa voi altistua terveydellisille vaaroille kylmyyden tai kuumuuden vuoksi,

d) työt erityisen korkeassa tai matalassa ilmanpaineessa.

4. Sähköiset vaaratekijät

Erityinen sähköinen vaara voi olla jännitetyössä ja työssä paljaiden jännitteisten osien läheisyydessä sekä vahvavirtalaitteiden ja hissien huolto- ja korjaustyössä.

5. Ruumiillinen liikarasitus

Ruumiillinen liikarasitus voi liittyä raskaiden taakkojen nostoon sekä muuhun yksipuolisesti kuormittavaan työhön.

6. Biologiset vaaratekijät

Erityinen vaara voi olla työssä, jossa voi altistua työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta annetussa valtioneuvoston päätöksen (1155/1993) tarkoitettuun ryhmään II-IV kuuluvalle biologiselle tekijälle.

7. Eräät työt

Erityinen tapaturman tai terveyden vaurioitumisen vaara voi olla myös seuraavissa töissä:

1) maanalaisessa työssä kaivoksissa ja kaivannoissa tai muuten sellaisissa olosuhteissa, joissa on sortumis- ja luhistumisvaara,

2) alusten lastaukseen ja purkamiseen välittömästi kuuluvassa työssä,

3) kiskoajoneuvojen kuljettamisessa rautateillä ja kiskoliikenteessä sekä vaihde- ja järjestelytyössä ratapihoilla,

4) vaaraa aiheuttavassa huolto-, puhdistus- ja korjaustyössä,

5) viranomaisten tarkastuksen alaiseksi määrättyjen paineellisten laitteiden tarkastus-, huolto- ja korjaustyössä,

6) rakennusten purkutyössä,

7) säiliötyössä, jossa on tukehtumisen tai muu vastaava vaara,

8) pylväs- ja mastotyössä ja muussa työssä, johon liittyy ilmeinen putoamisvaara,

9) työssä vaarallisten eläinten kanssa,

10) paineenalaisia, nesteytettyjä tai liuotettuja kaasuja sisältävien laitteiden käsittelyssä valmistamista, varastoinnissa ja käytössä,

11) koneen aiheuttamassa pakkotahtisessa työssä, joissa on suorituspalkka, tai rasittavassa toistotyössä.

VNa rakennustyötä tekevän sukeltajan pätevyydestä ja turvallisuussuunnitelmasta

---

1088/2011
Valtioneuvoston asetus rakennustyötä tekevän sukeltajan pätevyydestä ja turvallisuussuunnitelmasta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, säädetään työturvallisuuslain (738/2002) 10 §:n 4 momentin ja 14 §:n 2 momentin nojalla:

1 § Soveltamisala

Tässä asetuksessa säädetään vedessä rakennustyötä tekevän ja sukelluslaitteita käyttävän työntekijän (*sukeltaja*) erityisistä pätevyysvaatimuksista ja sukellustyötä varten tehtävästä turvallisuussuunnitelmasta.

Vedessä tehtävästä rakennustyöstä säädetään lisäksi rakennustyön turvallisuudesta annetussa valtioneuvoston asetuksessa (205/2009).

2 § Erityiset pätevyysvaatimukset

Sukeltajalla tulee olla suoritettuna sukellusalan ammattitutkinnon työsukeltamisen osaamisala tai soveltuva tutkinnon osa.

Soveltuvana tutkinnon osana pidetään sukellusalan ammattitutkinnon työsukeltamisen osaamisalan pakollista tutkinnon osaa Työsukeltaminen taso 1 tai sukellusalan ammattitutkinnon tutkimussukeltamisen osaamisalan pakollista tutkinnon osaa Tutkimussukeltaminen. Soveltuvan tutkinnon osan antaman pätevyyden riittävyyttä arvioidaan sukellussyvyyden, työtehtävän, käytettävien sukelluslaitteiden ja työmenetelmän perusteella.

Ulkomailla saadun ammattipätevyyden tunnustamisesta säädetään erikseen.

3 § Turvallisuussuunnitelma

Työnantajan on tehtävä sukellustyötä varten työturvallisuuslain (738/2002) 10 §:n 1 momentissa tarkoitetun työn ja työympäristön vaarojen selvittämisen ja arvioinnin perusteella työpaikka- ja työvaihekohtainen kirjallinen turvallisuussuunnitelma.

Turvallisuussuunnitelmasta tulee tarpeellisessa laajuudessa ilmetä 1 momentissa tarkoitetun arvioinnin sisältö ja turvallisuuden varmistamiseksi tehtävät toimenpiteet seuraavista asioista:

1) työn ja työolosuhteiden erityisvaatimukset;

2) työntekijöiden pätevyys- ja ammattitaitovaatimukset;

3) sukellusryhmän turvallinen kokoonpano;

4) käytettävät sukelluslaitteet ja muut työvälineet;

5) pelastautuminen, yhteydenpito, ensiapu ja muu toiminta onnettomuustilanteissa;

6) muut työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttavat tekijät.

Turvallisuussuunnitelma on tehtävä ymmärrettävässä muodossa ja käsiteltävä asianosaisten työntekijöiden kanssa. Turvallisuussuunnitelma on pidettävä ajan tasalla.

4 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä heinäkuukuuta 2012.

Tällä asetuksella kumotaan rakennustyötä veden alla tekevän sukeltajan pätevyydestä annettu työministeriön päätös 674/1996.

Päätöksen nojalla saatu pätevyys jää kuitenkin voimaan.

> **Säädösmuutoksen 1209/2019 voimaantulosta:** Henkilö, jolla on tämän asetuksen voimaan tullessa voimassa olleiden säännösten mukainen sukeltajan pätevyys, saa edelleen tehdä tässä asetuksessa tarkoitettua työtä pätevyytensä rajoissa.
>
> Tässä asetuksessa tarkoitetun pätevyyden saa myös se, joka on aloittanut ammattisukeltajan ammattitutkinnon tai siihen sisältyvän soveltuvan kevytsukeltajan tutkinnon suorittamisen ennen 1 päivää elokuuta 2019 ja joka suorittaa mainitun tutkinnon.

VNa työssä käytettävien ajoneuvojen peruutushälyttimestä

VNa 568/2012

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti säädetään työturvallisuuslain (738/2002) 41 §:n 3 momentin nojalla:

1 § Tarkoitus

Tämän asetuksen tarkoituksena on työntekijäin ja muiden työn vaikutuspiirissä olevien suojaaminen peruuttavalta ajoneuvolta peruutushälyttimen avulla.

2 § Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan:

1) käytettäessä kuorma-autoa taikka liikennetraktoria louheen, maa-aineksen, lumen tai asfaltin kuljetukseen;

2) jätteiden kuljetukseen kuorman pakkaus- ja tiivistyslaitteilla tai vaihtolavalaitteilla varustetulla kuorma-autolla;

3) jakelukuljetuksiin ja muihin vastaaviin kuljetuksiin umpinaisella kuormakorilla varustetulla kuorma-autolla;

4) käytettäessä moottorityökonetta tai liikennetraktoria louheen, maa-aineksen tai lumen kuormausajoneuvona;

5) tehtäessä tiivistys- tai tasoitustöitä yli 7 000 kiloa painavalla moottorityökoneella;

6) käytettäessä trukkia tai muuta moottorityökonetta perävaunun hinausajoneuvona aluksen lastauksessa tai purkamisessa terminaalialueella.

Asetusta ei sovelleta ajoneuvolla, jossa on samanlaiset hallintalaitteet eteen- ja taaksepäin ajamista varten, tehtävään työhön.

3 § Peruutushälyttimen käyttäminen

Työnantajan on huolehdittava siitä, että hänen johtonsa ja valvontansa alaisessa työssä käytettävä 1 §:ssä tarkoitettu ajoneuvo on ennen työn aloittamista varustettu jaksottaista äänimerkkiä antavalla peruutushälyttimellä tai 4§:ssä tarkoitetulla laitteella ja että hälytintä tai laitetta käytetään työn aikana. Sen lisäksi ajoneuvoa peruutettaessa on noudatettava erityistä varovaisuutta.

Hälytin voidaan kytkeä pois toiminnasta, jos hälyttimen äänestä on kohtuutonta haittaa ympäristölle ja muilla keinoilla on huolehdittu peruuttamisen turvallisuudesta.

4 § Peruutushälyttimen korvaava laite

Peruutushälytin voidaan korvata ajoneuvoon asennetulla laitteella, joka tunnistettuaan turvalliselta etäisyydeltä ajoneuvon takana olevan ihmisen tai esteen välittömästi ja luotettavasti pysäyttää ajoneuvon tai antaa ajoneuvon ohjaamossa selkeän hälytyksen, taikka laitteella, joka välittää ajoneuvon ohjaamossa kuljettajan näkökentässä olevaan vastaanottimeen riittävän kuvan peruutussuunnasta.

5 § Peruutushälyttimen asentaminen

Peruutushälytin tulee asentaa ja kytkeä siten, että se hälyttää ajoneuvoa peruutettaessa tai peruutusvaihteen ollessa kytkettynä. Hälyttimen yhteyteen voidaan asentaa laitteen toiminnan ilmaisevalla merkkivalolla varustettu katkaisija, jolla hälytin voidaan kytkeä pois toiminnasta.

6 § Peruutushälyttimen tekniset ominaisuudet

Peruutushälyttimen teknisistä ominaisuuksista on voimassa, mitä autojen ja perävaunujen rakenteesta ja varusteista annetussa asetuksessa (1248/2002) ja traktorien, moottorityökoneiden ja maastoajoneuvojen, niiden perävaunujen sekä hinattavien laitteiden rakenteesta ja varusteista annetussa liikenne- ja viestintäministeriön asetuksessa (274/2006) säädetään.

7 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2013.

Tällä asetuksella kumotaan valtioneuvoston päätös työssä käytettävien ajoneuvojen peruutushälyttimestä (847/1994).

VNa laivaväen asuinympäristöstä aluksella

825/2012
Valtioneuvoston asetus laivaväen asuinympäristöstä aluksella

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti säädetään laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella annetun lain (395/2012) 11 ja 13 §:n nojalla:

1 § Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan suomalaiseen alukseen. Tätä asetusta ei kuitenkaan sovelleta:

1) puolustus- ja merivartiotehtäviin käytettävään valtion alukseen;

2) kantosiipi-, ilmatyyny- ja perinnealukseen;

3) huvialukseen;

4) kalastusalukseen.

2 § Asuintilojen korkeus ja sijainti

Vapaan korkeuden on oltava asuintilojen tavanomaisilla kulku- ja oleskelualueilla vähintään 203 senttimetriä.

Asuintilaa ei saa käyttää läpikulkutienä työpisteisiin eikä asuintila saa olla suorassa yhteydessä työtiloihin. Matkustajatiloista ei saa olla vapaata kulkua laivaväen asuintiloihin. Asuintiloihin ei saa johtaa läpivientejä hydrauli-, kaasu-, höyry- tai muille putkille.

Aluksella, jonka bruttovetoisuus on vähintään 500, makuuhytit on sijoitettava kokonaan ylimmän lastivesiviivan yläpuolelle aluksen keski- tai peräosaan siten, että niihin tulee luonnonvalo. Makuuhyttejä ei saa sijoittaa sellaisen kannen alapuolelle, josta aiheutuu häiritsevä meluhaitta.

3 § Makuu- ja päivähytit

Yhden hengen makuuhytin vähimmäispinta-ala on 4,5 neliömetriä, jos aluksen bruttovetoisuus on alle 3 000, 5,5 neliömetriä, jos aluksen bruttovetoisuus on vähintään 3000 ja alle 10000 ja 7,0 neliömetriä, jos aluksen bruttovetoisuus on 10000 tai enemmän.

Matkustaja- ja erikoisaluksella muun kuin päällystöön kuuluvan laivaväen makuuhytin vähimmäispinta-ala on 7,5 neliömetriä kahden hengen hytissä, 11,5 neliömetriä kolmen hengen hytissä ja 14,5 neliömetriä neljän hengen hytissä. Sellaisella muulla kuin matkustaja- tai erikoisaluksella, jonka bruttovetoisuus on alle 1000 ja jonka osalta työsuojeluviranomainen on myöntänyt poikkeuksen laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella annetun lain (395/2012) 11§:n mukaisesti, makuuhytin voi jakaa kaksi henkilöä edellyttäen, että hytin lattiapinta-ala on vähintään 7 neliömetriä.

Aluksen päälliköllä, yliperämiehellä, konepäälliköllä, ensimmäisellä konemestarilla ja talousosaston esimiehellä on oltava makuuhytin yhteydessä erillinen päivähytti. Mikäli vaatimus erillisestä päivähytistä on kohtuuton aluksen käyttötarkoitus ja liikennealue huomioon ottaen, voidaan tästä vaatimuksesta myöntää poikkeus sellaisen aluksen osalta, jonka bruttovetoisuus on alle 3000 siten kuin laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella annetun lain 11§:ssä säädetään. Jos päällystöön kuuluvalla ei ole makuuhytin yhteydessä erillistä päivähyttiä, on makuuhytin vähimmäispinta-alan oltava matkustaja- ja erikoisaluksilla 8,5 neliömetriä ja muilla aluksilla 7,5 neliömetriä, jos aluksen bruttovetoisuus on alle 3000, 8,5 neliömetriä, jos aluksen bruttovetoisuus on vähintään 3000 mutta alle 10?000, ja 10,0 neliömetriä, jos aluksen bruttovetoisuus on 10000 tai enemmän.

Miehillä ja naisilla on oltava erilliset makuuhytit.

4 § Ilmanvaihto

Asuintilojen on oltava ilmastoituja. Ilmanvaihdon on oltava riittävä ottaen huomioon tilan käyttötarkoitus. Makuu- ja ruokailutilojen tuuletusjärjestelmien tulee olla säädettävissä siten, että tyydyttävä ilman laatu ja riittävä ilmanvaihto voidaan varmistaa kaikissa sää- ja ilmasto-olosuhteissa. Saniteettitiloista ja sairashytistä poistoilma on johdettava suoraan ulkoilmaan.

Asuintilojen koneellinen ilmanvaihtolaitteisto on pidettävä toimintakunnossa. Laitteistossa oleva laivaväelle välitöntä terveyshaittaa aiheuttava lika ja muut epäpuhtaudet on puhdistettava. Laitteiston on toimittava niin, että laivaväen terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa.

5 § Lämmitys

Lämmityksen on oltava riittävä aluksen liikennealue huomioon ottaen. Lämpötilan on oltava noin 20 celsiusastetta. Lämmön on jakauduttava tilaan tasaisesti siten, ettei siitä aiheudu haittaa.

6 § Valaistus

Asuintiloissa on oltava yleisvalaistus, tarvittaessa paikallisvalaistus ja asuintilojen kulkuteillä varavalaistus. Makuusijan pääpuolessa on oltava lukuvalaistus. Lisäksi makuu- tai päivähytissä on oltava pöytävalaistus.

Valaistuksen on oltava väriltään yhtenäinen, mahdollisimman lähellä luonnonvaloa ja kohdistettu siten, ettei siitä aiheudu häikäisyä tai muuta näkemistä haittaavaa vaikutusta. Lisäksi valo on suunnattava siten, ettei siitä muodostu häiritsevää tai väärää näkövaikutelmaa synnyttävää varjoa. Haittaavan varjonmuodostuksen välttämiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota käytävien ja portaikkojen valaistuksessa.

Katkaisijat on sijoitettava siten, että valaistuksen jatkuva ylläpitäminen erityisesti kulkuteillä on mahdollista. Katkaisijoiden sijaintitaajuutta arvioitaessa tulee huomioida mahdolliset yleiskatkaisijat.

7 § Valaistusvoimakkuuden vähimmäisarvot

Asuintilojen keinovalaistuksen valaistusvoimakkuuden tulee olla vähintään seuraava:

Yleisvalaistus	100 luksia	
Pöytävalaistus ruokailu- ja virkistystiloissa	150 luksia	
Luku- ja kirjoitusvalaistus		
	Pöytävalaistus	500 luksia
	Makuusijan lukuvalaistus	300 luksia
Käytävät ja portaikot	100 luksia	
Saniteettitilat		
	Yleisvalaistus	100 luksia
	Peilivalaistus	300 luksia

Valaistusvoimakkuuden mittauksesta säädetään liitteessä 1.

8 § Melu

Asuintilojen A-äänitason melu ei saa ylittää liitteen 2 mukaisia arvoja.

Melutaso mitataan ja mittaustulokset ilmoitetaan työsuojeluviranomaiselle liitteen 3 mukaisesti.

9 § Ilmaäänen eristys

Ilmaäänen eristyksen asuinhyttien ja muiden tilojen välillä tulee olla vähintään seuraavien eristysindeksilukujen mukaisia:

1.Asuinhytti – asuinhytti	30 dB
2.Asuinhytti – meluinen tila, jonka A-äänitaso on korkeintaan 85 dB	45 dB
3.Asuinhytti – käytävä	30 dB
4.Oleskelutila – avokansi	40 dB

Aluksen ilmaäänen eristyksen mittaus on suoritettava, mikäli havaitaan tai on syytä epäillä, että eristys ei vastaa edellä mainittuja eristysindeksilukuja.

10 § Makuuhyttien varustelu

Makuuhytissä on oltava henkilökohtainen vuode jokaista makuuhyttiin sijoitettua laivaväkeen kuuluvaa kohden. Sängyn on oltava vähintään 1,98 metriä pitkä ja 0,80 metriä leveä. Lisäksi on oltava tuuletettava, lukittava ja hyllyllä varustettu vaatekaappi, jonka korkeus on vähintään 1,80 metriä, leveys 0,6 metriä ja syvyys 0,5 metriä sekä laatikkotilaa 0,1 kuutiometriä.

Makuu- tai päivähytissä on oltava pöytä ja jokaista hyttiin sijoitettua henkilöä varten istuin. Makuuhytissä tulee olla peili sekä kaappi henkilökohtaisia esineitä varten, kirjahylly ja tarpeellinen määrä vaatekoukkuja. Makuusija on varustettava verhoilla, mikäli makuuhytissä on useampia makuusijoja.

Aluksella, jonka bruttovetoisuus on vähintään 500, on oltava yksi ylimääräinen vaatekaappi sellaisissa hyteissä, joihin sijoitetaan säännöllisesti vaihtuvaa henkilöstöä.

Aluksella, jonka bruttovetoisuus on alle 500 tai erikoisaluksella hytin varustelusta voidaan poiketa, jos se on teknisesti välttämätöntä ja muuten voidaan järjestää samantasoinen varustelu.

11 § Virkistystilat

Aluksen avoimelle kannelle on varattava virkistäytymistä varten tila tai tiloja, joihin laivaväellä on vapaa pääsy. Aluksella, jonka bruttovetoisuus on yli 500, on oltava tarkoituksenmukaisesti sijoitetut ja varustetut virkistystilat.

Aluksella, jonka bruttovetoisuus on vähintään 5000, on oltava lisäksi asianmukaisesti varustettu kokoontumishuone sekä erikseen tilat harrastustoimintaa ja kuntoliikuntaa varten.

12§ Käytävät

Käytävän vapaan, käsijohteiden välisen leveyden on oltava vähintään seuraava:

aluksen bruttovetoisuus	käytävän vapaa leveys (metriä)
alle 100	0,65
100 - 499	0,70
500 - 999	0,75
1000 - 2?999	0,85
3000 ja yli	0,90

13 § Ruokailutilat

Aluksella on oltava riittävän tilavat ja asianmukaisesti varustetut ruokailutilat. Ruokailutilat on suunniteltava matkustaja-aluksia lukuun ottamatta siten, että koko laivaväki voi ruokailla samanaikaisesti ja että niihin tulee luonnonvalo. Ruokailutilan pinta-alan on oltava vähintään 1,5 neliömetriä ruokailijaa kohden.

Aluksella, jonka bruttovetoisuus on alle 100 tai erikoisaluksella ruokailutiloja koskevista säännöksistä voidaan poiketa, jos se on teknisesti välttämätöntä.

14 § *Kumottu*

15 § Peseytymistilat

Aluksella on oltava asianmukaisesti varustetut peseytymistilat erikseen miehille ja naisille. Aluksella, jonka bruttovetoisuus on vähintään 500, on jokaisessa makuuhytissä, matkustaja-aluksia lukuun ottamatta, oltava pesuallas ellei pesuallasta ole hyttiin liittyvässä kylpyhuoneessa.

Jos aluksella ei ole suihkua yhden tai kahden henkilön omassa käytössä, on aluksella oltava peseytymistilat, joissa on pesuallas, wc ja suihku jokaista kuutta henkilöä kohden.

16 § Käymälät

Aluksella on oltava vähintään yksi käymälä. Jokaisessa käymälässä on oltava pesuallas.

Aluksella, jonka bruttovetoisuus on vähintään 500, on oltava käymälät, joihin on vaivaton pääsy komentosillalta, konehuoneesta ja konevalvontahuoneesta. Lastialuksella, jonka bruttovetoisuus on vähintään 500, on oltava käymälä, johon on pääsy suoraan kannelta.

17 § Saunatilat

Aluksella, jonka bruttovetoisuus on vähintään 500, on oltava saunatilat, joihin sisältyy löylyhuone, pesuhuone ja pukuhuone. Löylyhuoneen oven tulee avautua ulospäin pelkällä työnnöllä.

18 § *Kumottu*

19 § Sairashytti

Aluksella on oltava sairashytti, jos laivaväkeä on vähintään 15 henkilöä ja jos alus on tavallisissa oloissa keskeytyksettä merellä yli kolme vuorokautta. Sairashyttiä saa käyttää vain sen suunniteltuun tarkoitukseen.

Sairashyttiin on oltava helppo pääsy kaikissa sääoloissa. Vuodepaikat, valaistus, ilmanvaihto ja lämmitys on suunniteltava siten, että ne edistävät potilaan hoitoa ja hyvinvointia.

Sairashytin yhteydessä on oltava kylpyhuone. Vuodepaikalla on oltava laite, jolla saa yhteyden komentosillalle.

20 § Pesula

Aluksella, jonka bruttovetoisuus on vähintään 500, on oltava tilat laivaväen vaatteiden pesua, kuivausta ja silittämistä varten. Tilat on mitoitettava henkilömäärän ja tavanomaisen matkan keston mukaan riittäviksi. Pesula on varustettava asianmukaisin laittein.

21 § Kaapit ja muut säilytystilat sekä ilmoitustaulu

Aluksella, jonka bruttovetoisuus on vähintään 500, on kansi- ja konehenkilökunnalla oltava makuuhytin ulkopuolella tuuletettava ja lukittava henkilökohtainen kaappi työvaatteiden säilyttämistä varten.

Päällystöllä ja miehistöllä on oltava erillinen tuuletettava ja lukittava tila kastuneiden työvaatteiden kuivattamista varten, jos aluksella asutaan säännöllisesti.

Aluksella on oltava tarkoituksenmukainen tila siivousvälineitä varten.

Laivaväen tullaamatonta tavaraa varten on oltava vähintään yksi asianmukaisesti sinetöitävä kaappi.

Työsuojelun yhteistoimintaa ja muita työsuhdetoimintaa koskevia asiakirjoja varten on järjestettävä asianmukainen säilytystila.

Aluksella on oltava tarkoituksenmukaiseen paikkaan sijoitettu ilmoitustaulu.

22 § *Kumottu*

23 § Siisteys ja järjestys

Asuintiloissa on noudatettava siisteyttä ja järjestystä. Tilat on puhdistettava ja tuuletettava riittävän usein. Tilat on puhdistettava perusteellisesti kolmesti vuodessa, kun koko laivaväki vaihtuu ja kun tartuntavaara tai muu vastaava syy sitä vaatii. Makuuhytit ja päivähytit on puhdistettava perusteellisesti silloin,

kun kaikki hyttiin sijoitetut henkilöt vaihtuvat.

24 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2013.

Tällä asetuksella kumotaan laivaväen asuintiloista aluksella annettu asetus (518/1976).

25 § Siirtymäsäännökset

Asetuksen 2–4 ja 9 §:ää, 10 §:n 1 momenttia sekä 12, 13 ja 16 §:ää ei sovelleta alukseen:

1) joka on ollut käytössä tai valmis 1 päivänä tammikuuta 2013 tai sitä ennen;

2) jonka köli on laskettu 30 päivänä huhtikuuta 2013 tai sitä ennen;

3) joka on hankittu käytettynä ulkomailta 20 päivänä elokuuta 2023 tai sitä ennen.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuihin aluksiin sovelletaan eräitä aluksen tiloja koskevia mittoja, henkilömääriä ja muita vaatimuksia seuraavasti:

1) aluksessa, jonka bruttovetoisuus on alle 400, on vapaan korkeuden oltava asuintilojen tavanomaisilla kulku- ja oleskelualueilla vähintään 1,90 metriä ja muilla aluksilla vähintään 1,98 metriä;

2) makuuhyttien henkilömäärien on oltava liitteen 4 ja makuuhyttien lattiapinta-alojen liitteen 5 mukaisia;

3) käytävän vapaan, käsijohteiden välisen leveyden on oltava vähintään seuraavan taulukon mukainen:

aluksen bruttovetoisuus	käytävän vapaa leveys (metriä)
65 - 399	0,65
400 - 999	0,75
1000 - 2999	0,85
3000 ja yli	0,90

4) ruokailutilan lattiapinta-alan on oltava vähintään 1 neliömetri ruokailijaa kohden;

5) aluksessa, jonka bruttovetoisuus on yli 400, on oltava koneellinen ilmanvaihto ja muissa aluksissa asuintilojen ilmanvaihdon on oltava riittävä;

6) makuuhyttiin sijoitetun henkilökohtaisen vaatekaapin ja vuoteen on oltava mitoiltaan asianmukainen;

7) asuintilojen ilmaäänen eristysindeksi voi poiketa 9 §:n arvoista 3dB, jos teknisesti luotettava selvitys osoittaa, että ilmaäänieristyksen saattaminen vaatimuksenmukaiseksi on käytännössä mahdotonta tai kohtuutonta.

Jos 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettujen alusten asuintilat eivät täytä 2 momentin 1–4 kohdan mukaisia vaatimuksia, ei edellä mainittuja säännöksiä tarvitse soveltaa edellyttäen, että asuintilojen muuttaminen vaatimusten mukaisiksi on käytännössä mahdotonta tai kohtuutonta ja että asuintilat muutoin ovat asianmukaiset ja turvalliset käyttää.

Jos 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetuilla aluksilla ei ole saunatiloja tai pesulaa ja niiden rakentaminen alukselle on käytännössä mahdotonta tai kohtuutonta taikka jos saunomismahdollisuus ja pesulapalvelut on järjestetty jollakin muulla tavoin, ei asetuksen 17 ja 20§:ää tarvitse soveltaa.

Neuvoston direktiivi 2009/13/EY; EUVL L 124, 20.5.2009

Helsingissä 13 päivänä joulukuuta 2012

Sosiaali- ja terveysministeri
Paula Risikko

Hallitussihteeri
Tuula Andersin

Säädösmuutoksen 1258/2019 voimaantulo:

Kalastusalukseen, joka on käytössä tai valmis tämän asetuksen voimaan tullessa, sovelletaan tämän asetuksen voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Liite 1

Valaistusvoimakkuuden mittaus

1. Yleisvalaistus

Mittaus tulee suorittaa 0,8 metrin korkeudella lattiasta tai portaiden ollessa kyseessä vastaavalla korkeudella askelman pinnasta.

Alue tulee jakaa neliön muotoisiin ruutuihin, joiden sivun pituus enintään yksi metri ja havaintopisteiksi valitaan ruutujen keskipisteet.

Käytävien ja portaikkojen mittaus tulee suorittaa käytävän tai portaikon keskiviivalla havaintopisteiden välin ollessa enintään kaksi metriä.

2. Paikallisvalaistus

Paikallisvalaistusta mitattaessa havaintopiste valitaan valaisimen käyttötarkoituksen mukaan. Mikäli valaisimia on samassa huoneessa useampia kuin yksi, mittaus tulee suorittaa samaa menettelyä käyttäen kuin yleisvalaistusta mitattaessa.

3. Yleisvalaistuksen ja paikallisvalaistuksen voimakkuudet tulee mitata erikseen muissa tiloissa paitsi saniteettitiloissa.

4. Yleisvalaistusta ja paikallisvalaistusta mitattaessa tulee makuusijan valaisimen olla sammutettuna.

Liite 2

	Aluksen bruttovetoisuus			
	alle 500	500 - 2999	3?000 - 9999	10000 tai yli
	Makuu-, päivä- ja sairashytit			
jatkuva tasainen melu merellä tai satamassa	70 dB	65 dB	60 dB	60 dB
ajoittainen melu merellä tai satamassa	75 dB	70 dB	65 dB	65 dB
Ruokailutilat sekä päivä- ja kokoontumishuoneet				
jatkuva tasainen melu merellä tai satamassa	75 dB	70 dB	65 dB	60 dB
ajoittainen melu merellä tai satamassa	75 dB	70 dB	70 dB	65 dB

Ulkomailta käytettynä hankitun aluksen makuuhyttien A-äänitaso saa ylittää enintään 5 dB edellä mainitut arvot.

Liite 3

Melun mittaus asuintiloissa

1 Yleistä

Melu tulee mitata

1)kaikissa uusissa aluksissa;

2)aluksissa, joissa on tehty olennaisia muutos- tai korjaustöitä;

3)aluksessa, jonka pääkone on vaihdettu ja;

4)käytettynä ulkomailta ostetussa aluksessa, mikäli hyväksyttävää melun mittausta ei ole tehty ennen aluksen ostoa.

Melun mittaus on tehtävä pätevän henkilön toimesta.

2 Mittausolosuhteet

-Melu tulee mitata aluksen ollessa kulussa painolastissa tai vakaassa kurssissa.

-Mittauksen aikana tulee aluksen pääkoneiston kuormituksen olla vähintään 80 prosenttia maksimikuljetustehosta. Myös tarvittavien apukoneiden, tuuletuslaitteiden ja muiden jatkuvasti käytettävien laitteiden tulee olla käynnissä.

-Mikäli on syytä olettaa, että aluksen purkaukseen ja lastaukseen käytettävät laitteet aiheuttavat niin paljon melua, että säädetyt arvot ylittyvät, on mittaus suoritettava myös purku- ja lastauslaitteiden käynnissä ollessa.

3 Mittauslaitteet

-Mittaus suoritetaan A-painotussuodatinta käyttäen.

-Mittaus suoritetaan äänitasomittarilla, joka täyttää vähintään kansainvälisen sähkökomission (IEC) julkaisussa nro 179 tai [IEC 804-1985] asetetut tarkkuusäänitasomittarin vaatimukset.

- Mittauslaite on tarkistettava ennen jokaista mittaussarjaa ja jokaisen mittaussarjan jälkeen. Tarkastuksessa on käytettävä luotettavaa vakioäänilähdettä.

-Osoitinlaitteen tulee melun mittauksen aikana olla säädetty asentoon ”fast response”. Mikäli osoitinlaitteen näyttöpoikkeamat ovat suuret, säädetään laite asentoon ”slow response”. Mittarin keskimääräinen näyttö on tällöin äänenpainetason arvo. Kun kyseessä on tasainen melu, tulee jokaisen mittauksen kestää vähintään viisi sekuntia. Mittausarvot pyöristetään lähimpään kokonaiseen desibeliarvoon.

4 Mittauspaikat

-Kaikissa asuintiloissa tulee suorittaa vähintään yksi mittaus, jolloin mikrofoni tulee asettaa keskelle huonetta noin 1,25 metrin korkeudelle lattialevystä tai korvan korkeudelle siinä asennossa, jossa henkilöt yleensä ovat huoneessa.

-Mittausta ei saa suorittaa 0,5 metriä lähempänä seinää, kantta, huonekalua tms.

-Tuuletus- tai ilmastointilaite tulee säätää täydelle teholle. Mittausta ei saa suoritta yhtä metriä lähempänä tuuletusaukkoa.

5 Mittaustulosten ilmoittaminen

Mittauksista on tehtävä 1 kohdassa mainituista aluksista aluskohtainen selvitys, joka on toimitettava työsuojeluviranomaiselle kuuden kuukauden kuluessa omistusoikeuden siirtymisestä. Selvityksen tulee sisältää mittaajan allekirjoittama ilmoitus aluksen eri tiloissa esiintyvästä melusta.

Selvityksestä tulee ilmetä mittaustulokset mittauspisteittäin. Mittauspisteet tulee merkitä selvitykseen liitettäviin aluksen yleisjärjestely- tai sisustuspiirustuksiin.

Selvityksessä on ilmoitettava

1)matkan laatu, esimerkiksi koeajo tai matka satamien a ja b välillä;

2)aluksen syväys keulassa ja perässä;

3)tuuli, sää ja merenkäynti;

4)nopeus ja kurssi;

5)pää- ja apukoneiston kuormitus ja kierrosluku sekä maksimikierrosluku;

6)muut merkittävät melulähteet, jotka olivat vaikuttamassa mittauksen aikana;

7)mittauslaitteiden ja mikrofonien merkit ja tyypit sekä;

8)muista olosuhteista, joilla on merkitystä melun määrityksessä.

Liite 4

Makuuhyttien henkilömäärät:

Samaan makuuhyttiin ei saa sijoittaa useampia miehistöön kuuluvia kuin

1)neljä henkilöä, jos aluksen bruttovetoisuus on alle 100;

2)kolme henkilöä, jos aluksen bruttovetoisuus on vähintään 100 mutta alle 400;

3)kaksi henkilöä, jos aluksen bruttovetoisuus on vähintään 400.

Jokaisella päällystöön tai alipäällystöön kuuluvalla on oltava oma makuuhytti.

Aluksessa, jonka bruttovetoisuus on yli 1000 ja joka ei ole matkustaja-alus, on jokaisella laivaväkeen kuuluvalla oltava oma makuuhytti, jos se on mahdollista aluksen koko, käyttötarkoitus ja yleisjärjestely huomioon ottaen.

Aluksessa, jonka bruttovetoisuus on yli 3000, on aluksen päälliköllä, konepäälliköllä, yliperämiehellä, ensimmäisellä konemestarilla, yhdellä radiosähköttäjällä ja talousosaston esimiehellä oltava mikäli mahdollista makuuhytin lisäksi siihen liittyvä päivähytti.

Liite 5

Makuuhyttien lattiapinta-alat:

1. Päällystö ja alipäällystö

aluksen bruttovetoisuus	päällystö; pinta-ala vähintään (m2)	alipäällystö; pinta-ala vähintään (m2)
65 - 99	4,70	3,00
100 - 399	5,00	3,15
400 - 999	5,90	3,50
1000 - 2999	6,50	3,75
3000 - 9999	7,50	4,25
10000 ja yli	7,50	4,75

2. Miehistö muissa kuin matkustaja-aluksissa

aluksen bruttovetoisuus	pinta-ala vähintään (m2)			
	1 henkilö	2 henkilöä	3 henkilöä	4 henkilöä

65 - 99	3,00	4,00	6,00	8,00
100 - 399	3,15	4,30	6,45	-
400 - 999	3,50	5,00	-	-
1000 - 2999	3,75	5,50	-	-
3000 - 9999	4,25	6,50	-	-
10000 ja yli	4,75	7,50	-	-

3. Miehistö matkustaja-aluksissa

aluksen bruttovetoisuus pinta-ala vähintään (m2)

	1 henkilö	2 henkilöä	3 henkilöä	4 henkilöä
65 - 99	2,85	3,70	5,55	7,40
100 - 399	3,00	4,00	6,00	-
400 - 2999	3,35	4,70	-	-
3000 ja yli	3,75	6,00	-	-

VNa hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta

---

708/2013
VNa hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti säädetään työterveyshuoltolain (1383/2001) 3§:n 2 momentin ja 12§:n 4 momentin nojalla:

1 § Työterveysyhteistyö

Työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa sekä työterveyshuollon on tehtävä suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä työterveyshuoltolain toteuttamiseksi.

2 § Työterveyshuolto ja terveydenhuollon yhteistyö

Työterveyshuollon on tehtävä työpaikan tarpeista lähtevää suunnitelmallista ja moniammatillista yhteistyötä perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja kuntoutuksen kanssa.

3 § Työterveyshuollon toimintatapa

Työterveyshuollon on toimittava asiakaslähtöisesti, riippumattomasti, eettisesti, luottamuksellisesti, monitieteisesti ja moniammatillisesti.

Työterveyshuollon toimintaan on sisällytettävä työterveysyhteistyössä työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, vaikuttavuuden seuranta ja arviointi sekä laadun parantaminen.

4 § Toteuttaminen

Työterveyshuollon sisältöä määriteltäessä on selvitettävä:

1)työn fysikaaliset, kemialliset ja biologiset altisteet;

2)työn fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen kuormittavuus;

3)työntekijän terveydentila sekä työ- ja toimintakyky;

4)työntekijän yksilöllisistä ominaisuuksista aiheutuva erityinen ja muu sairastumisen vaara;

5)työstä johtuva ammattitaudin, tapaturman sekä väkivallan vaara ja uhka;

6)työperäiset ja muut työhön liittyvät sairaudet;

7)työaikajärjestelyt;

8)työolosuhteiden ja henkilöstön muutostilanteet;

9)henkilöstörakenne ja henkilöstön tila;

10)työ- ja palvelussuhdemuotoihin liittyvät terveydelliset vaarat ja haitat;

11)työpaikan mahdollisuudet yksilöllisiin työjärjestelyihin työntekijän työkyvyn perusteella;

12)edellä mainittujen ja mahdollisten muiden tekijöiden yhteisvaikutukset.

Työterveyshuollon on selvitettävä 1 momentissa mainitut seikat siten, että se voi asiantuntijana tehdä ehdotuksia työnantajalle tai tämän edustajalle:

1)toimenpiteistä ja menettelytavoista työn, työympäristön ja työmenetelmien parantamiseksi ja kehittämiseksi sekä terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi;

2)työntekijään ja eri työntekijäryhmiin kohdistuvista toimenpiteistä terveydentilan seuraamiseksi ja terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi työuran eri vaiheissa;

3)työyhteisön kehittämiseksi;

4)työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen hyvistä käytännöistä mukaan lukien työhön paluun tukeminen.

5 § Toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta

Työterveysyksiköllä on oltava hyvää työterveyshuoltokäytäntöä noudattava kirjallinen laatujärjestelmä.

6 § Työpaikkaselvityksen tekeminen

Työterveyshuollon toiminnan suunnittelun on perustuttava työpaikkaselvitykseen. Työpaikkaselvityksessä on arvioitava työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellistä merkitystä ja merkitystä työkyvylle. Tiedot on kirjattava selvityksestä tehtävään asiakirjaan.

Työpaikkaselvitys on tehtävä toimintasuunnitelman laatimiseksi työterveyshuoltoa aloitettaessa, sen muuttamiseksi tai tarkistamiseksi työpaikan työolosuhteiden olennaisesti muuttuessa, työterveyshuoltoon kertyneen tiedon perusteella tai työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisin määräajoin. Työpaikkaselvitystä tehtäessä on hyödynnettävä työnantajan omaa riskinarviointia.

Yhteisillä työpaikoilla työnantajan on annettava työpaikkaselvityksen laatimiseksi tiedot, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi.

7 § Terveystarkastuksen tekeminen

Terveystarkastuksella selvitetään terveydentila ja työ- ja toimintakyky sekä kliinisillä tutkimuksilla että muilla tarkoituksenmukaisilla luotettavilla menetelmillä.

Sen lisäksi mitä muussa laissa säädetään, terveystarkastus on järjestettävä:

1) työntekijän iän, sukupuolen, fysiologisen tilan sekä työstä johtuvien terveyden vaarojen ja haittojen sitä edellyttäessä;

2) tarvittaessa työaikajärjestelyjen perusteella;

3) uusien käyttöön otettavien teknologioiden, menetelmien ja aineiden terveysvaikutusten sitä edellyttäessä;

4) tarvittaessa työntekijän terveydentilan toteamiseksi ja tarvittavan jatkoseurannan suunnittelemiseksi altistumisen loputtua;

5) työn terveydellisten erityisvaatimusten perusteella;

6) tarpeen vaatiessa työtehtävien olennaisesti muuttuessa tai työuran eri vaiheissa;

7) työntekijän terveydentilan, työkyvyn tai työhön liittyvien sairauksien ja oireiden sitä edellyttäessä;

8) työssä selviytymisen mahdollisuuksien arvioimiseksi ja tukemiseksi sekä tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän voimavaroihin, terveydellisiin edellytyksiin ja työ- ja toimintakykyyn;

9) tarvittaessa ennen palvelussuhteen päättymistä terveyden ja työkyvyn arvioimiseksi ja työllistymisen terveydellisten edellytysten selvittämiseksi sekä suunnitelman laatimiseksi terveyden ja työkyvyn ylläpitämisestä ja jatkotoimiin ohjaamisesta.

Terveystarkastusta tehtäessä on otettava huomioon työntekijän terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn kokonaisuus ja erityisesti työn ja terveyden välinen yhteys. Terveystarkastuksen perusteella arvioidaan ohjauksen ja neuvonnan tarve ja laaditaan henkilökohtainen terveyssuunnitelma yhteistyössä työntekijän kanssa työkyvyn tukemiseksi.

8 § Työntekijöiden työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen

Työkykyä ylläpitävä toiminta on toteutettava ensisijaisesti työpaikan sisäisin toimenpitein ja sen painopisteen on oltava ehkäisevässä toiminnassa.

Työnantajan on järjestettävä työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita käyttäen.

Työkyvyn ylläpitämisen perustana on työterveysyhteistyössä sovittu toimintakäytäntö. Työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin työntekijän työkyvyn edistämiseksi, ylläpitämiseksi, palauttamiseksi ja seuraamiseksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Toimenpiteiden on suuntauduttava työntekijän työhön, työjärjestelyihin, työvälineisiin, työympäristöön, työyhteisöön, työntekijän ammatilliseen osaamiseen, terveyteen ja työkykyyn.

Jos työpaikalla tai työterveysyhteistyössä tehtävillä järjestelyillä ei ole mahdollista riittävästi tukea vajaakuntoisen työntekijän työkykyä, häntä on neuvottava hoitoa ja kuntoutusta koskevissa asioissa tai hänet on tarvittaessa ohjattava hoitoon taikka ammatilliseen, lääkinnälliseen tai sosiaaliseen kuntoutukseen.

Uusi 8 §:n 5 mom. voimaan 1.1.2022 (1038/2021)

Työterveyshuollon on sovitettava yhteen työkykyyn ja työhön paluuseen liittyviä hoito- ja kuntoutustoimenpiteitä sekä seurattava ja arvioitava toimenpiteiden toteutumista ja vaikutusta.

Vanha 8 §:n 5 mom. 1.1.2022 alkaen (1038/2021)

Työterveyshuollon on sovitettava yhteen työkykyyn ja työhön paluuseen liittyviä hoito- ja kuntoutustoimenpiteitä.

9 § Neuvonta ja ohjaus

Työterveyshuollon on arvioitava ohjauksen ja neuvonnan tarve työpaikkaselvityksellä, terveystarkastuksilla ja muilla työterveyshuollon menetelmillä. Neuvontaa, ohjausta ja palautetta on annettava yksilöllisesti tai tarpeen mukaan ryhmätoimintana. Neuvonta ja ohjaus ja palautteen antaminen sisällytetään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan ja henkilökohtaisiin terveyssuunnitelmiin.

10 § Neuvonnan ja ohjauksen sisältö

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden on annettava neuvontaa, ohjausta ja palautetta työnantajalle ja työntekijöille:

1) työterveyshuollon tavoitteista ja sisällöstä toimintaa aloitettaessa ja toiminnan eri vaiheissa;

2) työssä ja työpaikalla esiintyvistä terveysvaaroista ja -haitoista, niiden merkityksestä ja niiltä suojautumisesta sekä ensiapujärjestelyistä;

3) terveellisistä ja turvallisista työmenetelmistä työtä aloitettaessa ja tarvittaessa työn kestäessä;

4) ammattitaudeista ja työtapaturmista sekä niiden ehkäisystä;

5) työperäisistä sairauksista ja muusta työhön liittyvästä sairastavuudesta;

6) työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämisestä sekä työntekijän terveyden ja työkyvyn ylläpitämisestä ja edistämisestä sekä työkyvyttömyyden ehkäisemisestä työuran eri vaiheissa;

7) terveyttä ja työkykyä ylläpitävien ja edistävien voimavarojen merkityksestä;

8) työmenetelmiin, työjärjestelyihin ja työaikoihin sekä työpaikan olosuhteisiin ja niiden muutoksiin liittyvistä terveysvaaroista ja -haitoista ja niiden hallinnasta;

9) päihteiden väärinkäytön ehkäisystä sekä päihdeongelmaisten varhaisesta tunnistamisesta sekä hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta;

10) työhön liittyvän fyysisen väkivallan sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisestä ja hallinnasta;

11) työttömyyden uhatessa;

12) henkilöstön terveyserojen kaventamiseksi;

Uusi 10 §:n 1 mom. 13 kohta voimaan 1.1.2022 (1038/2021)

13) työterveysyhteistyöstä sekä työkyvyn hallinnan ja seurannan, varhaisen tuen sekä työhön paluun toimintakäytäntöjen järjestämisestä.

Vanha 10 §:n 1 mom. 13 kohta 1.1.2022 alkaen (1038/2021)

13) työterveysyhteistyöstä ja työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintakäytännön järjestämisestä.

Edellä 1 momentissa tarkoitetut seikat on otettava huomioon annettaessa selvitys työntekijän työn kuormittavuudesta.

Neuvonnan ja ohjauksen järjestämisessä työterveyshuollon on omalta osaltaan otettava huomioon työhön perehdyttämiseen ja opastamiseen liittyvä työturvallisuus- ja työterveysneuvonta.

11 § Ensiapuvalmius

Työterveyshuollon on osallistuttava työturvallisuuslain (738/2002) 46 §:ssä tarkoitetun ensiavun järjestämiseen.

Työpaikkaselvityksessä on arvioitava ensiapuvalmiuden tarve. Suunnittelussa on otettava huomioon ensiaputaitojen ja -välineiden tarve ja työpaikan erityisvaatimukset. Suunnittelu on toteutettava tarvittaessa väestönsuojelu- ja pelastustoimesta sekä ensihoidosta vastaavien organisaatioiden edustajien kanssa. Suunnittelussa on otettava huomioon ensiapuvalmius suuronnettomuuden sattuessa.

Ensiavun järjestämiseen kuuluu myös työstä tai työtilanteista johtuvien psyykkisten reaktioiden hallitsemiseksi tarpeellinen neuvonta ja ohjaus.

12 § Työterveyshuollossa toimivat lääkärit

Työterveyshuollossa päätoimisesti toimivan laillistetun lääkärin on oltava työterveyshuollon erikoislääkäri. Päätoimiseksi katsotaan henkilö, joka työskentelee työterveyshuollon tehtävissä keskimäärin 20 tuntia tai enemmän viikossa.

Työterveyshuollossa osa-aikaisesti toimivalla laillistetulla lääkärillä on oltava vähintään viidentoista opintopisteen laajuinen työterveyshuollon koulutus kahden vuoden kuluessa siitä, kun hän siirtyy työterveyshuollon tehtäviin.

Mitä edellä 1 ja 2 momentissa säädetään, ei sovelleta erikoistuvaan lääkäriin, vaan tästä säädetään erikseen erikoislääkärin ja erikoishammaslääkärin tutkinnoista annetussa asetuksessa (420/2012).

13 § Työterveyshuollossa toimivat terveydenhoitajat

Työterveyshuollossa toimivalla laillistetulla terveydenhoitajalla on oltava terveydenhoitajan pätevyys ja lisäksi vähintään viidentoista opintopisteen laajuinen työterveyshuollon koulutus kahden vuoden kuluessa siitä, kun hän siirtyy työterveyshuollon tehtäviin.

Lisätty 13 a § voimaan 1.1.2022 (1038/2021)

13 a §Työterveyshuollossa toimivat fysioterapeutit

Työterveyshuollossa toimivalla laillistetulla fysioterapeutilla on oltava fysioterapeutin pätevyys. Lisäksi hänellä on oltava vähintään viidentoista opintopisteen laajuinen työterveyshuollon koulutus kahden vuoden kuluessa siitä, kun hän siirtyy työterveyshuollon tehtäviin.

14 § Työterveyshuollon asiantuntijat

Työterveyshuollon asiantuntijalla on riittävät tiedot työterveyshuollosta, jos hänellä on:

Kumottu 14 §:n 1 kohta 1.1.2022 alkaen (1038/2021)

1) laillistetun fysioterapeutin pätevyyden lisäksi vähintään viidentoista opintopisteen laajuinen työterveyshuollon koulutus kahden vuoden kuluessa siitä, kun hän aloittaa asiantuntijatoiminnan;

2) laillistetun psykologin pätevyyden lisäksi vähintään viidentoista opintopisteen laajuinen työterveyshuollon koulutus kahden vuoden kuluessa siitä, kun hän aloittaa asiantuntijatoiminnan; tai

3) työhygienian, sosiaalialan, ergonomian, teknisen, maatalouden, työnäkemisen, ravitsemuksen, puheterapian, tai liikunnan alan soveltuva korkeakoulu-, tai muun vastaavan alan aikaisemman ammatillisen tutkinnon lisäksi vähintään kahden opintopisteen laajuinen työterveyshuollon koulutus.

15 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2014.

Tällä asetuksella kumotaan hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta annettu valtioneuvoston asetus (1484/2001).

Työterveysyksiköllä on oltava 5§:ssä tarkoitettu kirjallinen laatujärjestelmä viimeistään 1 päivänä tammikuuta 2016.

Ne työterveyshuollossa toimivat terveydenhuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat, jotka ovat tämän asetuksen voimaan tullessa päteviä toimimaan työterveyshuollossa, ovat tämän asetuksen säännösten estämättä edelleen päteviä nykyisiin ja niitä vastaaviin työterveyshuollon tehtäviin.

Helsingissä 10 päivänä lokakuuta 2013

Sosiaali- ja terveysministeri
Paula Risikko

Hallitusneuvos
Liisa Katajamäki

Yhdenvertaisuuslaki

Laki 1325/2014
Yhdenvertaisuuslaki

1 luku Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

2 § Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa.

Lakia ei kuitenkaan sovelleta yksityis- eikä perhe-elämän piiriin kuuluvaan toimintaan eikä uskonnonharjoitukseen.

3 § Suhde muuhun lainsäädäntöön

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Rangaistus syrjinnästä, työsyrjinnästä ja kiskonnantapaisesta työsyrjinnästä, kiihottamisesta kansanryhmää vastaan sekä törkeästä kiihottamisesta kansanryhmää vastaan säädetään rikoslaissa (39/1889).

Hyvän tavan vastaisen markkinoinnin kiellosta säädetään kuluttajansuojalaissa (38/1978).

4 § Määritelmät

Viranomaisella tarkoitetaan tässä laissa valtion viranomaisia, hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien viranomaisia, kunnallisia viranomaisia, itsenäisiä julkisoikeudellisia laitoksia ja eduskunnan virastoja sekä Ahvenanmaan maakunnan viranomaisia niiden soveltaessa valtakunnan lainsäädäntöön kuuluvia säädöksiä. Mitä viranomaisesta säädetään, sovelletaan myös muuhun julkista hallintotehtävää hoitavaan.

Koulutuksen järjestäjällä tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta.

Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa sitä, jonka palveluksessa on henkilöitä työsuh- teessa tai julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa. Mitä tässä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan myös työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 7 §:ssä ja merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 8 §:ssä tarkoitettuun käyttäjäyritykseen tämän käyttäessä vuokratyöntekijöihin työnjohto- ja valvontaoikeutta samoin kuin työharjoittelun ja muun vastaavan toiminnan järjestäjään siltä osin kuin tämä käyttää työnjohto- ja valvontaoikeutta.

Tavaroiden tai palvelujen tarjoajalla tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka ammattimaisesti tarjoaa tavaroita tai palveluja yleisesti saataville.

2 luku Yhdenvertaisuuden edistäminen

5 § Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita,

tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Velvollisuus suunnitelman laatimiseen ei koske evankelis-luterilaista kirkkoa, ortodoksista kirkkoa eikä julkista hallintotehtävää hoitavaa sellaista yksityistä, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä.

6 § Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava oppilaille ja heidän huoltajilleen sekä opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.

7 § Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaissa tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvaltuutetulla.

3 luku Syrjinnän ja vastatoimien kiellot

8 § Syrjinnän kielto

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansa- laisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammatti- yhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

9 § Positiivinen erityiskohtelu

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

10 § Välitön syrjintä

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

11 § Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua siinäkin tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Tätä säännöstä ei kuitenkaan sovelleta, kun kyse on:

1) julkisen vallan käytöstä tai julkisen hallintotehtävän hoidosta;

2) itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta;

3) koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleenkoulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta;

4) jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista;

5) erilaisesta kohtelusta etnisen alkuperän perusteella.

12 § Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

13 § Välillinen syrjintä

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

14 § Häirintä

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

15 § Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi 1 momentissa tarkoitetun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleensa syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

16 § Vastatoimien kielto

Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

17 § Syrjivän työpaikkailmoittelun kielto

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

4 luku Valvonta

18 § Valvontaviranomaiset

Tämän lain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

Eduskuntaan ja eduskunnan toimielimiin tämän lain säännöksiä valvonnasta sovelletaan vain, kun kysymys on eduskunnan tai sen toimielimen toiminnasta viranomaisena tai työnantajana. Tämän lain säännöksiä valvonnasta ei sovelleta tasavallan presidentin, valtioneuvoston yleisistunnon, tuomioistuinten ja muiden lainkäyttöelinten eikä valtioneuvoston oikeuskanslerin ja eduskunnan oikeusasiamiehen toimintaan.

19 § Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi tämän lain soveltamisalalla:

1) avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa;

2) avustaa 5—7 §:ssä tarkoitettujen edistämistoimenpiteiden suunnittelussa;

3) antaa yleisiä suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi;

4) ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tämän lain noudattamista koskevassa asiassa.

Valtuutettu voi antaa yksittäistapauksessa perustellun kannanoton tämän lain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi taikka sellaisen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi, jollei kyse ole työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaan kuuluvasta asiasta taikka työ- tai virkaehtosopimuksen tulkinnasta.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun muista yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän ehkäisemiseen liittyvistä tehtävistä säädetään yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetussa laissa (1326/2014).

20 § Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävät ja toimivalta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta vahvistaa osapuolten välisen sovinnon syrjintää tai vastatoimia koskevassa asiassa, jollei sovinto ole lain vastainen tai selvästi kohtuuton taikka loukkaa sivullisen oikeutta. Sovinto, jonka lautakunta on vahvistanut, pannaan täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi tuomioistuimen, yhdenvertaisuusvaltuutetun tai muun viranomaisen taikka yhdenvertaisuutta edistävän yhteisön pyynnöstä antaa lausunnon tämän lain tulkinnan kannalta merkittävästä asiasta, jollei asia kuulu työsuojeluviranomaisen toimivaltaan taikka koske työ- tai virkaehtosopimuksen tulkintaa. Työsuojeluviranomaisen oikeudesta pyytää lautakunnalta lausuntoa säädetään 22 §:ssä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi muissa kuin työsuojeluviranomaisen toimivaltaan 22 §:n mukaan kuuluvissa asioissa kieltää asianomaista jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia taikka määrätä tämän ryhtymään kohtuullisessa määräajassa toimenpiteisiin tässä laissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi. Lautakunta voi asettaa antamansa kiellon tai määräyksen tehosteeksi uhkasakon.

21 § Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

Sovinnon osapuolet yhdessä tai yhdenvertaisuusvaltuutettu osapuolten suostumuksella voivat hakea yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta sovinnon vahvistamista syrjinnän tai vastatoimien kiellon vastaista menettelyä koskevassa asiassa.

Se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, voi saattaa syrjintää tai vastatoimia koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa säädettyjä toimenpiteitä varten. Tällaisen asian voi edellä tarkoitetun asianomistajan suostumuksella saattaa lautakunnan käsiteltäväksi myös yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi saattaa 5 ja 6 §:ssä säädettyjen suunnitteluvelvoitteiden laiminlyöntiä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa säädettyjä toimenpiteitä varten.

Asian käsittelystä yhdenvertaisuus- ja tasa- arvolautakunnassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (1327/2014).

22§ Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta

Tämän lain noudattamista työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla sekä työhönotossa valvovat työsuojeluviranomaiset sen mukaan kuin tässä laissa sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) säädetään.

Työsuojeluviranomainen ryhtyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistyöstä annetussa laissa säädettyihin sellaisiin toimenpiteisiin, joihin sille yksittäistapauksessa tehty syrjintävalitus antaa aihetta, ja tiedottaa valituksen tehneelle yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävästä avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita.

Työsuojeluviranomainen voi pyytää yhdenvertaisuusvaltuutetulta tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta lausunnon tämän lain tulkinnasta ja soveltamisesta.

5 luku Oikeusturva ja seuraamukset

23 § Hyvitys

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys siltä viranomaiselta, työnantajalta tai koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden tai palveluiden tarjoajalta, joka on tämän lain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia.

Hyvityksen saaminen ei estä saamasta korvausta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan.

24 § Hyvityksen määrä

Hyvityksen tulee olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen. Teon vakavuutta arvioidaan ottamalla huomioon rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvan loukkauksen vuoksi tuomittu tai maksettavaksi määrätty korvaus.

Hyvitystä voidaan kohtuullistaa tai se voidaan jättää määräämättä, jos hyvitys muodostuisi kohtuuttomaksi ottaen erityisesti huomioon kieltoa rikkoneen pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset ja kiellon rikkojan taloudellinen asema.

25 § Syrjivät ehdot

Syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen sopimusehto sekä yrityksen, yhdistyksen ja säätiön sääntöjen syrjivä tai vastatoimen kiellon vastainen määräys on mitätön.

Tuomioistuin voi muuttaa sopimusta tai määrätä sen raukeamaan, jos 1 momentissa tarkoitettu sopimusehto on sellainen, että sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattomana ei ole ehdon huomioon ottamatta jättämisen vuoksi kohtuullista.

26 § Hyvitystä tai syrjiviä ehtoja koskeva vaatimus

Hyvitystä sekä syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista voi käräjäoikeudessa vaatia se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi.

Hyvitystä ja syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista on vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Työhönottotilanteissa vaatimus on kuitenkin esitettävä vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

6 luku Erinäiset säännökset

27 § Yhdenvertaisuusvaltuutetun kuuleminen

Tuomioistuimen on sen käsiteltävänä olevassa, tämän lain soveltamista koskevassa asiassa varattava yhdenvertaisuusvaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi siltä osin kuin asia kuuluu valtuutetun toimivaltaan. Syyttäjän on ennen syytteen nostamista rikoslain 11 luvun 11 §:ssä tarkoitetusta rikoksesta varattava valtuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi.

28 § Todistustaakka

Vireillepanijan on syrjintää tai vastatoimia koskevaa asiaa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa käsiteltäessä esitettävä selvitystä seikoista, joihin vaatimus perustuu. Jos asiaa käsiteltäessä esitettyjen selvitysten perusteella voidaan olettaa syrjinnän tai vastatoimien kieltoa rikotun, vastapuolen on kumotakseen oletuksen osoitettava, että kieltoa ei ole rikottu. Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.

29 § Voimaantulo

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

Työtapaturma- ja ammattitautilaki

459/2015
Työtapaturma- ja ammattitautilaki

I OSA YLEISET SÄÄNNÖKSET

1 luku Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

Tässä laissa säädetään työntekijän oikeudesta korvaukseen työtapaturman ja ammattitaudin johdosta sekä yrittäjän oikeudesta vakuuttaa itsensä työtapaturman ja ammattitaudin varalta.

2 § Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *työntekijällä* henkilöä, johon 8 ja 9 §:n mukaan sovelletaan tätä lakia;

2) *yrittäjällä* henkilöä, johon 188–190 §:n mukaan sovelletaan tätä lakia;

3) *vahingolla* 15 §:ssä tarkoitetun vahinkotapahtuman seurausta;

4) *vakuuttamattomalla työllä* työtä, jota tekevää työntekijää työnantaja ei ole vastoin

3 §:n 1 momenttia vakuuttanut, ja työtä, jota tekevää työntekijää työnantaja ei ole 3 §:n 2 momentin nojalla velvollinen vakuuttamaan;

5) *pakollisella vakuutuksella* 3 §:n mukaista vakuutusta;

6) *vahingoittuneella* henkilöä, jolle on sattunut 15 §:ssä tarkoitettu vahinkotapahtuma;

7) *EU:n sosiaaliturva-asetuksilla* sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EY) N:o 833/2004 ja sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun asetuksen (EY) N:o 883/2004 täytäntöönpanomenettelystä annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EY) N:o 987/2009;

8) *tietosuoja-asetuksella* luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2016/679 (yleinen tietosuoja-asetus);

9) *kolmannella valtiolla* valtiota, johon ei sovelleta EU:n sosiaaliturva-asetuksia eikä Suomea sitovaa sosiaaliturvasopimusta, jossa on työtapaturmia ja ammattitauteja koskevia määräyksiä;

10) *vanhuuseläkkeellä* työntekijän eläkelain (395/2006) 3 §:ssä mainittujen lakien mukaista vanhuuseläkettä, työntekijän eläkelain voimaanpanolain (396/2006) 1 §:n 2 momentissa tarkoitettua aikaisemman lainsäädännön mukaista vanhuuseläkettä, kansaneläkelain (568/2007) mukaista vanhuuseläkettä sekä niitä vastaavaa ulkomailta maksettavaa eläkettä;

11) *työkyvyttömyyseläkkeellä* työntekijän eläkelain 3 §:ssä mainittujen lakien mukaista toistaiseksi myönnettyä täyttä työkyvyttömyyseläkettä ja työuraeläkettä, kansaneläkelaissa tarkoitettua toistaiseksi myönnettyä työkyvyttömyyseläkettä, työntekijän eläkelain voimaanpanolain 1 §:n 2 momentissa tarkoitettuun aikaisempaan lainsäädäntöön perustuvaa täyttä työkyvyttömyyseläkettä, kansaneläkelain voimaanpanosta annetun lain (569/2007) 1 §:n 3 momentissa tarkoitettuun aikaisempaan lainsäädäntöön perustuvaa työkyvyttömyyseläkettä ja niitä vastaavaa ulkomailta maksettavaa eläkettä, sekä työntekijän eläkelain voimaanpanolain 24 §:n 2 momentissa tarkoitettua luopumistukea, joka otetaan huomioon työntekijän eläkelain 92 §:n 2 momentissa tarkoitettuna eläkkeenä.

3 § Työnantajan vakuuttamisvelvollisuus

Työnantaja on velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä työtapaturman ja ammattitaudin varalta siten kuin tässä laissa säädetään.

Työnantajalla ei ole vakuuttamisvelvollisuutta, jos työnantajan kalenterivuoden aikana teettämästään työstä maksama tai maksettavaksi sovittu työansio on yhteensä enintään
1200 euroa.

Valtiolla ei ole vakuuttamisvelvollisuutta, vaan korvaus valtion työssä aiheutuneen työtapaturman tai ammattitaudin johdosta maksetaan valtion varoista siten kuin tässä laissa säädetään.

4 § Vapaaehtoinen vakuutus

Yrittäjän oikeudesta saada vakuutus työtapaturman ja ammattitaudin sekä vapaa-ajan tapaturman varalta säädetään VI osassa.

Vapaaehtoisen vapaa-ajan vakuutuksen liittämisestä pakolliseen vakuutukseen sekä vapaaehtoisen työajan vakuutuksen ottamisesta ulkomailla työskentelevälle työntekijälle säädetään VI osassa.

5 § Korvausten ensisijaisuus

Vahingoittuneen oikeus korvaukseen tai etuuteen muun lain perusteella ei vähennä hänelle tämän lain mukaan kuuluvaa korvausta, jollei tässä laissa toisin säädetä.

6 § Toimeenpano

Lain toimeenpanoon kuuluvista tehtävistä huolehtivat vakuutusyhtiöt, joilla on 205 §:n mukaan oikeus harjoittaa tämän lain mukaista vakuutustoimintaa, Valtiokonttori ja Tapaturmavakuutuskeskus (*vakuutuslaitos*).

Tapaturmavakuutuskeskus käsittelee korvausasian, jos vahinkotapahtuma on sattunut vakuuttamattomassa työssä.

7 § Ratkaisu lain soveltamisesta

Tapaturmavakuutuskeskus ratkaisee työntekijän, työn suorittajan, työnantajan, työn teettäjän tai vakuutuslaitoksen hakemuksesta sovelletaanko työhön tätä lakia. Jos lain soveltamisesta syntyy kiista korvausasian vireilletulon jälkeen, asia ratkaistaan vakuutuslaitoksessa korvausasian käsittelyn yhteydessä.

2 luku Henkilöllinen soveltamisala

8 § Työntekijänä tehtävä työ

Jollei jäljempänä toisin säädetä, tätä lakia sovelletaan henkilöön, joka tekee työtä:

1) työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetussa työsuhteessa;

2) merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetussa työsuhteessa;

3) valtion virkamieslain (750/1994) mukaisessa virkasuhteessa;

4) kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003) tarkoitetussa virkasuhteessa;

5) kirkkolain (1054/1993) mukaisessa virkasuhteessa;

6) eduskunnan virkamiehistä annetussa laissa (1197/2003) tarkoitetussa virkasuhteessa;

7) tasavallan presidenttinä, valtioneuvoston jäsenenä, tasavallan presidentin kanslian virkamiehenä, eduskunnan oikeusasiamiehenä tai apulaisoikeusasiamiehenä, kansanedustajana taikka Ahvenanmaan maakuntapäivien jäsenenä;

8) muussa lakiin perustuvassa julkisoikeudellisessa virkasuhteessa.

9 § Johtavassa asemassa tehtävä työ

Työntekijään rinnastetaan henkilö, joka tekee työtä vastiketta vastaan osakeyhtiössä tai muussa yhteisössä johtavassa asemassa, vaikka hän ei ole työsuhteessa osakeyhtiöön tai muuhun yhteisöön, jos:

1) osakeyhtiössä johtavassa asemassa työskentelevä osakas omistaa yksin yhtiön osakkeista enintään 30 prosenttia tai hän ja hänen perheenjäsenensä yhdessä omistavat enintään 50 prosenttia yhtiön osakkeista ja tästä hänen oma omistusosuutensa on enintään 30 prosenttia taikka hänellä on yksin enintään 30 prosenttia tai hänellä ja hänen perheenjäsenillään on yhdessä enintään 50 prosenttia yhtiön osakkeiden tuottamasta äänimäärästä ja tästä hänen oma äänimääränsä on enintään 30 prosenttia; tai

2) muussa yhteisössä johtavassa asemassa työskentelevällä henkilöllä yksin tai hänellä ja hänen perheenjäsenillään yhdessä on enintään 1 kohdassa tarkoitettua vastaava määräämisvalta yhteisössä.

Johtavalla asemalla tarkoitetaan toimitusjohtajuutta, hallituksen jäsenyyttä sekä muuta vastaavaa asemaa tai vastaavaa tosiasiallista määräämisvaltaa osakeyhtiössä tai muussa yhteisössä.

Avoimen yhtiön yhtiömiestä tai muun yhteisön tai yhtymän sellaista osakasta tai yhtiömiestä, joka on henkilökohtaisesti vastuussa yhteisön tai yhtymän velvoitteista ja sitoumuksista, ei rinnasteta työntekijään.

Perheenjäsenellä tarkoitetaan aviopuolisoa ja avopuolisoa sekä henkilöä, joka on 1 momentissa tarkoitetulle henkilölle sukua suoraan ylenevässä tai alenevassa polvessa ja asuu tämän kanssa samassa taloudessa. Avopuolisolla tarkoitetaan yrityksessä johtavassa asemassa työskentelevän kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa asuvaa henkilöä.

Laskettaessa 1 momentissa tarkoitettua omistusosuutta otetaan huomioon myös välillinen omistaminen toisten yhteisöjen tai yhtymien kautta, jos henkilö yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa omistaa sanotusta toisesta yhteisöstä tai yhtymästä yli puolet tai heillä on vastaava määräämisvalta.

10 § Yrittäjän työ

Tämän lain soveltamisesta yrittäjän työhön säädetään VI osassa.

11 § Maatalousyrittäjätyö ja apurahansaajan työ

Tätä lakia ei sovelleta maatalousyrittäjien tapaturmavakuutuslaissa (1026/1981) tarkoitettuun maatalousyrittäjätyöhön eikä apurahansaajan työhön.

12 § Urheilijan työ

Tätä lakia ei sovelleta urheilemiseen. Urheilijan oikeudesta korvaukseen tapaturman johdosta säädetään urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta annetussa laissa (276/2009).

3 luku Alueellinen soveltamisala

13 § Suomessa tehtävä työ

Tätä lakia sovelletaan Suomessa tehtävään työhön, jollei jäljempänä toisin säädetä.

Tätä lakia ei sovelleta työntekijän Suomessa tekemään työhön, jos työntekijä ei kuulu EU:n sosiaaliturva-asetusten tai Suomea sitovan kansainvälisen sopimuksen perusteella Suomen lainsäädännön alaisuuteen.

Tätä lakia ei sovelleta kolmannesta valtiosta Suomeen tulevan työntekijän Suomessa tekemään työhön, jos:

1) kysymyksessä on maanteitse tapahtuvan kuljetusliikenteen työ, jonka työntekijä tekee pääosin muualla kuin Suomessa;

2) työntekijä ei asu Suomessa;

3) työnantajan kotipaikka ei ole Suomessa; ja

4) työhön ei sovelleta EU:n sosiaaliturva-asetusten mukaan Suomen lainsäädäntöä.

Tätä lakia ei sovelleta työntekijään, joka on Suomessa kokous- tai esiintymismatkalla taikka muulla vastaavalla lyhytkestoisella vierailulla, jonka tarkoitus liittyy työntekijän ulkomailla tekemään työhön. Lisäksi edellytetään, että työntekijä ei asu Suomessa, työnantajan kotipaikka ei ole Suomessa ja työhön ei sovelleta EU:n sosiaaliturva-asetusten mukaan Suomen lainsäädäntöä.

14 § Ulkomailla tehtävä työ

Tätä lakia sovelletaan työntekijän Suomen ulkopuolella tekemään työhön, jos hän on Suomen lainsäädännön alainen EU:n sosiaaliturva-asetusten tai Suomea sitovan sosiaaliturvasopimuksen perusteella.

Tätä lakia sovelletaan myös työhön, jota työntekijä tekee suomalaisen työnantajan lähettämänä kolmannessa valtiossa edellyttäen, että:

1) työntekijä työskentelee joko lähettävän suomalaisen työnantajan palveluksessa tai sen kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvan ulkomaisen yrityksen palveluksessa;

2) työntekijän työsuhde lähettäneeseen suomalaiseen yritykseen jatkuu ulkomailla työskentelyn ajan; ja

3) työntekijä kuuluu Suomen sosiaaliturvalainsäädännön alaisuuteen lähtiessään ulkomaille työhön.

Tätä lakia ei sovelleta 2 momentissa tarkoitettuun työntekijään, jos vakuutusyhtiö on työnantajan hakemuksesta päätöksellään vahvistanut, ettei työntekijä kuulu enää työnantajan vakuutukseen. Edellytyksenä päätökselle on, että työskentely ulkomailla ei ole enää tilapäistä ja työskentely ulkomailla on jatkunut yli kaksi vuotta. Päätöstä sovelletaan sen lainvoimaiseksi tuloa seuraavan kalenterivuoden alusta.

II OSA KORVATTAVAT VAHINKOTAPAHTUMAT

4 luku Yleiset säännökset

15 § Korvattavat vahinkotapahtumat

Tämän lain mukaisena *vahinkotapahtumana* korvataan työtapaturma ja ammattitauti siten kuin jäljempänä säädetään.

Vahinkopäivällä tarkoitetaan työtapaturman sattumispäivää ja 31 §:n mukaista ammattitaudin ilmenemispäivää.

16 § Lääketieteellisen syy-yhteyden arviointi

Vahinkotapahtuman korvaamisen edellytyksenä on todennäköinen lääketieteellinen syy-yhteys vahinkotapahtuman ja vamman tai sairauden välillä, jollei jäljempänä toisin säädetä. Syy-yhteyden arvioinnissa otetaan huomioon erityisesti lääketieteelliset löydökset ja havainnot, vahingon sattumistapa sekä aikaisemmat vammat ja sairaudet.

5 luku Työtapaturmaa koskevat säännökset

17 § Tapaturma

Tapaturmalla tarkoitetaan ulkoisesta tekijästä johtuvaa äkillistä ja odottamatonta tapahtumaa, joka aiheuttaa työntekijälle vamman tai sairauden.

18 § Muut tapaturman aiheuttamana pidettävät vammat ja sairaudet

Mitä tapaturmasta säädetään, sovelletaan myös:

1) hankauksen aiheuttamaan ihon hiertymään;

2) vammaan tai sairauteen, jonka on aiheuttanut syövyttävän aineen kosketus;

3) vammaan tai sairauteen, jonka on aiheuttanut kaasun, höyryn tai huurun hengittäminen;

4) paleltumaan, hypotermiaan, palovammaan ja lämpösairauteen, jonka on aiheuttanut tavanomaisesta poikkeava lämpöolosuhde;

5) säteilyn aiheuttamaan vammaan tai sairauteen; ja

6) vammaan tai sairauteen, jonka on aiheuttanut huomattava fysikaalisen paineen vaihtelu.

Edellytyksenä on, että altistuminen 1 momentissa mainitulle tekijälle on tapahtunut vamman tai sairauden ilmaantumista edeltävänä enintään vuorokauden pituisena aikana eikä kysymys ole ammattitaudista.

19 § Tapaturman aiheuttama vamman tai sairauden olennainen paheneminen

Tapaturman seurauksena korvataan myös muun kuin tässä laissa tarkoitetun vamman tai sairauden olennainen paheneminen siltä osin kuin se vastaa tapaturman syyosuutta. Syyosuutta arvioitaessa otetaan huomioon tapaturman sattumismekanismi, vammaenergian voimakkuus ja tapaturman ajallinen yhteys pahenemiseen sekä aikaisemmasta vammasta, sairaudesta ja kudosvauriosta johtuva myötävaikutus. Korvausta pahenemisesta ei makseta, jos tapaturmalla oli siihen vain vähäinen syyosuus.

Korvausta pahenemisesta maksetaan enintään kuuden kuukauden ajan tapaturman sattumisesta. Korvauksen maksamista voidaan kuitenkin jatkaa mainitun enimmäisajan jälkeenkin siltä osin kuin toipuminen on ilmeisesti viivästynyt pääasiallisesti sellaisten syiden vuoksi, jotka liittyvät valittuun hoitovaihtoehtoon tai hoidon odottamiseen.

20 § Työtapaturma

Työtapaturmalla tarkoitetaan tapaturmaa, joka on sattunut työntekijälle työssä, työntekopaikan alueella tai työntekopaikan alueen ulkopuolella siten kuin 21—25 §:ssä säädetään.

21 § Työssä sattunut tapaturma

Työssä sattuneena pidetään tapaturmaa, joka on sattunut työntekijälle työnteon yhteydessä. Työntekoon rinnastetaan lakiin tai työehtosopimukseen perustuva luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai muun henkilöstön edustajan tehtävän hoitaminen sekä työstä johtuva työnantajan asian hoitaminen.

Työntekoon rinnastetaan myös työtehtävästä johtuva matkustaminen. Matkustamiseen katsotaan kuuluvan myös 23 §:n 1 kohdassa tarkoitettu vähäinen poikkeaminen matkareitiltä.

22 § Tapaturma työntekopaikan alueella

Työntekopaikan alueella muutoin kuin työnteon yhteydessä sattunutta tapaturmaa pidetään työtapaturmana, jos se on sattunut työntekopaikalla oloon tavanomaisesti liittyvässä toiminnassa.

23 § Tapaturma työntekopaikan alueen ulkopuolella

Työtapaturmana pidetään tapaturmaa, joka on sattunut työntekijälle työntekopaikan alueen ulkopuolella seuraaviin olosuhteisiin tavanomaisesti liittyvässä toiminnassa:

1) tavanomainen työssäkäynnistä johtuva asunnon ja työpaikan välinen matka, johon katsotaan kuuluvan myös vähäinen poikkeaminen matkareitiltä lasten päivähoidon, ruokakaupassa käynnin tai muun niihin rinnastettavan syyn vuoksi;

2) työhön liittyvä tavanomainen ruokailu- tai virkistystauko työntekopaikan alueen läheisyydessä.

24 § Tapaturma erityisissä olosuhteissa

Työtapaturmana pidetään myös tapaturmaa, joka ei ole korvattava 21 tai 22 §:n nojalla ja joka on sattunut työntekijälle:

1) työhön liittyvään koulutustilaisuuteen kuuluvassa toiminnassa, jos tilaisuus on työnantajan järjestämä tai työnantaja on hyväksynyt siihen osallistumisen;

2) työhön liittyvään virkistystilaisuuteen kuuluvassa toiminnassa, jos tilaisuus on työnantajan järjestämä tai työnantaja on hyväksynyt siihen osallistumisen;

3) hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisessa työkykyä ylläpitävässä toiminnassa, jonka työnantaja on työterveyshuoltolain (1383/2001) perusteella järjestänyt työntekijöille yhdessä työterveyshuollon kanssa;

4) terveydenhuollon vastaanotolla käyntiin kuuluvassa toiminnassa, kun käynnin syynä on ollut tässä laissa tarkoitettu vahinko tai sen epäily;

5) terveydenhuollon vastaanotolla käyntiin kuuluvassa toiminnassa, kun käynnin syynä on äkillinen sairastuminen kesken työpäivän, työterveyshuoltolain perusteella työnantajan järjestettäväksi kuuluva työterveyshuolto, muu työstä johtuva velvoite tai työnantajan määräys;

6) kuntoliikunnassa työaikana, jos liikunta on työnantajan hyväksymää ja sen tarkoituksena on ollut työntekijän fyysistä kuntoa koskevien erityismääräysten täyttäminen;

7) matkalla asunnolta tai työntekopaikalta 1—6 kohdassa tarkoitettuun tilaisuuteen tai toimintaan ja takaisin sen mukaisesti kuin 23 §:n 1 kohdassa säädetään; tai

8) työntekijän ollessa majoittuneena työnsä vuoksi poikkeuksellista tapaturman vaaraa aiheuttavissa olosuhteissa, jos tapaturma on johtunut näihin olosuhteisiin liittyvästä syystä.

Työtapaturmana ei kuitenkaan pidetä potilasvahinkolaissa (585/1986) tarkoitettua potilasvahinkoa, joka on sattunut 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetun tutkimuksen tai hoidon yhteydessä.

25 § Tapaturma kotona ja määrittelemättömässä paikassa tehtävässä työssä

Mitä 22 ja 23 §:ssä säädetään työntekopaikan alueella, asunnon ja työpaikan välisellä matkalla sekä ruokailu- ja virkistystauolla sattuneen tapaturman korvaamisesta, ei sovelleta, kun työntekijä tekee työtään asunnossaan tai kun hän tekee muualla kuin työnantajan järjestämissä tiloissa työtä, jonka suorittamispaikkaa työnantaja ei ole määritellyt.

6 luku Ammattitauteja koskevat säännökset

26 § Ammattitauti

Ammattitaudilla tarkoitetaan sairautta, joka on todennäköisesti pääasiallisesti aiheutunut työntekijälle altistumisesta fysikaaliselle, kemialliselle tai biologiselle tekijälle 21 §:ssä tarkoitetussa työssä, 22 §:ssä tarkoitetulla työntekopaikan alueella tai 24 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetussa koulutuksessa. Jos kysymyksessä on 25 §:ssä tarkoitettu työntekijä, joka tekee työtään asunnossaan tai muualla kuin työantajan järjestämissä työtiloissa, edellytyksenä on, että altistus johtuu hänen työtehtävistään.

Sairauden toteaminen ammattitaudiksi edellyttää sellaista lääketieteellistä tutkimusta, jossa on käytettävissä riittävä tieto työntekijän työolosuhteista sekä työssä olevasta altistuksesta.

27 § Ammattitautiluettelo

Valtioneuvoston asetuksella säädetään ammattitautiluettelosta, joka sisältää sellaiset 26 §:ssä tarkoitetut sairaudet, joilla katsotaan olevan lääketieteellisin tutkimuksin osoitettu todennäköinen syy-yhteys asetuksessa yksilöitäviin fysikaalisiin, kemiallisiin tai biologisiin tekijöihin. Nämä sairaudet korvataan ammattitautina, kun työntekijän osoitetaan altistuneen asetuksessa mainitulle tekijälle 26 §:ssä tarkoitetuissa olosuhteissa siinä määrin, että se on voinut pääasiallisesti aiheuttaa sairauden eikä syynä sairauteen ole selvästi muu syy.

28 § Ammattitautina korvattava yläraajan jännetulehdus ja olkaluun sivunastan tulehdus

Sen estämättä, mitä 26 §:n 1 momentissa säädetään, sormien, ranteen ja kyynärvarren jännetulehdus ja olkaluun sivunastan tulehdus korvataan fysikaalisen tekijän aiheuttamana ammattitautina, jos työntekijä on työssään tehnyt ennen oireiden ilmaantumista yläraajaa kuormittavia, tavan takaa toistuvia työliikkeitä, jotka ovat yksipuolisia tai työntekijälle outoja. Korvausta ei kuitenkaan makseta, jos tulehduksen syynä ovat työstä riippumattomat tekijät.

29 § Ammattitautina korvattava rannekanavaoireyhtymä

Sen estämättä, mitä 26 §:n 1 momentissa säädetään, rannekanavaoireyhtymä korvataan fysikaalisen tekijän aiheuttamana ammattitautina, jos työntekijä on työssään tehnyt ennen oireiden ilmaantumista pitkäaikaisesti toistuvia, merkittävää puristusvoimaa vaativia, rannekanavaa ahtauttavia työliikkeitä. Rannekanavaa ahtauttavilla työliikkeillä tarkoitetaan ranteen taipuneita asentoja yhdistyneenä puristusliikkeeseen. Korvausta ei kuitenkaan makseta, jos rannekanavaoireyhtymän syynä ovat työstä riippumattomat tekijät.

30 § Työstä aiheutunut muun vamman tai sairauden olennainen paheneminen

Ammattitautina korvataan myös muun kuin tässä laissa tarkoitetun vamman tai sairauden olennainen paheneminen, joka on todennäköisesti pääasiallisesti aiheutunut työntekijän altistumisesta fysikaaliselle, kemialliselle tai biologiselle tekijälle siten kuin 26—29 §:ssä säädetään. Edellytyksenä on, että altistustekijä on sama, josta edellä tarkoitettu muu vamma tai sairaus johtuu. Korvausta maksetaan olennaisen pahenemisen ajalta.

31 § Ammattitaudin ilmenemisaika

Ammattitaudin ilmenemisaikana pidetään päivää, jona vahingoittunut ensimmäisen kerran hakeutui lääkärin tutkittavaksi sittemmin ammattitaudiksi todetun sairauden johdosta, jollei erityisestä syystä muuta johdu.

32 § Ammattitaudin korvausvelvollisuuden määräytyminen

Jollei vahingoittunut ole ammattitaudin ilmenemisaikana enää työssä, josta ammattitauti on voinut aiheutua, korvausvelvollisuus määräytyy sen työn perusteella, jossa altistuminen on pääasiallisesti tapahtunut. Jollei pääasiallista altistusta voida selvittää, korvausvelvollisuus määräytyy sen työn perusteella, jossa tapahtunut altistus on voinut viimeksi aiheuttaa ammattitaudin.

7 luku Työliikekipeytyminen, pahoinpitely ja toisen henkilön muu tahallinen teko sekä henkinen järkytysreaktio

33 § Työliikekipeytyminen

Mitä työtapaturmasta säädetään, sovelletaan myös lihaksen tai jänteen äkilliseen kipeytymiseen, joka on tapahtunut ilman tapaturmaa työntekijän suorittaessa yksittäistä kuormittavaa työliikettä 21 §:ssä tarkoitetussa työssä tai 24 §:n 1 momentin 6 kohdassa tarkoitetussa kuntoliikunnassa (*työliikekipeytyminen*). Korvausta maksetaan, kunnes kipeytymä on parantunut, enintään kuitenkin kuuden viikon ajalta kipeytymisestä lukien. Korvausta ei makseta, jos kipeytyminen johtuu aikaisemmasta vammasta tai sairaudesta tai sellaisesta kudosvauriosta, joka voi syntyä vain tapaturman aiheuttamana.

34 § Pahoinpitelyn ja toisen henkilön muun tahallisen teon aiheuttama vahinko

Pahoinpitelyn ja toisen henkilön muun tahallisen teon aiheuttama vahinko työntekijälle korvataan sen estämättä, mitä 21—25 §:ssä ja 3 momentissa säädetään, jos teon syynä on vahingoittuneen työtehtävä.

Pahoinpitelyn ja toisen henkilön muun tahallisen teon aiheuttamaa vahinkoa ei korvata tämän lain nojalla, jos teon pääasiallisena syynä on vahingoittuneen perhesuhteisiin tai muuhun yksityiselämään liittyvä seikka.

Pahoinpitelyn ja toisen henkilön muun tahallisen teon aiheuttamaa vahinkoa ei korvata tämän lain nojalla, jos se on kohdannut vahingoittunutta 23 §:n 2 kohdassa tai 24 §:n 1 momentin 2—8 kohdassa tarkoitetussa toiminnassa.

35 § Henkinen järkytysreaktio työtapaturman seurauksena

Vahingoittuneelle korvataan työtapaturman seurauksena henkinen järkytysreaktio tässä pykälässä säädetyin edellytyksin. Henkisenä järkytysreaktiona korvataan:

1) akuutti stressireaktio, joka seuraa reaktiona sellaiseen poikkeuksellista fyysistä tai henkistä rasitusta aiheuttavaan tapahtumaan, johon liittyy vakava turvallisuuden tai fyysisen koskemattomuuden menetys tai menettämisen uhka;

2) traumaperäinen stressihäiriö, joka seuraa reaktiona sellaiseen rasittavaan, poikkeuksellisen uhkaavaan tai tuhoisaan tapahtumaan, joka todennäköisesti aiheuttaisi voimakasta ahdistuneisuutta melkein kenessä tahansa; ja

3) tuhoisaa kokemusta seuraava persoonallisuuden muutos, joka seuraa pitkäaikaisena tai pysyvänä reaktiona äärimmäisen voimakasta henkistä rasitusta synnyttävään tapahtumaan.

Traumaperäisen stressihäiriön ja tuhoisaa kokemusta seuraavan persoonallisuuden muutoksen korvaaminen edellyttää, että vahingoittuneella on todettu traumaperäiseen stressihäiriöön sopiva oireisto kuuden kuukauden kuluessa tapahtumasta.

Henkisen järkytysreaktion korvaaminen edellyttää myös, että vahingoittunut on ollut välittömästi osallisena 1 momentissa tarkoitetussa tapahtumassa ja tapahtuma on kiinteässä ja asiallisessa yhteydessä 21—25 §:ssä tarkoitettuihin olosuhteisiin.

Henkistä järkytysreaktiota ei kuitenkaan korvata, jos se on kohdannut työntekijää 23 §:n 2 kohdassa tai 24 §:n 1 momentin 2—7 kohdassa tarkoitetussa toiminnassa, ellei kyseessä ole 34 §:n 1 momentissa tarkoitettu toisen henkilön tahallaan aiheuttama vahinko, jonka syynä on vahingoittuneen työtehtävä.

III OSA ETUUDET

8 luku Sairaanhoidon korvaukset

Yleiset säännökset

36 § Sairaanhoidon kustannusten korvaaminen

Kustannukset vahingon vuoksi tarpeellisesta sairaanhoidosta, jota annetaan kansanterveyslain (66/1972), erikoissairaanhoitolain (1062/1989) tai terveydenhuoltolain (1326/2010) perusteella julkisena terveydenhuoltona tai yksityisestä terveydenhuollosta annetussa laissa (152/1990) tarkoitettuna palveluna taikka terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994) tarkoitettuna itsenäisenä ammatinharjoittajana korvataan siten kuin jäljempänä säädetään.

Oikeudesta saada sairaanhoitoa ja sairaanhoidon järjestämisvastuusta säädetään muussa laissa.

37 § Korvattava sairaanhoito

Korvattavaan sairaanhoitoon kuuluu:

1) ensihoito, vamman tai sairauden tutkimus, määritys ja hoito, joka on lääkärin tai hammaslääkärin antama tai määräämä tai jonka muu laillistettu terveydenhuollon ammattihenkilö tai henkilö, jolla on oikeus hoitaa laillistetun ammattihenkilön tehtävää, on antanut toimivaltaansa perustuen;

2) lääkkeet ja hoitotarvikkeet;

3) sairaanhoitona annettava lääkinnällinen kuntoutus.

Sairaanhoitona annettavaan lääkinnälliseen kuntoutukseen kuuluu:

1) kuntoutusneuvonta ja kuntoutusohjaus;

2) toiminta- ja työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi;

3) kuntoutustutkimus, jonka avulla selvitetään potilaan kuntoutusmahdollisuudet;

4) toimintakyvyn parantamiseen ja ylläpitämiseen tähtäävät terapiat sekä muut tarvittavat kuntoutumista edistävät toimenpiteet;

5) lääkinnällisen kuntoutuksen apuvälineet mukaan lukien apuvälineiden sovitus, muutostyöt, kokeilu, käytön opetus ja seuranta, perustellusta syystä apuvälineen kuljetus, apuvälineen huolto ja korjaus;

6) sopeutumisvalmennus;

7) 1—6 kohdassa tarkoitetuista toimenpiteistä koostuvat kuntoutusjaksot laitos- tai avohoidossa.

Lääkinnällisen kuntoutuksen apuvälineellä tarkoitetaan tavanomaisen tasoista välinettä, laitetta, tarviketta, ohjelmaa tai vastaavaa muuta ratkaisua, joka tukee, ylläpitää tai parantaa vahingoittuneen työkykyä tai toimintakykyä päivittäisissä toiminnoissa tai ehkäisee työ- tai toimintakyvyn heikentymistä. Tavanomaista tasoa paremmasta apuvälineestä aiheutuneet kustannukset voidaan kuitenkin korvata, jos sen käyttäminen mahdollistaa työkyvyn palautumisen tai henkilökohtaisen avun tarpeen olennaisen vähentymisen.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä siitä, mitä sairaanhoitoon kuuluvilla toimenpiteillä, palveluilla ja apuvälineillä tässä pykälässä tarkoitetaan.

38 § Korvattavat tutkimuskulut

Kustannukset, jotka ovat aiheutuneet vahingon selvittämiseksi tarpeellisesta lääkärissäkäynnistä sekä lääkärin tekemästä ja määräämästä tutkimuksesta, korvataan, vaikka kyseessä ei ole tämän lain mukaan korvattava vahinko. Lisäksi korvataan tarpeelliset kulut, jotka ovat aiheutuneet työntekijän sairauden työperäisyyden selvittämiseen tarvittavien työolosuhdetietojen hankkimisesta. Lääkärissäkäyntiin sekä lääkärin tekemään ja määräämään tutkimukseen sovelletaan, mitä 36 ja 37 §:ssä säädetään.

Julkisessa terveydenhuollossa annetun sairaanhoidon korvaaminen

39 § Korvaus vahingoittuneelle sairaanhoidosta aiheutuneista kustannuksista

Vahingoittuneelle korvataan julkisessa terveydenhuollossa annetusta sairaanhoidosta asiakasmaksu, joka on määrätty sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista annetun lain (734/1992), jäljempänä *asiakasmaksulaki*, nojalla.

Jos sairaanhoitoa varten on annettu sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä annetussa laissa (569/2009) tarkoitettu palveluseteli, vahingoittuneelle korvataan mainitun lain 3 §:n 4 kohdassa tarkoitettu omavastuuosuus.

40 § Kunnan tai kuntayhtymän oikeus täyskustannusmaksuun

Jos vahingoittuneella on oikeus korvaukseen sairaanhoidosta, vakuutuslaitoksen on maksettava sairaanhoidon järjestäneelle kunnalle tai kuntayhtymälle sairaanhoidon kustannuksista *täyskustannusmaksu*. Edellytyksenä on, että sairaanhoidon järjestänyt julkisen terveydenhuollon toimintayksikkö on täyttänyt 41 §:ssä säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

Täyskustannusmaksua ei makseta vahingon vuoksi annetusta pitkäaikaisesta laitoshoidosta. Pitkäaikaisella laitoshoidolla tarkoitetaan hoitoa ja hoivaa, jota annetaan sen jälkeen, kun vamman tai sairauden hoidollinen lopputulos on saavutettu, kuitenkin viimeistään, kun pysyvä haitta voidaan määritellä. Laitoshoitoa ei voida katsoa pitkäaikaiseksi ennen kuin hoito on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kolmen kuukauden ajan.

Täyskustannusmaksu on samansuuruinen kuin määrä, jonka hoidon järjestämisestä vastuussa oleva kunta tai kuntayhtymä on velvollinen terveydenhuoltolain 58 §:n nojalla korvaamaan sellaisen potilaan hoidosta, joka ei ole hoitoa antavaa toimintayksikköä ylläpitävän kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymää ylläpitävän kunnan asukas, vähennettynä vahingoittuneelta hoidosta asiakasmaksulain perusteella perityllä asiakasmaksulla. Jos sairaanhoitoa varten on annettu 39 §:n 2 momentissa tarkoitettu palveluseteli, täyskustannusmaksu on sen arvon suuruinen.

41 § Julkisen terveydenhuollon toimintayksikön ilmoitusvelvollisuus

Julkisen terveydenhuollon toimintayksikön on täyskustannusmaksun saamiseksi annettava salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä vakuutuslaitokselle tämän lain mukaisen korvausvastuun selvittämistä ja täyskustannusmaksun maksamista varten potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) 12 §:ssä tarkoitetut välttämättömät tiedot hoitokäynneistä. Tiedot on annettava viipymättä vahingoittuneen hakeuduttua vahinkotapahtuman vuoksi hoitoon. Vakuutuslaitokselle on samalla ilmoitettava työnantaja, jonka työssä vahinkotapahtuman on ilmoitettu sattuneen. Tiedot voidaan sisällyttää myös 2 momentissa tarkoitettuun ilmoitukseen.

Jos hoitoon hakeutumisen tai myöhemmän hoitokäynnin yhteydessä päätetään toimenpiteestä, josta laaditaan potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain 4 a §:n mukainen suunnitelma tai josta muulla tavoin tehdään päätös, terveydenhuollon toimintayksikön on lähetettävä se vakuutuslaitokselle neljän arkipäivän kuluessa päivästä, jona potilasasiakirjamerkinnät on potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain nojalla annettujen säännösten mukaan tehtävä. Jos suunnitelmaa ei ole tehty, vakuutuslaitokselle on lähetettävä päätettyä hoitoa kuvaava lääkärinlausunto tai potilaskertomus. Jos kunta tai kuntayhtymä aikoo järjestää hoidon ostopalveluna tai palveluseteliä käyttäen, tästä on samalla ilmoitettava vakuutuslaitokselle. Jos ilmoitusta ei ole

mahdollista tehdä edellä sanotussa ajassa suuronnettomuuden, sairausepidemian tai muun niihin rinnastettavan ylivoimaisen esteen vuoksi, ilmoitus on tehtävä heti, kun mainittu este on lakannut.

Edellä 2 momentissa säädetty ilmoitusvelvollisuus ei koske:

1) kiireellistä sairaanhoitoa, jolla tarkoitetaan välittömän hoidon tarpeen arviointia ja hoitoa, jota ei voida siirtää ilman vamman tai sairauden olennaista pahentumista;

2) vastaanottokäyntiä julkisen terveydenhuollon toimintayksikössä ja sen yhteydessä tehtävää röntgentutkimusta, ultraäänitutkimusta ja muuta niihin rinnastettavaa vähäistä tutkimus- ja hoitotoimenpidettä.

42 § Vakuutuslaitoksen oikeus ohjata vahingoittunut hoitopaikkaan

Vakuutuslaitoksella on oikeus maksusitoumuksella ohjata vahingoittunut valitsemaansa hoitopaikkaan silloin, kun on kyse 41 §:n 2 momentissa tarkoitetusta hoidosta. Hoitopaikan on oltava sellainen, jossa vahingoittunut saa korvattavan vahingon edellyttämän hoidon.

Maksusitoumuksesta on viipymättä annettava päätös vahingoittuneelle sekä ilmoitettava julkisen terveydenhuollon toimintayksikölle, joka on tehnyt hoitoa koskevan ilmoituksen vakuutuslaitokselle, ja julkisen terveydenhuollon toimintayksikölle, jonne vahingoittunut on edellä mainitun ilmoituksen mukaan siirretty tai tarkoitus siirtää hoidettavaksi.

Jos hoito on annettu julkisessa terveydenhuollon toimintayksikössä, vaikka vakuutuslaitos on ohjannut vahingoittuneen maksusitoumuksella yksityisen terveydenhuollon toimintayksikköön, vakuutuslaitos on velvollinen sen estämättä mitä 40 §:ssä säädetään, korvaamaan hoidosta vain 39 §:n 1 momentin mukaisen asiakasmaksun.

Yksityisessä terveydenhuollossa annetun sairaanhoidon korvaaminen

43 § Korvaus yksityisessä terveydenhuollossa annetun sairaanhoidon kustannuksista

Vahingoittuneelle korvataan kustannukset sairaanhoidosta, joka on annettu tarpeettomia kustannuksia välttäen yksityisestä terveydenhuollosta annetun lain mukaisena palveluna tai terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa tarkoitetun itsenäisen ammatinharjoittajan palveluna (*yksityinen terveydenhuolto*), siten kuin 44 ja 45 §:ssä säädetään.

44 § Ilman maksusitoumusta annetun sairaanhoidon kustannusten korvaaminen

Ilman maksusitoumusta yksityisessä terveydenhuollossa annetusta hoidosta vahingoittuneelle aiheutuneet kustannukset korvataan, kun kyse on:

1) kiireellisestä sairaanhoidosta, jolla tarkoitetaan välittömän hoidon tarpeen arviointia ja hoitoa, jota ei voida siirtää ilman vamman tai sairauden olennaista pahentumista;

2) vastaanottokäynnistä ja sen yhteydessä tehdystä röntgentutkimuksesta, ultraäänitutkimuksesta tai muusta niihin rinnastettavasta vähäisestä tutkimus- ja hoitotoimenpiteestä, jonka kustannus on enintään 300 euroa.

Yksityisen terveydenhuollon palvelun antajan on annettava salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä vakuutuslaitokselle potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain 12 §:ssä tarkoitetut tiedot 1 momentissa tarkoitetusta hoitokäynnistä.

45 § Maksusitoumusta edellyttävän sairaanhoidon kustannusten korvaaminen

Yksityisessä terveydenhuollossa annetusta muusta kuin 44 §:ssä tarkoitetusta hoidosta vahingoittuneelle aiheutuneet kustannukset korvataan edellyttäen, että vakuutuslaitos on antanut vahingoittuneelle hoitoon maksusitoumuksen. Vakuutuslaitoksella on oikeus maksusitoumuksella ohjata vahingoittunut valitsemaansa hoitopaikkaan. Hoitopaikan on oltava sellainen, jossa vahingoittunut saa korvattavan vahingon edellyttämän hoidon.

Jos 1 momentissa tarkoitettu hoito annetaan muualla kuin maksusitoumuksen osoittamassa hoitopaikassa tai vakuutuslaitos ei ole antanut 1 momentin mukaista maksusitoumusta, hoidosta korvataan vahingoittuneelle enintään asiakasmaksu, jonka vahingoittunut olisi joutunut asiakasmaksulain mukaan itse maksamaan vastaavasta hoidosta julkisessa terveydenhuollossa.

Hoitoa yksityisenä terveydenhuoltona antavan on ilmoitettava hoitoon hakeutuvalle vahingoittuneelle ennen hoidon alkamista maksusitoumuksen tarpeellisuudesta sekä toimitettava vakuutuslaitokselle maksusitoumuspyynnön mukana potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain 4 a §:n mukainen suunnitelma.

Ulkomailla annetun sairaanhoidon korvaaminen

46 § Euroopan unionin alueella annetun sairaanhoidon kustannusten korvaaminen

Toisessa Euroopan unionin jäsenvaltiossa annetun sairaanhoidon kustannusten korvaamiseen sovelletaan 36 §:n lisäksi, mitä EU:n sosiaaliturva-asetuksissa säädetään.

47 § Kolmannessa valtiossa annetun sairaanhoidon kustannusten korvaaminen

Vahingoittuneelle korvataan kustannukset kolmannessa valtiossa annetusta sairaanhoidosta, joka on annettu tarpeettomia kustannuksia välttäen. Kustannusten korvaaminen edellyttää, että vakuutuslaitos on antanut vahingoittuneelle hoitoon maksusitoumuksen.

Ilman maksusitoumusta annetun sairaanhoidon kustannukset korvataan vahingoittuneelle, kun kyse on:

1) kiireellisestä sairaanhoidosta, jolla tarkoitetaan välittömän hoidon tarpeen arviointia ja hoitoa, jota ei voida siirtää ilman vamman tai sairauden olennaista pahentumista;

2) vastaanottokäynnistä ja sen yhteydessä tehdystä röntgentutkimuksesta, ultraäänitutkimuksesta tai muusta niihin rinnastettavasta vähäisestä tutkimus- ja hoitotoimenpiteestä.

Jos vakuutuslaitos ei ole antanut maksusitoumusta eikä kyseessä ole 2 momentissa tarkoitettu sairaanhoito, hoidosta korvataan vahingoittuneelle enintään asiakasmaksu, joka asiakasmaksulain mukaan määräytyisi Suomessa vastaavasta hoidosta julkisessa terveydenhuollossa.

Palkan korvaaminen tutkimusajalta ja fysikaalisen hoidon ajalta

48 § Palkan korvaaminen tutkimusajalta

Työntekijälle maksetaan 38 §:ssä tarkoitetun tutkimuksen ja sen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta korvausta ansionmenetyksestä, kuitenkin enintään seitsemältä päivältä. Korvauksena maksetaan määrä, jonka työntekijä olisi palkkana saanut tutkimuksen ja sen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta. Työnantajalle maksetaan mainitulta ajalta korvauksena määrä, jonka se on maksanut työntekijälle palkkaa tältä ajalta.

Jos vahinko sittemmin osoittautuu korvattavaksi ja vahingoittuneelle maksetaan 1 momentin mukaiselta ajalta 10 luvun mukaista ansionmenetyskorvausta, vähennetään ansionmenetyskorvauksesta 1 momentin mukainen korvaus.

49 § Palkan korvaaminen fysikaalisen hoidon ajalta

Vahingoittuneelle maksetaan 37 §:n perusteella korvatun fysikaalisen hoidon ajalta korvausta ansionmenetyksestä, kuitenkin enintään 30 päivältä kalenterivuodessa. Korvausta ei makseta sellaiselta päivältä, jolta vahingoittunut saa 10 luvun mukaista ansionmenetyskorvausta. Korvauksena maksetaan määrä, jonka vahingoittunut olisi palkkana saanut fysikaalisen hoidon ajalta. Työantajalle maksetaan mainitulta ajalta korvauksena määrä, jonka se on maksanut vahingoittuneelle palkkaa tältä ajalta.

9 luku Muut kustannusten korvaukset

50 § Matka- ja majoituskulujen korvaaminen

Vahingoittuneelle korvataan 37 §:n mukaisesta sairaanhoidosta aiheutuvat välttämättömät matkakulut. Välttämättömillä matkakuluilla tarkoitetaan kustannuksia, jotka aiheutuvat edestakaisesta matkasta julkisella liikennevälineellä lähimpään tai maksusitoumuksen mukaiseen hoitopaikkaan. Jos matka on tehty yksityisellä autolla, matkakuluina korvataan vahingoittuneelle puolet Verohallinnon vuosittain vahvistamasta verovapaasta kilometrikorvauksesta.

Muun kuin 1 momentissa tarkoitetun ajoneuvon käytöstä vahingoittuneelle aiheutuneet kustannukset korvataan, jos vahingoittuneen vamma, sairaus tai liikenneolosuhteet edellyttävät kyseisen ajoneuvon käyttöä.

Vahingoittuneelle aiheutuneet välttämättömät majoituskulut korvataan, jos vahingoittunut on tutkimuksen tai hoidon vuoksi taikka liikenneolosuhteista johtuvista syistä joutunut yöpymään tämän lain perusteella korvattavalla matkalla.

Saattajan matka- ja majoituskulut korvataan 1—3 momentin mukaisesti vahingoittuneen matkakuluina, jos saattaja on ollut matkan aikana välttämätön.

51 § Hoitotuki

Vahingoittuneelle maksetaan hoitotukea, jos hän on vammansa tai sairautensa vuoksi hoidon, avun, valvonnan tai ohjauksen tarpeessa. Jos tarve on säännöllistä tai lähes säännöllistä joissakin jokapäiväisissä toiminnoissa, maksetaan perushoitotukea 8,70 euroa päivältä. Jos tarve on säännöllistä ja jokapäiväistä, maksetaan korotettua hoitotukea 19,55 euroa päivältä. Jos tarve on yhtämittaista, aikaa vievää ja jokapäiväistä, maksetaan ylintä hoitotukea 28,96 euroa päivältä.

Sokealle maksetaan sokeutumisen jälkeiseltä kahdelta vuodelta ylintä hoitotukea sekä sen jälkeen puolet tästä määrästä.

Hoitotukea ei kuitenkaan makseta siltä ajalta, jona vahingoittuneelle annetaan hoitoa sairaalassa tai muussa laitoksessa.

52 § Vaatelisä

Vahingoittuneelle maksetaan vaatelisää, jos hän vahingon seurauksena käyttää vähintään kolmen kuukauden yhdenjaksoisen ajan pehmeistä materiaaleista valmistettua apuvälinettä, vartalossa pienellä alueella käytettävää tukea tai sidettä taikka sellaista muuta apuvälinettä tai apuneuvoa, joka on omiaan aiheuttamaan vaatteiden kulumista. Vaatelisän määrä on 0,58 euroa päivältä.

Vahingoittuneelle maksetaan korotettua vaatelisää, jos hänellä on vahingon seurauksena kaksoisamputointi tai hän käyttää reisi- tai sääriproteesia, alaraajan pitkää tukisidosta, kovasta materiaalista valmistettua vartalon tukiliiviä tai korsettia taikka sellaista muuta apuvälinettä tai apuneuvoa, joka rakenteensa, käyttötarkoituksensa tai suuren käyttötarpeen vuoksi on omiaan aiheuttamaan ensin mainittuihin verrattavissa olevaa vaatteiden erityistä kulumista. Korotetun vaatelisän määrä on 2,31 euroa päivältä.

53 § Kodinhoidon lisäkustannusten korvaaminen

Vahingoittuneelle, joka vahingon johdosta ei kykene hoitamaan kotiaan, maksetaan kohtuullinen korvaus tästä aiheutuneista välttämättömistä lisäkustannuksista, ei kuitenkaan vuotta pidemmältä ajalta vahinkotapahtumasta lukien. Kohtuullisuutta arvioitaessa lähtökohtana pidetään asiakasmaksulain nojalla annettujen säännösten mukaan vastaavasta palvelusta perittävää maksua.

Kodinhoidolla tarkoitetaan siivousta, pyykinpesua, kaupassakäyntiä, lasten hoitoa ja muita näihin rinnastettavia kodin tavanomaisia ylläpitotoimintoja.

54 § Eräiden henkilökohtaisessa käytössä olleiden esineiden korvaaminen

Vahingoittuneelle korvataan hänen käytössään olleet vahinkotapahtuman yhteydessä särkyneet silmälasit, kuulokojeet, hammasproteesit, tukisidokset ja -liivit sekä tekojäsenet, -nivelet ja -elimet. Lisäksi vahingoittuneelle korvataan sairaanhoidon antamisen yhteydessä rikotut vaatteet ja rikotun sormuksen korjaus.

10 luku Ansionmenetyskorvaukset

Yleiset säännökset

55 § Ansionmenetyskorvaukset

Tämän lain mukaiset ansionmenetyskorvaukset ovat päiväraha, tapaturmaeläke ja kuntoutusraha.

Päiväraha

56 § Oikeus päivärahaan

Vahingoittuneella on oikeus päivärahaan yhden vuoden ajan vahinkopäivästä lukien, jos hän on vahingon johdosta kykenemätön tekemään työtään kokonaan tai osittain.

Päivärahaan ei kuitenkaan ole oikeutta, jos vahingoittuneen kyky tehdä työtään on heikentynyt vähemmän kuin 10 prosenttia. Lisäksi päivärahan myöntämisen edellytyksenä on, että työansio on vähentynyt vähintään 79 §:n mukaisen vähimmäisvuosityöansion kahdeskymmenesosalla.

Päivärahaa maksetaan jokaiselta kalenteripäivältä vahinkopäivää lukuun ottamatta. Päivärahaa ei kuitenkaan makseta, jos vahingoittunut ei ole ollut joko kokonaan tai osittain kykenemätön tekemään työtään vähintään kolmena peräkkäisenä päivänä vahinkopäivää lukuun ottamatta.

Jos ammattitauti ilmenee aikana, jolloin vahingoittunut on vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeellä, ja altistus on tapahtunut ennen eläkkeelle jäämistä, oikeus päivärahaan arvioidaan sen työn perusteella, jota hän viimeksi teki ennen siirtymistään eläkkeelle. Tällöin päivärahan määrä perustuu 58 §:stä poiketen 74 §:n perusteella määräytyvään vuosityöansioon.

57 § Päiväraha osittaisen työkyvyttömyyden perusteella

Jos vahingoittunut on osittain kykenemätön tekemään työtään, päiväraha on, jollei 58 §:stä muuta johdu, työkyvyn heikentymistä vastaava suhteellinen osa 58—60 §:n mukaisesta päivärahan täydestä määrästä. Työkyvyn heikentymän suhteellinen osuus pyöristetään lähimpään viiteen prosenttiin.

Työkyvyn heikentymä määritetään selvittämällä vahingoittuneen työstään saamien ansiotulojen vähenemisen syy-yhteys vahinkotapahtumaan.

58 § Päiväraha ensimmäiseltä 28 päivältä

Päiväraha on enintään 28 päivän ajalta vahinkopäivästä lukien sitä lukuun ottamatta samansuuruinen kuin maksettu sairausajan palkka.

Jos vahingoittuneelle ei ole maksettu sairausajan palkkaa, sairausajan palkkana on maksettu vain osa palkasta tai sairausajan palkkaa on lomautuksen tai muun vastaavan syyn takia maksettu lyhennetyltä työajalta, päiväraha määrätään sen työansion perusteella, joka vahingoittuneella on ollut lähimmän vahinkopäivää edeltävän yhden tai useamman täyden palkanmaksukauden aikana, joiden kesto on yhteensä lähimpänä 28 päivää. Jos työsuhde on jatkunut tätä lyhyemmän ajan, käytetään työsuhteen aikana saatua työansiota.

Jos vahingoittunut vahinkopäivänä on kahdessa tai useammassa työsuhteessa, päiväraha määrätään erikseen jokaisen työsuhteen perusteella. Jos hän myös tekee maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015) mukaan vakuutettua työtä tai tämän lain mukaan vakuutettua muuta yrittäjätyötä, päiväraha on näiden osalta 1/360 maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisen vakuutuksen tai tämän lain mukaisen vapaaehtoisen työajan vakuutuksen vuosityöansiosta vahinkopäivänä. Päivärahan määrä on edellä mainittujen päivärahojen yhteenlaskettu määrä.

59 § Vuosityöansioon perustuva päiväraha

Päiväraha perustuu vuosityöansioon, kun on kulunut 28 päivää vahinkopäivästä lukien sitä lukuun ottamatta. Vuosityöansioon perustuva päiväraha on 1/360 vahingoittuneen 71—78 §:n mukaisesta vuosityöansiosta.

60 § Päivärahan vähimmäismäärä

Jos 58 tai 59 §:n mukaan määräytyvä täysimääräinen päiväraha on pienempi kuin se olisi 79 §:n mukaisen vähimmäisvuosityöansion perusteella laskettuna, päiväraha maksetaan vähimmäisvuosityöansion perusteella laskettuna. Päivärahaa ei kuitenkaan koroteta, jos vahingoittunut vahinkotapahtuman sattuessa sai vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkettä, lukuun ottamatta 56 §:n 4 momentissa tarkoitettuja tapauksia.

61 § Päivärahan vähentäminen vahingoittuneen myötävaikutuksen perusteella

Päivärahaa voidaan vähentää, jos vahinkotapahtuman pääasiallisena syynä on ollut vahingoittuneen:

1) alkoholin tai huumausaineen vaikutuksenalaisuus tai lääkeaineen väärinkäyttö;

2) tahallinen tai törkeän huolimaton menettely työssä työturvallisuusmääräysten vastaisesti; tai

3) muu menettely, jossa on ollut kysymys törkeästä huolimattomuudesta tai rikollisesta toiminnasta.

Vähentämisen edellytyksiä ja vähennyksen suuruutta arvioitaessa otetaan huomioon, onko vähennystä pidettävä kohtuullisena ottaen huomioon vahingoittuneelle aiheutuneen vamman tai sairauden laatu ja muu erityisen painava syy. Vähennys on enintään puolet päivärahan määrästä.

62 § Päivärahasta tehtävä palkansaajamaksujen vähennys

Päivärahasta vähennetään 60 prosenttia sairausvakuutuslain (1224/2004) 18 luvun 21 §:n 1 momentissa tarkoitetun sairausvakuutuksen päivärahamaksun, työntekijän eläkelain 153 §:ssä tarkoitetun työntekijän työeläkevakuutusmaksun ja työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 18 §:n 1 momentissa tarkoitetun palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun yhteismäärästä, josta on vähennetty 2,68 prosenttiyksikköä.

Huom. Laskettaessa 62 §:n mukaista päivärahasta tehtävää vähennystä päivärahamaksun, työ- eläkevakuutusmaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun yhteismäärästä vähennetään mainitussa pykälässä säädetystä poiketen 1,59 prosenttiyksikköä vuonna 2017, 2,31 prosenttiyksikköä vuonna 2018 ja 2,73 prosenttiyksikköä vuonna 2019.

Vähennystä ei tehdä päivärahasta, joka:

1) maksetaan työnantajalle;

2) perustuu yrittäjän vuosityöansioon tai maatalousyrittäjien tapaturmavakuutuslain mukaan vakuutettuun työhön;

3) perustuu 79 §:n mukaiseen vähimmäisvuosityöansioon.

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään päivärahasta, koskee myös päivärahan suuruisena maksettavaa kuntoutusrahaa.

Tapaturmaeläke

63 § Oikeus tapaturmaeläkkeeseen

Vahingoittuneella on oikeus tapaturmaeläkkeeseen vahinkopäivän vuosipäivästä alkaen, jos työkyvyn voidaan arvioida vahingon johdosta heikentyneen vähintään 10 prosenttia. Lisäksi edellytyksenä on, että työansio on vähentynyt vähintään 79 §:n mukaisen vähimmäisvuosityöansion kahdeskymmenesosalla.

Työkyvyn heikentymistä arvioitaessa otetaan huomioon vahingoittuneen jäljellä oleva kyky hankkia itselleen ansiotuloja sellaisella saatavissa olevalla työllä, jota vahingoittuneen voidaan kohtuudella edellyttää tekevän. Tällöin otetaan huomioon vahingoittuneen koulutus, aikaisempi toiminta, ikä, asuinpaikka ja muut näihin rinnastettavat seikat.

Työkyvyn heikentymää määritettäessä selvitetään työansion vähentymisen syy-yhteys vahinkotapahtumaan. Verrattaessa vahinkotapahtuman jälkeen saatuja työansioita vahingoittuneen vuosityöansioon, vuosityöansio tarkistetaan vertailuajankohdan tasoon työntekijän eläkelain 96 §:n mukaisella palkkakertoimella.

64 § Tapaturmaeläke osittaisen työkyvyttömyyden perusteella

Jos vahingoittuneen työkyky on osittain heikentynyt, tapaturmaeläke on työkyvyn heikentymistä vastaava suhteellinen osa 66 §:n mukaisesta eläkkeen määrästä. Työkyvyn heikentymän suhteellinen osuus pyöristetään lähimpään viiteen prosenttiin.

65 § Tapaturmaeläkkeen myöntäminen määräajaksi tai toistaiseksi

Tapaturmaeläke myönnetään joko määräajaksi siten kuin 136 §:ssä säädetään tai toistaiseksi. Tapaturmaeläkettä ei voida myöntää toistaiseksi ennen kuin kuntoutuksen tarve ja mahdollisuudet on selvitetty.

66 § Tapaturmaeläkkeen määrä

Tapaturmaeläkkeen enimmäismäärä on vuodessa 85 prosenttia 71—79 §:n mukaisesta vuosityöansiosta siihen asti kunnes vahingoittunut on täyttänyt 65 vuotta, minkä jälkeen se on 70 prosenttia vuosityöansiosta, kuitenkin siten, että eläkkeeseen tehdään kertakorotus niin kuin 67 §:ssä säädetään.

Tapaturmaeläke tarkistetaan kalenterivuosittain työntekijän eläkelain 98 §:ssä tarkoitetulla työeläkeindeksillä.

67 § Tapaturmaeläkkeen kertakorotus

Maksussa olevan tapaturmaeläkkeen perusmäärää korotetaan sen kalenterivuoden alusta, johon mennessä tapaturman sattumista seuraavan kalenterivuoden alusta on kulunut viisi kalenterivuotta (*korotusvuosi*).

Korotusprosentin suuruus määräytyy sen mukaan, minkä ikäinen vahingoittunut on korotusvuoden alussa. Korotusprosentti on 16, jos vahingoittunut on korotusvuoden alussa alle 31-vuotias. Korotusprosentti pienenee 0,457 prosenttiyksiköllä kutakin 30 vuoden ylittävää ikävuotta kohden siten, että korotusprosentti on 0,462, jos vahingoittunut on korotusvuoden alussa 64-vuotias.

Korotusta ei tehdä, jos vahingoittunut on korotusvuoden alussa yli 64-vuotias.

68 § Oikeus tapaturmaeläkkeeseen vanhuuseläkkeellä sattuneen vahinkotapahtuman perusteella

Jos vanhuuseläke on alkanut vahingoittuneen täytettyä 63 vuotta ja vahinkotapahtuma on sattunut työssä, jota vahingoittunut teki eläkkeellä ollessaan, oikeus tapaturmaeläkkeeseen päättyy, kun vahinkopäivästä on kulunut kolme vuotta tai kun vahingoittunut on sitä aikaisemmin saavuttanut työeläkelakien mukaisen vakuuttamisvelvollisuuden yläikärajan.

Kuntoutusraha

69 § Kuntoutusraha

Vahingoittuneella on oikeus kuntoutusrahaan 89 ja 90 §:n mukaisen ammatillisen kuntoutuksen ajalta. Samalta ajalta ei ole oikeutta päivärahaan eikä tapaturmaeläkkeeseen.

Kuntoutusraha on yhden vuoden ajan vahinkopäivästä lukien täysimääräisen päivärahan suuruinen työkyvyn heikentymisestä riippumatta. Sen jälkeen kuntoutusraha on täysimääräisen tapaturmaeläkkeen suuruinen työkyvyn heikentymisestä riippumatta. Jos kuntoutus ei kuitenkaan estä vahingoittunutta tekemästä hänelle sopivaa ansiotyötä, kuntoutusraha määräytyy 56 ja 57 tai 63 ja 64 §:n mukaan.

Kuntoutusraha maksetaan 2 momentin suuruisena myös 89 §:n 3 momentin 4 kohdan mukaisen koulutuksen opetusohjelmaan kuuluvan loman ajalta.

Opiskelijan ansionmenetyskorvaus opiskelun estyessä

70 § Päätoimisen opiskelun estyminen

Jos vahinkotapahtuma sattuu päätoimisesti opiskelevalle, 59 §:n mukaista päivärahaa tai tapaturmaeläkettä maksetaan täyden työkyvyttömyyden mukaan, jos vahinko estää pääasiallisesti opiskelun. Päivärahaa tai tapaturmaeläkettä maksetaan puolet täyden työkyvyttömyyden mukaisesta ansionmenetyskorvauksesta, jos vahinko merkittävästi rajoittaa opiskelua.

Jos 1 momentin nojalla maksetaan päivärahaa tai tapaturmaeläkettä, opiskelun aikaisen työn ansioiden menetystä ei erikseen korvata.

Vuosityöansion määrittäminen

71 § Vuosityöansio

Vuosityöansiona pidetään vahingoittuneen työansioita vuositasolla vahinkotapahtuman sattuessa. Työansiot lasketaan vahingoittuneen vahinkotapahtuman aikaisista työsuhteista vahinkotapahtumaa edeltävän vuoden ajalta saatujen työansioiden perusteella.

Jos 1 momentin mukaan laskettu työansio poikkeaa vähintään 20 prosenttia vahinkotapahtumaa edeltävän kolmen kalenterivuoden (*vertailuaika*) työansioiden keskiarvosta, vuosityöansiona pidetään vertailuajan työansioiden ja 1 momentin mukaan lasketun työansion keskiarvoa.

Vertailuajan työansiot otetaan huomioon sen suuruisina kuin ne olisivat ilman niiden määrään vaikuttavia poikkeuksellisia syitä ja vuosittaiset työansiot korotetaan vahinkotapahtumavuoden tasolle työntekijän eläkelain 96 §:n mukaisella palkkakertoimella. Poikkeuksellisella syyllä tarkoitetaan perhevapaata, vuorotteluvapaata, varusmies- tai siviilipalvelusta, osa-aikaeläkkeellä oloa, sairauspoissaoloa, tilapäistä työttömyyttä sekä muuta näihin rinnastettavaa työansioihin ohimenevästi vaikuttavaa syytä. Työttömyyttä ei pidetä tilapäisenä sen työttömyyden määrän osalta, joka vahingoittuneella on vähintään ollut jokaisena vahinkotapahtumaa edeltävänä kolmena kalenterivuonna.

72 § Pysyvän muutoksen perusteella määräytyvä vuosityöansio

Vuosityöansio määräytyy tämän pykälän 2 momentin mukaan, jos 71 §:n 2 momentin mukainen työansioiden poikkeama johtuu pysyväksi arvioitavasta muutoksesta. Pysyvää muutosta arvioitaessa otetaan huomioon vahingoittuneen vahinkotapahtuman sattuessa tekemän työn kesto ja sen todennäköinen jatkuminen sekä muut työansioiden jatkuvuuteen vaikuttavat seikat.

Pysyvän muutoksen perusteella määräytyvä vuosityöansio lasketaan 71 §:n 1 momentin mukaan vahinkotapahtumaa edeltävän vuoden ajalta saatujen työansioiden perusteella. Jos nämä työansiot perustuvat merkittävässä määrin palkkiopalkkaukseen, arvioidaan vuosityöansio kuitenkin vastaavaa työtä tekevän henkilön keskimääräistä työansiotasoa vastaavaksi.

73 § Vuosityöansio vanhuuseläkkeellä sattuneen vahinkotapahtuman perusteella

Jos vanhuuseläke on alkanut vahingoittuneen täytettyä 63 vuotta ja vahinkotapahtuma on sattunut työssä, jota vahingoittunut teki eläkkeellä ollessaan, vuosityöansio määritetään vuositasolla vastaamaan sitä työansiota vahinkotapahtuman sattuessa, jonka vahingoittuneen voidaan arvioida todennäköisesti jatkuvasti saavan.

Vuosityöansion määrittämisessä otetaan huomioon vanhuuseläkeaikaisen työnteon ja vahinkopäivän työn luonne, kesto ja ansiot, työn jatkuminen sekä muut vanhuuseläkeaikaisen työnteon jatkuvuuteen vaikuttavat seikat.

74 § Vuosityöansio ammattitaudin ilmetessä eläkeaikana

Jos vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeellä taikka työntekijän eläkelain 3 §:ssä mainittujen lakien mukaisella osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä olevalla ilmenee ammattitauti, jonka aiheuttanut altistus on tapahtunut ennen eläkkeelle jäämistä, vuosityöansiota määritettäessä vahinkotapahtuman sattumisajankohtana pidetään eläkkeelle jäämisen ajankohtaa. Työansio tarkistetaan ammattitaudin ilmenemisvuoden indeksitasoon työntekijän eläkelain 96 §:ssä tarkoitetulla palkkakertoimella.

75 § Yrittäjätyön ansioiden laskeminen vuosityöansioon

Jos vahingoittunut vahinkotapahtuman sattuessa teki myös 188—190 §:n mukaan vapaaehtoisesti vakuutettua yrittäjän työtä, vuosityöansioon lasketaan mukaan myös mainitun vakuutuksen vuosityöansio.

Jos vahingoittunut vahinkotapahtuman sattuessa teki myös maatalousyrittäjien tapaturmavakuutuslain mukaan vakuutettua työtä, vuosityöansioon lasketaan mukaan myös mainitun lain mukaan vahvistettu vuosityöansio.

3. mom. Huom. Lain 75 §:n 3 momenttia sovellettaessa vuoden 2015 yrittäjän eläkelain mukaisen työtulon sijasta käytetään tapaturmavakuutuslain (608/1948) 57 §:n 1 momentin mukaisen vakuutuksen vuosityöansiota.

Jos vahingoittunut ei ole vahinkotapahtuman sattuessa tehnyt 1 momentissa tarkoitettua yrittäjän työtä, mutta hänellä on 71 §:n 2 momentissa tarkoitettuna vertailuaikana ollut voimassa 188—190 §:n mukainen yrittäjän vapaaehtoinen työajan vakuutus, vertailuajan työansioissa otetaan huomioon vahingoittuneen yrittäjän eläkelain (1272/2006) mukainen työtulo kunkin vertailuvuoden päättyessä. Vastaavasti vertailuajan työansioissa otetaan huomioon kunkin vertailuvuoden päättyessä voimassa ollut maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015) mukaan vahvistettu vuosityöansio, jos vahingoittunut ei ole vahinkotapahtuman sattuessa tehnyt tämän pykälän 2 momentissa tarkoitettua työtä.

76 § Päätoimisesti ammattiin opiskelevan vuosityöansio

Vahingoittuneen, joka vahinkotapahtuman sattuessa opiskelee päätoimisesti ammattiin, vuosityöansiona pidetään työansiota, jonka hän valmistuttuaan olisi ammattia vastaavassa työssä vahinkotapahtuman sattuessa kolmen vuoden työkokemuksen jälkeen todennäköisesti ansainnut.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua vuosityöansiota käytetään vuosityöansiona myös, kun vahinkotapahtuma sattuu vuoden kuluessa mainitussa momentissa tarkoitetun opiskelun päättymisestä ja vahingoittuneen työansio vahinkotapahtuman sattuessa jää 1 momentissa tarkoitettua vuosityöansiota alemmaksi.

77 § Koululaisen vuosityöansio

Perusopetuslain (628/1998) ja lukiolain (629/1998) mukaisessa opetuksessa olevan vahingoittuneen vuosityöansiona pidetään vähintään 79 §:ssä säädetyn vähimmäisvuosityöansion kaksinkertaista määrää vahingon sattuessa.

78 § Nuoren henkilön vuosityöansio

Vahingoittuneen vuosityöansiona käytetään työansiota, jonka hän olisi vahinkopäivänä tekemässään työssä todennäköisesti ansainnut kolmen vuoden työkokemuksen jälkeen, jos:

1) vahingoittuneeseen ei voida soveltaa 76 §:ää;

2) vahingoittunut on päättänyt perusopetuslain mukaisen koulutuksen enintään viisi vuotta ennen vahinkopäivää; ja

3) vahingoittuneella ei ole työttömyyden, työn tilapäisyyden tai muun niihin rinnastettavan syyn takia vakiintuneita työansioita.

79 § Vähimmäisvuosityöansio

Jos tämän luvun säännösten perusteella määrätty vuosityöansio jää pienemmäksi kuin 13 680 euroa, se korotetaan 13 680 euroksi. Vuosityöansiota ei kuitenkaan koroteta, jos vahingoittunut vahinkotapahtuman sattuessa sai vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkettä lukuun ottamatta vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeellä olevaa, johon sovelletaan 74 §:ää.

80 § Asetuksenantovaltuutus

Valtioneuvoston asetuksella annetaan tarkempia säännöksiä vuosityöansion määrittämisestä.

Ansionmenetyskorvauksen perusteena oleva työansio

81 § Ansiomenetyskorvauksen perusteena oleva työansio

Ansionmenetyskorvauksen perusteena olevaa työansiota määrättäessä otetaan huomioon palkka, tulospalkkio tai muu vastike, joka on maksettu tai sovittu maksettavaksi korvauksena työstä. Tällainen vastike katsotaan työansioksi myös silloin, kun sen maksaa työntekijälle työnantajan sijasta konkurssipesä, palkkaturvalaissa (866/1998) tarkoitettu palkkaturvasta huolehtiva viranomainen tai muu maksaja. Työansioon luetaan myös työstä maksettava vastike, joka on sovittu osaksi tai kokonaan hyvitettäväksi:

1) yleisöltä saatavilla palvelu- tai lahjarahoilla, jotka otetaan huomioon samansuuruisina kuin ne olivat viimeksi toimitetussa verotuksessa, jos muuta luotettavaa selvitystä niiden määrästä ei esitetä;

Uusi 81 §:n 1 mom. 2 kohta voimaan 1.1.2022

2) vakuutuskassalaissa (948/2021) tarkoitetun sairauskassan maksamalla päivärahalla, jota työntekijä saa laissa säädetyn tai työehtosopimuksessa tai muussa sopimuksessa sovitun palkan sijasta;

Vanha 81 §:n 1 mom. 2 kohta 1.1.2022 alkaen (967/2021)

2) vakuutuskassalaissa (1164/1992) tarkoitetun sairauskassan maksamalla päivärahalla, jota työntekijä saa laissa säädetyn tai työehtosopimuksessa tai muussa sopimuksessa sovitun palkan sijasta;

3) lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain (1128/1996) mukaisella yksityisen hoidon tuella tai vastaavalla muulla valtion tai kunnan maksamalla tuella; taikka

4) tuloverolain (1535/1999) 33 b §:n 3 momentissa tarkoitettuna työpanokseen perustuvana osinkona.

Luontoisetuja ei oteta huomioon 58 §:n 2 momentin mukaista päivärahaa määrättäessä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna vastikkeena työstä ei pidetä muun muassa:

1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;

2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;

3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää hintaa alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;

4) tuloverolain 66 §:n 3 momentissa tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella, ellei työsuhdeoptiolla merkittävän osakkeen sovittu merkintähinta olennaisesti alita osakkeen käypää arvoa työsuhdeoption antamishetkellä ja tällaista työsuhdeoptiota käytetä vuoden kuluessa työsuhdeoption antamisesta tai ellei kyse ole sellaisesta palkkiosta, jota 5 kohdan perusteella pidetään vastikkeena työstä;

5) palkkiota,joka annetaan työnantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisella säännellyllä markkinalla tai viranomaisen valvonnan alaisessa monenkeskisessä kaupankäyntijärjestelmässä noteerattuina osakkeina, sijoitustalletuksena tai muulla vastaavalla tavalla taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, jos tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä vähintään vuoden ajan palkkion lupaamisen ja antamisen välisen aikana;

6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;

7) työsopimuslain 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;

8) työsopimuksen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;

9) henkilöstörahastolaissa (934/2010) tarkoitettuja henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai henkilöstörahastosta nostettua rahasto-osuutta;

10) henkilöstörahastolaissa tarkoitettuja henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia, jotka on nostettu henkilöstörahastolain 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määräytynyt yrityksen kannattavuutta ja muita toiminnan tehokkuutta mittaavien tekijöiden perusteella tai viraston taikka kunnan soveltaman tulospalkkiojärjestelmän mukaisesti;

11) eriä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen palkkion määräytymisperusteet ovat 10 kohdan ja henkilöstörahastolain 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä;

12) yhtiön osakkaan nostamaa voitto-osuutta tai osinkoa, ellei 1 momentin 4 kohdasta muuta johdu.

Uusi 81 §:n 4 mom. voimaan 1.1.2022 (1351/2021)

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa edellytyksenä on lisäksi, että käteisen voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (1333/2021) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Vanha 81 §:n 4 mom. 1.1.2022 alkaen (1351/2021)

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa edellytyksenä on lisäksi, että käteisen voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

82 § Lain soveltamisalaan kuulumattomassa työssä saadut työansiot

Muussakin kuin tämän lain soveltamisalaan kuuluvassa työssä saatu 81 §:n mukainen työansio otetaan huomioon vuosityöansiota ja työansion vähentymistä määritettäessä, ei kuitenkaan 12 §:ssä tarkoitetusta urheilemisesta saatua työansiota.

11 luku Pysyvän haitan korvaaminen

83 § Haittaraha

Haittarahaa maksetaan vahingoittuneelle vahinkotapahtuman aiheuttamasta vammasta ja sairaudesta johtuvasta pysyvästä yleisestä haitasta. Haittarahalla ei korvata vahinkotapahtuman aiheuttamaa työkyvyn heikentymistä, hoidon tai avun tarpeesta johtuvia kustannuksia eikä muuta vahinkoa, josta säädetään erikseen korvaus tässä laissa.

Yleisellä haitalla tarkoitetaan vahinkotapahtumasta aiheutuvaa toimintakyvyn heikentymistä (*toiminnanvajaus*). Toimintakykyä verrataan samanikäisen terveen henkilön toimintakykyyn. Tällöin otetaan huomioon rajoitukset, joita vammasta tai sairaudesta huomioon ottaen sen laatu ja vaikeusaste yleensä aiheutuu jokapäiväisessä elämässä. Toimintakykyä arvioitaessa ei oteta huomioon ammattia, elin- ja asuinoloja eikä vahingoittuneen muita yksilöllisiä olosuhteita. Toimintakykyä arvioitaessa otetaan huomioon tekonivelen, proteesin tai muun apuvälineen avulla saavutettu toimintakyvyn parantuminen. Haitta katsotaan pysyväksi, kun vamman tai sairauden tila ei lääketieteellisen todennäköisyyden mukaan enää parane, kuitenkin aikaisintaan vuoden kuluttua vahinkopäivästä.

Yleisen haitan suuruuden arvioimiseksi erilaisten vammojen ja sairauksien aiheuttamat haitat suhteutetaan toisiinsa jakamalla vammat ja sairaudet niiden lääketieteellisen laadun ja vaikeusasteen perusteella 20 haittaluokkaan. Haittaluokat määritetään yhtä tai useampaa vammaa tai sairautta mahdollisimman läheisesti kuvaavin nimikkein, raajan, aistin tai muun toiminnallisen kokonaisuuden toiminnanvajausta kuvaavin yleisimmin nimikkein tai kuvaamalla vammasta tai sairaudesta aiheutuvaa yleistä toiminnanvajausta. Jollei haittaluokan perusteissa erikseen toisin säädetä, haittaluokkaan sisältyy kysymyksessä olevaan vammaan ja sairauteen yleisen lääketieteellisen kokemuksen mukaan tavanomaisesti liittyvä kipu.

84 § Haittaluokan määrittäminen

Haittaluokka määritetään etsimällä haittaluokituksesta yhtä tai useampaa vammaa tai sairautta mahdollisimman tarkoin kuvaava nimike ja sitä vastaava haittaluokka. Jos soveltuvaa nimikettä ei ole tai jos nimikettä koskeva haittaluokka ei vamman tai sairauden erityisen laadun, laajuuden tai vaikeusasteen vuoksi vastaa aiheutuvaa haittaa, haittaluokka määritetään koko raajan, aistin tai muun toiminnallisen kokonaisuuden toiminnanvajausta kuvaavan yleisemmän nimikkeen perusteella. Haittaluokka voidaan määrittää viimeksi mainituin tavoin myös, jos samaan raajaan, aistiin tai muuhun toiminnalliseen kokonaisuuteen kohdistuu useita vammoja tai sairauksia.

Haittaluokkaa korotetaan, jos vammasta tai sairaudesta aiheutuu erityisen kiputilan vuoksi enemmän toiminnanvajausta kuin siitä sen laadun vuoksi yleensä muuten aiheutuisi. Keskivaikean kiputilan perusteella haittaluokkaa korotetaan vähintään yhdellä ja enintään kahdella haittaluokalla. Vaikean kiputilan perusteella haittaluokkaa voidaan korottaa tätäkin enemmän. Korotusta ei tehdä, jos kiputila otetaan sovellettavan nimikkeen mukaan muutoin erikseen huomioon haittaluokkaan vaikuttavana tekijänä.

Haittaluokkaa korotetaan vammojen ja sairauksien laatu ja vaikeusaste huomioon ottaen, jos tämän lain mukaan korvattava vamma tai sairaus kohdistuu elimeen tai toimintoon, joka oli jo ennen vahinkotapahtumaa vahingoittuneelle poikkeuksellisen tärkeä hänen aikaisemman vammansa tai sairautensa takia.

Kahden tai useamman vamman tai sairauden haittaluokat yhdistetään kokonaishaitan määrittämiseksi käyttämällä seuraavaa laskukaavaa:

$$K = A + B - \frac{A \times B}{20}$$

Kaavassa K tarkoittaa kokonaishaitan luokkaa sekä A suurempaa ja B pienempää tai toista yhtä suurta haittaluokkaa. Kolmen vamman ja sairauden

yhteinen haittaluokka saadaan käyttämällä kaavassa lukuna A edellä mainituin tavoin yhdistettyä kahden vamman tai sairauden haittaluokkaa ja sijoittamalla luvuksi B pienin tai kolmas samansuuruinen haittaluokka. Jos vammoja tai sairauksia on useampia kuin kolme, laskutoimitus toistetaan vastaavalla tavalla käyttäen lukuna B aina seuraavaksi pienintä haittaluokkaa. Laskukaavaa käytettäessä haittaluokkaa tarkoittava luku pyöristetään lähimpään kokonaislukuun.

Edellä 4 momentissa säädettyä laskukaavaa ei käytetä laskettaessa yhteen haittaluokkia vammoista ja sairauksista, jotka kohdistuvat samanaikaisesti toisiaan korvaaviin parillisiin elimiin tai sekä näkö- että kuuloaistiin.

Jos haittaa ei voida määrittää edellä tässä pykälässä säädetyin tavoin tai siten määritetty haittaluokka poikkeaa olennaisesti haitasta, joka vahinkotapahtumasta aiheutuu yleisen toiminnanvajauksen perusteella arvioituna, haittaluokka arvioidaan yleisen toiminnanvajauksen perusteella. Vahinkotapahtumasta aiheutuva kokonaishaitan haittaluokka ei voi olla suurempi kuin 20.

85 § Haittaluokitus

Tarkemmat säännökset vammojen ja sairauksien haitan arvioinnista ja haittaluokista annetaan haittaluokituksessa, josta säädetään valtioneuvoston asetuksella.

86 § Haittarahan määrä

Haittarahan suuruus vuodessa määräytyy vamman ja sairauden haittaluokan perusteella 12 440 euron suuruisesta perusmäärästä alla olevan taulukon mukaan.

Haittaluokka	Määrä prosentteina perusmäärästä
1	1,15
2	2,27
3	3,36
4	4,42
5	5,45
6	6,45
7	7,42
8	8,36
9	9,27
10	10,15
11	13
12	16
13	19
14	22
15	25
16	32
17	39
18	46
19	53
20	60

87 § Haittarahan maksaminen

Haittaluokkiin 1—5 kuuluvista vammoista ja sairauksista maksetaan haittaraha kertakaikkisena. Haittaluokkiin 6—20 kuuluvista vammoista ja sairauksista haittaraha maksetaan jatkuvana.

Sairauksista, joille on lääketieteellisen kokemuksen mukaan ominaista, että ne pahenevat ja johtavat nopeasti kuolemaan, maksetaan haittaluokkaa 10 vastaava kertakaikkinen haittaraha. Haittaluokan ylittäessä 10 haittaraha maksetaan jatkuvana sen haittaluokan mukaisesti, joka lääketieteellisen kokemuksen mukaan on ennakoitavissa ottaen huomioon sairauden pahentuminen. Jatkuvasta haittarahasta ei vähennetä kertakaikkisena maksetun haittarahan pääoma-arvoa.

Kertakaikkinen haittaraha lasketaan haittarahan pääoma-arvoa vastaavaksi pääomaksi huomioon ottaen vahingoittuneen tilastollisin perustein arvioitu keskimääräinen jäljellä oleva elinikä vahinkotapahtuman sattuessa. Pääoma-arvon laskentaperusteena käytetään julkisten tilastojen perusteella tehtyä arviota kuhunkin ikä- ja syntymävuosiluokkaan kuuluvien henkilöiden odotettavissa olevasta jäljellä olevasta eliniästä. Korkokantana pääoma-arvojen laskennassa käytetään arviota tulevasta pidemmän aikavälin riskittömästä korosta. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella annetaan enintään kolmeksi kalenterivuodeksi kerrallaan tarkemmat säännökset kertakaikkisen haittarahan pääoma-arvon määräämisestä.

Jos haittaluokka myöhemmin vamman tai sairauden pahentumisen takia nousee vähintään yhdellä, haittarahaa maksetaan muuttuneiden olosuhteiden mukaisesti. Maksettavasta haittarahasta vähennetään tällöin 2 momentissa säädettyä poikkeusta lukuun ottamatta maksettua pääoma-arvoa vastaava haittarahan määrä. Jos jatkuvan haittarahan haittaluokka myöhemmin laskee vähintään yhdellä haittaluokalla, maksetaan haittarahaa muuttuneiden olosuhteiden mukaisesti siitä ajankohdasta lukien, jolloin muutoksen on luotettavasti osoitettu tapahtuneen

12 luku Kuntoutuskorvaukset

88 § Kuntoutuksen yleiset edellytykset

Kuntoutuksesta aiheutuvia kustannuksia korvataan vahingoittuneelle, jonka työ- tai toimintakyky tai ansiomahdollisuudet ovat vahingon vuoksi heikentyneet. Kuntoutuksesta aiheutuvia kustannuksia korvataan myös, jos on todennäköistä, että vahingoittuneen työ- tai toimintakyky tai ansiomahdollisuudet voivat vahingon vuoksi myöhemmin olennaisesti heikentyä.

89 § Ammatillinen kuntoutus

Vahingoittuneelle korvataan ammatillisena kuntoutuksena kohtuulliset kustannukset sellaisista vahingon vuoksi tarpeellisista toimenpiteistä, joiden avulla vahingoittunut vamman tai sairauden aiheuttamista rajoituksista huolimatta kykenee jatkamaan entisessä työssään tai ammatissaan tai siirtymään uuteen työhön tai ammattiin, josta hän voi saada pääasiallisen toimeentulonsa.

Kuntoutustarvetta arvioitaessa otetaan huomioon vahingoittuneen ikä, ammatti, aikaisempi toiminta, koulutus, asumisolosuhteet, vammasta tai sairaudesta aiheutuvat rajoitukset sekä hänen mahdollisuutensa sijoittua kuntoutuksen päätyttyä työhön tai ammattiin työmarkkinoilla yleisesti noudatetuin ehdoin.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja toimenpiteitä ovat:

1) kuntoutustarvetta ja -mahdollisuuksia selvittävät tutkimukset;

2) työ- ja koulutuskokeilut;

3) työhönvalmennus entisessä tai uudessa työssä;

4) koulutus soveltuvaan työhön tai ammattiin ja tällaisen koulutuksen suorittamiseksi välttämätön peruskoulutus;

5) elinkeinon tai ammatin harjoittamisen tukemiseksi avustus tai koroton laina työvälineiden ja työkoneiden hankkimista ja oman yrityksen perustamista tai muuttamista varten;

6) vahingoittuneen käyttöön tarkoitetut apuvälineet ja laitteet sekä niihin rinnastettavat rakenteet, jotka ovat tarpeellisia työtehtävistä suoriutumisessa vamman tai sairauden aiheuttamat toiminnanrajoitukset huomioon ottaen;

7) avustus tai koroton laina kulkuneuvon hankkimiseksi asunnon ja työpaikan välisiä matkoja varten, jos kulkuneuvon tarve johtuu vamman aiheuttamista rajoituksista käyttää yleisiä kulkuneuvoja;

8) opiskelusta ja opintovälineistä aiheutuvat kustannukset 4 kohdan mukaisessa koulutuksessa.

Ammatillisena kuntoutuksena pidetään myös kuntoutustarpeen ja -mahdollisuuksien selvittelyaikaa ja kuntoutuksen alkamisen odotusaikaa, kun ne johtuvat 3 momentissa luetelluista toimenpiteistä.

Valtioneuvoston asetuksella annetaan tarkempia säännöksiä opiskelusta ja opintovälineistä aiheutuvien kustannusten korvaamisesta.

90 § Ammatillinen kuntoutus ulkomailla

Mitä 89 §:ssä säädetään, sovelletaan myös toisessa Euroopan unionin jäsenvaltiossa annettuun ammatilliseen kuntoutukseen.

Kolmannessa valtiossa annettu 89 §:ssä tarkoitettu ammatillinen kuntoutus korvataan vain, jos kuntoutusta ei ole voitu antaa Suomessa tai sen antamiseen ulkomailla on muu erityinen syy.

Ulkomailla annetusta ammatillisesta kuntoutuksesta aiheutuneet kustannukset korvataan enintään siihen määrään, joka olisi korvattu, jos kuntoutusta olisi annettu tämän lain mukaisesti Suomessa. Jos vahingoittunut on saanut ulkomailta korvausta samoista kuntoutuksen kustannuksista, joista hän olisi oikeutettu saamaan korvausta Suomesta, vahingoittuneelle maksetaan korvausta tämän lain perusteella vain siltä osin kuin sen määrä ylittää ulkomailta maksetun korvauksen.

91 § Ammatillisessa kuntoutuksessa olevan työtapaturma- ja ammattitautiturva

Vakuutusyhtiön tai Tapaturmavakuutuskeskuksen, joka korvaa 89 §:n tai 90 §:n mukaisen ammatillisen kuntoutuksen kustannuksia, on vakuutettava vahingoittunut 3 §:n 1 momentin mukaisella vakuutuksella kuntoutukseen sisältyvässä työ- ja koulutuskokeilussa, työhön valmennuksessa ja työharjoittelussa sattuvan vahinkotapahtuman varalta. Valtiokonttorin korvatessa ammatillisen kuntoutuksen kustannuksia vahingoittuneella on vastaava turva 3 §:n 3 momentin mukaisesti.

Edellä 1 momentissa tarkoitetussa vahinkotapahtumassa käytetään vuosityöansiona sen vahinkotapahtuman vuosityöansiota, jonka perusteella ammatillista kuntoutusta korvataan, tarkistettuna vahinkotapahtumavuoden tasoon työntekijän eläkelain 96 §:ssä tarkoitetulla palkkakertoimella.

Poiketen siitä, mitä 58 ja 59 §:ssä säädetään, päiväraha on 1/360 vuosityöansiosta.

92 § Kuntoutusraha ammatillisen kuntoutuksen jälkeen

Vahingoittuneella on oikeus kuntoutusrahaan 89 §:n 3 momentin 4 kohdan mukaan korvatun ammatillisen koulutuksen päättyessä enintään sitä seuraavan kuuden kuukauden ajalta, jos vahingoittuneen työansiot vuositasolla ovat pienemmät kuin hänen vuosityöansionsa. Verrattaessa työansioita vuosityöansioon korotetaan vuosityöansio vertailuajankohdan tasoon työntekijän eläkelain 96 §:n mukaisella palkkakertoimella.

Kuntoutusrahan suuruus on ennen vahinkopäivän vuosipäivää työansioiden vähentymistä vastaava suhteellinen osa täysimääräisestä päivärahasta. Tämän jälkeen kuntoutusrahan suuruus on työansioiden vähentymistä vastaava suhteellinen osa täysimääräisestä tapaturmaeläkkeestä. Suhteellinen osuus pyöristetään lähimpään viiteen prosenttiin.

93 § Palveluasuminen

Palveluasumisesta aiheutuvista lisäkustannuksista maksetaan korvausta vaikeasti vahingoittuneelle enintään 57,92 euroa päivältä.

94 § Päivittäisissä toiminnoissa tarvittava apuväline

Muun kuin 37 §:n 3 momentissa tarkoitetun apuvälineen hankkimisesta aiheutuneet tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset korvataan vaikeasti vahingoittuneelle, joka vammansa tai sairautensa vuoksi välttämättä tarvitsee apuvälinettä suoriutuakseen tavanomaisista päivittäisistä toiminnoista. Apuvälineellä tarkoitetaan päivittäisissä toiminnoissa käytettävää tavanomaisen tasoista välinettä tai laitetta, jota vahingoittunut tarvitsee liikkumisessa, henkilökohtaisessa suoriutumisessa kotona tai vapaa-ajan toiminnassa.

95 § Asunnonmuutostyöt

Vakinaisen asunnon muutostöistä sekä asuntoon kuuluvien apuvälineiden ja laitteiden hankkimisesta aiheutuvista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista maksetaan korvausta vaikeasti vahingoittuneelle, joka vammansa tai sairautensa vuoksi välttämättä tarvitsee näitä toimenpiteitä suoriutuakseen tavanomaisista päivittäisistä toiminnoista. Kustannuksia ei korvata, jos vahingoittuneen huolenpitoa ei voida turvata avohuollon toimenpitein. Kustannukset korvataan enintään kerran viidessä vuodessa, jollei erityisen painavia syitä ole aikaisemmin tehtäville muutostöille.

96 § Tulkkauspalvelut vahinkotapahtuman aiheuttaman näkö-, kuulo- tai puhevamman johdosta

Tulkkauspalveluista maksetaan korvausta, jos vahingoittunut vahinkotapahtuman aiheuttaman vaikean näkö-, kuulo- tai puhevamman johdosta tarvitsee tulkkauspalveluja. Tulkkauspalveluita korvataan enintään se määrä, jonka Kansaneläkelaitos järjestää vammaisten henkilöiden tulkkauspalveluista annetun lain (133/2010) nojalla.

97 § Korvaus omaisen sopeutumisvalmennuksessa mukanaolosta

Sen lisäksi, mitä lääkinnällisen kuntoutuksen korvaamisesta säädetään 37 §:ssä, korvataan vahingoittuneen omaisen tai hänestä tosiasiallisesti huolehtivan henkilön sopeutumisvalmennuksessa mukanaolosta aiheutuneet välttämättömät matka- ja asumiskustannukset sekä ansionmenetys.

98 § Kuntoutuksen matka- ja majoituskustannusten korvaaminen

Vahingoittuneelle korvataan 89 §:n mukaisesta kuntoutuksesta, 94 §:ssä tarkoitetun apuvälineen hankkimisesta ja 97 §:ssä tarkoitetun omaisen sopeutumisvalmennuksessa mukanaolosta aiheutuvat välttämättömät matkakulut. Välttämättömillä matkakuluilla tarkoitetaan kustannuksia, jotka aiheutuvat edestakaisesta matkasta julkisella liikennevälineellä. Jos matka on tehty yksityisellä autolla, matkakuluina korvataan vahingoittuneelle puolet Verohallinnon vuosittain vahvistamasta verovapaasta kilometrikorvauksesta.

Muun kuin 1 momentissa tarkoitetun ajoneuvon käytöstä vahingoittuneelle aiheutuneet kustannukset korvataan, jos vahingoittuneen vamma, sairaus tai liikenneolosuhteet edellyttävät kyseisen ajoneuvon käyttöä.

Vahingoittuneelle aiheutuneet välttämättömät majoituskulut korvataan, jos vahingoittunut on kuntoutuksen vuoksi tai liikenneolosuhteista johtuvista syistä joutunut yöpymään tämän lain perusteella korvattavalla matkalla.

Saattajan matka- ja majoituskulut korvataan 1—3 momentin mukaisesti vahingoittuneen matkakuluina, jos saattaja on ollut matkan aikana välttämätön.

Valtioneuvoston asetuksella annetaan tarkempia säännöksiä opiskelusta aiheutuvien matkakustannusten korvaamisesta.

13 luku Vahingoittuneen kuoleman johdosta maksettavat korvaukset

99 § Perhe-eläke ja hautausapu

Kun vahingoittunut on kuollut tässä laissa tarkoitetun vahinkotapahtuman seurauksena, maksetaan hänen jälkeensä perhe-eläkettä ja hautausapua. Perhe-eläke maksetaan leskeneläkkeenä ja lapseneläkkeenä.

Perhe-eläkettä maksetaan myös silloin, kun vahingoittunut on kadonnut ja häntä on kadotessa todennäköisesti kohdannut tässä laissa tarkoitettu vahinkotapahtuma, joka on aiheuttanut välittömän hengenvaaran eikä ole syytä olettaa hänen pelastuneen. Tällöin perhe-eläke myönnetään vuoden määräajaksi, kuitenkin enintään siihen asti, kun kuolleeksi julistamisesta annettuun lakiin (127/2005) perustuva tuomioistuimen päätös on lainvoimainen.

Sellaisen vahingoittuneen kuolema, jonka haittaluokka on vähintään 18, katsotaan tässä laissa tarkoitetun vahinkotapahtuman seuraukseksi, jollei voida pitää todennäköisenä, että vahinkotapahtuman aiheuttamalla vammalla tai sairaudella ei ollut siihen olennaista vaikutusta.

100 § Lesken oikeus eläkkeeseen

Leskeneläkkeeseen on oikeus vahingoittuneen aviopuolisolla.

Leskeneläkkeeseen on oikeus myös sellaisella henkilöllä, jonka kanssa vahingoittunut kuollessaan avioliittoa solmimatta jatkuvasti eli yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa ja jonka kanssa vahingoittuneella on tai on ollut yhteinen lapsi taikka jonka kanssa vahingoittuneella on julkisen notaarin oikeaksi todistama sopimus keskinäisestä elatuksesta. Leskeneläkkeeseen on oikeus myös silloin, kun yhteinen lapsi syntyi vahingoittuneen kuoleman jälkeen.

Sen lisäksi, mitä 2 momentissa säädetään, mainitussa momentissa tarkoitetun henkilön oikeus leskeneläkkeeseen edellyttää, että vahingoittunut ei kuollessaan ollut avioliitossa. Jos vahingoittunut kuollessaan eli 2 momentissa tarkoitetulla tavalla avioliitonomaisissa olosuhteissa erillään aviopuolisostaan ja hakemus avioliiton purkamisesta oli vireillä, on 2 momentissa tarkoitetulla henkilöllä aviopuolison sijasta oikeus leskeneläkkeeseen.

101 § Lapsen oikeus eläkkeeseen

Lapseneläkkeeseen on oikeus vahingoittuneen lapsella, joka vahingoittuneen kuollessa ei ollut täyttänyt 18 vuotta. Myös sellaisella vahingoittuneen 18 vuotta täyttäneellä lapsella, joka päätoimisesti opiskelee tai joka vahingoittuneen kuollessa oli sairaudesta, viasta tai vammasta aiheutuvan työkyvyttömyyden vuoksi kykenemätön itsensä elättämiseen, on oikeus lapseneläkkeeseen niin kauan kuin mainittu olosuhde jatkuu, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hän täyttää 25 vuotta.

Oikeus lapseneläkkeeseen 1 momentissa tarkoitetuin tavoin on myös vahingoittuneen jälkeen leskeneläkkeeseen oikeutetun aviopuolison tai 100 §:n 2 momentissa tarkoitetun henkilön sellaisella lapsella, jonka elatuksesta vahingoittunut kuollessaan huolehti.

Lapsella on oikeus lapseneläkkeeseen aina oman vanhemman jälkeen. Lapseneläkettä ei kuitenkaan makseta useamman kuin kahden edunjättäjän jälkeen samanaikaisesti. Jos kahden edunjättäjän jälkeen lapseneläkettä saavalle lapselle myönnetään myöhemmin lapseneläke oman vanhemman jälkeen, muun edunjättäjän jälkeen ensiksi myönnetty lapseneläke lakkaa siitä ajankohdasta, josta oman vanhemman jälkeen myönnettävä lapseneläke alkaa.

102 § Oikeus perhe-eläkkeeseen vahinkotapahtuman jälkeen alkaneen avioliiton tai avoliiton perusteella

Jos avioliitto on solmittu sen vahinkotapahtuman jälkeen, jonka seurauksena on vahingoittuneen kuolema, aviopuolisolla on oikeus leskeneläkkeeseen, jos avioliitosta on syntynyt lapsi tai liitto on jatkunut vähintään kolme vuotta.

Mitä 1 momentissa säädetään avioliitosta ja aviopuolisosta, sovelletaan myös 100 §:n 2 momentissa tarkoitettuihin avioliitonomaisiin olosuhteisiin ja mainituissa olosuhteissa vahingoittuneen kanssa tämän kuollessa yhteisessä taloudessa eläneeseen henkilöön.

Ellei aviopuolisolla tai 100 §:n 2 momentissa tarkoitetulla henkilöllä 1 tai 2 momentin perusteella ole oikeutta leskeneläkkeeseen, ei myöskään hänen lapsellaan ole oikeutta lapseneläkkeeseen vahingoittuneen jälkeen.

103 § Perhe-eläkeoikeuden alkaminen ja päättyminen

Oikeus perhe-eläkkeeseen alkaa kuolin- tai katoamispäivän jälkeisestä päivästä tai mainitun päivän jälkeen, kun 101 §:n 1 momentissa säädetyt edellytykset täyttyvät.

Oikeus leskeneläkkeeseen päättyy, kun leskeneläkkeeseen oikeutettu solmii avioliiton taikka alkaa 100 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla avioliittoa solmimatta jatkuvasti elää yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa toisen henkilön kanssa ja mainitun lainkohdan mukaiset eläkeoikeuden edellytykset täyttyvät.

Oikeus lapseneläkkeeseen päättyy, kun 101 §:n 1 momentissa säädetyt edellytykset eläkkeen maksamiselle lakkaavat tai kun lapsi sitä ennen on annettu ottolapseksi muulle kuin vahingoittuneen jälkeen leskeneläkettä saaneelle tai tämän puolisolle.

Jos vanhuuseläke on alkanut vahingoittuneen täytettyä 63 vuotta ja vahinkotapahtuma on sattunut työssä, jota vahingoittunut on tehnyt eläkkeellä ollessaan, oikeus
perhe-eläkkeeseen päättyy kuitenkin viimeistään, kun vahinkopäivästä on kulunut kolme vuotta tai kun vahingoittunut olisi sitä aikaisemmin saavuttanut työeläkelakien mukaisen vakuuttamisvelvollisuuden yläikärajan.

104 § Perhe-eläkkeen määrä

Perhe-eläkkeen enimmäismäärä on vuodessa 70 prosenttia vahingoittuneen vuosityöansiosta.

Leskeneläkkeen enimmäismäärä on vahingoittuneen vuosityöansiosta:

1) 40 prosenttia, jos lapseneläkkeeseen oikeutettuja ei ole;

2) 35 prosenttia, jos edunsaajana on myös yksi lapseneläkkeeseen oikeutettu;

3) 30 prosenttia, jos edunsaajina on myös kaksi lapseneläkkeeseen oikeutettua;

4) 20 prosenttia, jos edunsaajina on myös kolme lapseneläkkeeseen oikeutettua; sekä

5) 15 prosenttia, jos edunsaajina on myös neljä tai sitä useampi lapseneläkkeeseen oikeutettu.

Leskeneläkkeeseen oikeutetun työ- tai eläketulo otetaan huomioon leskeneläkkeen suuruutta määrättäessä siten kuin 107 §:ssä säädetään.

Lapseneläkkeen yhteismäärä on vahingoittuneen vuosityöansiosta:

1) 25 prosenttia, jos lapseneläkkeeseen oikeutettuja on yksi;

2) 40 prosenttia, jos lapseneläkkeeseen oikeutettuja on kaksi;

3) 50 prosenttia, jos lapseneläkkeeseen oikeutettuja on kolme; sekä

4) 55 prosenttia, jos lapseneläkkeeseen oikeutettuja on neljä tai useampia.

Lapseneläkkeen yhteismäärä jaetaan tasan eläkkeeseen oikeutettujen lasten kesken. Jos eläkkeeseen oikeutettuina on lapsia, joilla ei ole kumpaakaan vanhempaa, lisätään lapseneläkkeen yhteismäärään 15 prosenttia vahingoittuneen vuosityöansiosta, mutta enintään kuitenkin niin paljon, ettei lesken- ja lapseneläkkeen yhteismäärä ylitä 1 momentissa säädettyä perhe-eläkkeen enimmäismäärää. Lisä jaetaan mainittujen täysorpojen lasten kesken tasan.

Jos perhe-eläkkeeseen oikeutettujen lukumäärä muuttuu tai lapseneläkkeeseen oikeutetusta lapsesta tulee täysorpo, perhe-eläkkeen määrä ja jakautuminen siihen oikeutettujen kesken tarkistetaan muutosta seuraavan kuukauden alusta ottaen myös huomioon, mitä 108 §:n 2 momentissa säädetään.

Kansaneläkelain mukaiseen lapseneläkkeeseen oikeutetulle lapselle maksetaan tämän lain mukainen lapseneläke vähennettynä kansaneläkelain mukaisen lapseneläkkeen perusmäärällä. Vähennettävänä määränä pidetään kansaneläkelain mukaisen lapseneläkkeen perusmäärää tämän lain mukaisen eläkeoikeuden alkamisvuoden alussa. Vähennystä laskettaessa kansaneläkelain mukainen lapseneläkkeen perusmäärä tarkistetaan eläkeoikeuden alkamisvuoden tasosta vahinkotapahtuman sattumisvuoden tasoon työntekijän eläkelain 98 §:ssä tarkoitetulla työeläkeindeksillä.

105 § Perhe-eläkkeen maksamisen estävä seikka

Perhe-eläkettä ei makseta henkilölle, joka on tahallisesti aiheuttanut työntekijän kuoleman.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei vaikuta muille 104 §:n perusteella maksettavien perhe-eläkkeiden määriin.

106 § Leskeneläkkeen lakkaaminen ja kertasuoritus

Leskeneläkkeeseen oikeutetulle, jonka oikeus eläkkeen saamiseen 103 §:n 2 momentin mukaisesti lakkaa avioliiton taikka 100 §:n 2 momentin mukaisen avioliitonomaisissa olosuhteissa elämisen vuoksi, maksetaan kertasuorituksena määrä, joka on yhtä suuri kuin hänen leskeneläkkeensä olisi ollut kolmen vuoden ajalta. Perusteena käytetään viimeksi maksettua kuukausieläkettä. Jos leskeneläkkeeseen oikeutetulla uudesta avioliitosta taikka avioliitonomaisissa olosuhteissa elämisestä huolimatta on oikeus saman kuoleman johdosta työntekijän eläkelain mukaiseen leskeneläkkeeseen, kertasuorituksesta maksetaan kuitenkin vain se osa, joka ylittää mainitun perhe-eläkkeen määrän kolmen vuoden ajalta.

107 § Leskeneläkkeen tulosovitus

Leskeneläkkeeseen oikeutetun työtulo tai eläketulo otetaan leskeneläkettä määrättäessä huomioon tulosovituksella. Tulosovituksessa 104 §:n mukaista leskeneläkettä vähennetään, jos leskeneläkkeeseen oikeutetun työtulo tai eläketulo vahingoittuneen kuollessa ylitti tulosovitusperusteen. Vähennyksen suuruus on 30 prosenttia työtulon tai eläketulon ja tulosovitusperusteen erotuksesta.

Tulosovitusperuste on 2,15 kertaa 79 §:ssä tarkoitettu vuosityöansion vähimmäismäärä vahingoittuneen kuollessa.

Tulosovitusta varten vahvistetaan leskeneläkkeeseen oikeutetulla vahingoittuneen kuollessa ollut työtulo tai eläketulo. Työtulon määräytymisestä on voimassa, mitä 71—78 §:ssä säädetään vahingoittuneen vuosityöansiosta. Eläketuloina otetaan huomioon jatkuvana maksettavat työntekijän eläkelain 3 §:ssä mainittujen lakien mukaiset eläkkeet ja niitä vastaavat perhe-eläkkeet, maatalousyrittäjien luopumistuesta annetun lain (1293/1994) mukainen luopumistuen perusmäärä, maatalouden harjoittamisesta luopumisen tukemisesta annetun lain (612/2006) mukainen luopumistuen perusmäärä, luopumiseläkelain (16/1974) mukainen vähennetty luopumiseläke samoin kuin tämän lain, maatalousyrittäjien tapaturmavakuutuslain, sotilastapaturmalain (1211/1990) ja sotilasvammalain (404/1948) sekä muun lain, jonka korvaus määräytyy tämän lain säännösten mukaan, perusteella toistaiseksi myönnetty tapaturmaeläke, elinkorko, perhe-eläke ja huoltoeläke sekä niitä vastaava liikennevakuutuslain mukainen korvaus ja urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta annetun lain 6 ja 14 §:n mukainen toistaiseksi myönnetty eläke. Sellaista perhe-eläkettä tai sitä vastaavaa korvausta, johon leskeneläkkeeseen oikeutetulla on oikeus nyt korvattavan kuoleman johdosta, ei kuitenkaan oteta tulosovituksessa huomioon. Jos leskeneläkkeeseen oikeutetun työkyvyttömyytensä perusteella saama eläke tai sitä vastaava muu korvaus ei ollut täysimääräinen, otetaan se tulosovituksessa huomioon täyden etuuden määräisenä. Leskeneläkkeeseen oikeutetun saama osa-aikaeläke huomioidaan tulosovituksessa niin ikään täyden vanhuuseläkkeen määräisenä.

Jos leskeneläkkeeseen oikeutettu saa 3 momentissa tarkoitettua perhe-eläkettä, huoltoeläkettä, elinkorkoa, luopumistuen perusmäärää tai luopumiseläkelain mukaista vähennettyä luopumiseläkettä, tulosovituksessa otetaan lisäksi huomioon poiketen siitä, mitä 1 momentissa säädetään, myös hänen työtulonsa tai työkyvyttömyytensä perusteella saama eläketulo taikka osa-aikaeläke.

Edellä 3 ja 4 momentissa mainittuja etuuksia vastaava vieraasta valtiosta maksettava etuus otetaan samoin perustein huomioon eläketulona.

108 § Leskeneläkkeen tulosovituksen ajankohta

Leskeneläke maksetaan tulosovitettuna vahingoittuneen kuolemaa seuraavan kolmannentoista kalenterikuukauden alusta. Jos leskeneläkkeeseen oikeutetulla oli vahingoittuneen kuollessa huollettavanaan lapsi tai lapsia, joilla on oikeus lapseneläkkeeseen vahingoittuneen jälkeen, maksetaan leskeneläke tulosovitettuna kuitenkin vasta siitä alkaen, kun kaikkien tällaisten lasten oikeus lapseneläkkeeseen on päättynyt.

Jos lapseneläkettä ryhdytään maksamaan lapsen opiskelun tai ammatillisen koulutuksen alkamisen vuoksi sen jälkeen, kun leskeneläke on myönnetty tulosovitettuna, maksetaan leskeneläke myös tältä ajalta sen tulosovitetun eläkkeen suuruisena, jota leskeneläkkeeseen oikeutettu viimeksi ennen opiskelun alkamista sai, mutta kuitenkin enintään niin suurena, ettei sen ja lapseneläkkeiden yhteismäärä ylitä 104 §:n 1 momentissa säädettyä perhe-eläkkeen enimmäismäärää.

Tulosovituksesta aiheutuva vähennys leskeneläkkeeseen tehdään tarkistamalla vähennettävä määrä vahinkotapahtuman sattumisvuoden tasoon työntekijän eläkelain 96 §:n mukaisella palkkakertoimella.

109 § Hautausapu ja vainajan kuljetuskustannukset

Hautausapuna maksetaan 4 760 euroa.

Edellä 1 momentissa mainittu määrä maksetaan vahingoittuneen kuolinpesälle, jos hautauskustannukset on maksettu sen varoista. Muussa tapauksessa maksetaan hautaamisesta aiheutuneiden kustannusten määrä niille, jotka huolehtivat vahingoittuneen hautajaisista, ei kuitenkaan enempää kuin kuolinpesälle olisi ollut maksettava.

Vainajan kuljettamisesta kuolinpaikalta asuin- tai kotipaikkakunnalle aiheutuvat välttämättömät ja kohtuulliset kustannukset korvataan.

IV OSA ETUUKSIEN TOIMEENPANO

14 luku Korvausasian vireilletulo

110 § Vahingoittuneen velvollisuus ilmoittaa vahinkotapahtumasta

Vahingoittuneen on ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle heti, kun se on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista, hänelle sattuneesta vahinkotapahtumasta, jonka voidaan otaksua kuuluvan tämän lain soveltamisalaan. Ilmoituksesta on pyynnöstä annettava todistus vahingoittuneelle.

111 § Työnantajan velvollisuus ilmoittaa vahinkotapahtumasta

Työnantajan on ilmoitettava työtapaturmasta ja ammattitaudista vakuutuslaitokselle viipymättä ja viimeistään kymmenen arkipäivän kuluessa siitä lukien, kun työnantaja sai tiedon vahinkotapahtumasta.

Tapaturmavakuutuskeskus vahvistaa 1 momentissa tarkoitetun ilmoituksen kaavan. Ilmoitukseen on merkittävä:

1) vahinkotapahtumassa vahingoittuneen nimi, henkilötunnus ja muut korvauskäsittelyä varten välttämättömät yksilöinti- ja yhteystiedot;

2) työnantajan nimi, yritys- ja yhteisötunnus sekä yhteystiedot;

3) tiedot vahinkotapahtuman sattumisajasta ja -paikasta, sattumisolosuhteista sekä syistä ja seurauksista;

4) tiedot vahingoittuneen työstä, työsuhteesta ja siitä maksetusta vastikkeesta;

5) työnantajan tiedossa oleva vahingoittuneen muu työsuhde- ja yrittäjätyö; sekä

6) muut edellä mainittuihin rinnastettavat tiedot, jotka ovat välttämättömiä korvausasian käsittelyä, 235 §:ssä tarkoitettua työtapaturma- ja ammattitautirekisteriä sekä 236 §:ssä tarkoitettua tutkimus- ja tilastotoimintaa sekä muutoin tämän lain toimeenpanoa varten.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä ilmoitukseen merkittävistä tiedoista.

112 § Korvausasian vireilletulo

Korvausasia tulee vireille, kun 113 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettu vakuutuslaitos on saanut työnantajan tekemän ilmoituksen vahinkotapahtumasta.

Vahingoittunut voi saattaa korvausasian vireille tekemällä vakuutuslaitokselle kirjallisen ilmoituksen. Ilmoituksessa on mainittava työnantajan nimi ja yhteystiedot, tiedot vahinkotapahtumasta sekä vahingoittuneen työntekijän nimi, syntymäaika tai henkilötunnus ja yhteystiedot.

Korvausasia tulee vakuutuslaitoksessa vireille myös, kun julkisen terveydenhuollon toimintayksikkö toimittaa vakuutuslaitokselle 41 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen tai kun yksityisen terveydenhuollon toimintayksikkö toimittaa vakuutuslaitokselle vahingon vuoksi hoitoa saaneen vahingoittuneen hoitokäyntiä koskevat potilasmerkinnät sisältävän ilmoituksen. Vireilletulon edellytyksenä on, että terveydenhuollon toimintayksikön ilmoituksesta käyvät ilmi myös 2 momentissa tarkoitetut tiedot.

Jos korvausasia on tullut vireille muulla tavoin kuin työnantajan ilmoituksella, vakuutuslaitoksen on pyydettävä työnantajaa toimittamaan vakuutuslaitokselle viipymättä 111 §:n mukainen ilmoitus.

113 § Ilmoittaminen vakuutuslaitokselle

Vahinkotapahtumasta on ilmoitettava vakuutusyhtiölle, jossa työnantajan tämän lain mukainen vakuutus oli vahinkotapahtuman sattuessa voimassa. Jos terveydenhuollon toimintayksiköllä ei ole tiedossaan mainittua vakuutusyhtiötä, sen on kysyttävä sitä Tapaturmavakuutuskeskuksesta.

Valtion palveluksessa tehdyssä työssä sattuneesta vahinkotapahtumasta ilmoitetaan Valtiokonttorille. Vakuuttamattomassa työssä sattuneesta vahinkotapahtumasta ilmoitetaan Tapaturmavakuutuskeskukselle.

Jos vahingoittunut tai terveydenhuollon toimintayksikkö ei ole saanut tietoonsa vakuutuslaitosta, ilmoitus tehdään korvausvastuussa olevan vakuutuslaitoksen selvittämiseksi Tapaturmavakuutuskeskukselle.

114 § Toimivaltakysymyksen ratkaiseminen

Jos vakuutuslaitokset eivät pääse yksimielisyyteen siitä, mikä vakuutuslaitos on toimivaltainen, ilmoituksen saaneen vakuutuslaitoksen on viipymättä alistettava asia tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaistavaksi.

115 § Korvausasian vireilletulosta ilmoittaminen vahingoittuneelle

Vakuutuslaitoksen on viipymättä ilmoitettava vahingoittuneelle häntä koskevan korvausasian vireilletulosta. Vahingoittuneelle on annettava tiedot asian vireilletulon ajasta, ilmoituksen tekijästä, ilmoitetusta vahinkotapahtumasta sekä työnantajasta, jonka työssä vahinkotapahtuman on ilmoitettu sattuneen.

115 §:n 2 mom. kumottu

116 § Korvausasian vireille saattamista koskeva määräaika

Korvausasia on saatettava vireille vakuutuslaitoksessa viiden vuoden kuluessa vahinkopäivästä. Jos kyse on ammattitautiasiasta, määräaika lasketaan kuitenkin päivästä, jolloin lääkäri on ensimmäisen kerran arvioinut sairauden johtuvan työstä.

Korvausasia voidaan saattaa vireille myös 1 momentissa säädetyn määräajan jälkeen, jos vireilletulon viivästyminen ei ole aiheutunut vahingoittuneesta johtuvasta syystä ja korvausoikeuden tutkimatta jättäminen olisi olosuhteet huomioon ottaen kohtuutonta.

15 luku Asianosaiset ja puhevallan käyttö korvausasian käsittelyssä

117 § Asianosaiset

Käsiteltäessä korvausasiaa vakuutuslaitoksessa asianosaisia ovat vahingoittunut ja kuolemantapauksessa hänen edunsaajansa. Asianosaisia eivät ole vahingoittuneen työnantaja, vahingoittuneelle sairaanhoitoa antanut terveydenhuollon ammattihenkilö tai hoitolaitos, hoidon järjestämisvastuussa oleva kunta tai kuntayhtymä eikä se, jolle vakuutuslaitos maksaa tämän lain perusteella vahingoittuneen sijasta tai muutoin korvauksen tai muun suorituksen.

118 § Puhevallan käyttö

Vakuutuslaitoksen hyväksymä vahingoittuneen tai edunsaajan lähiomainen tai vahingoittuneesta huolehtinut henkilö voi käyttää vahingoittuneen puhevaltaa vakuutuslaitoksen käsitellessä korvausasiaa, jos vahingoittunut tai hänen edunsaajansa ei kykene itse hoitamaan korvausasiaansa iän, vamman, sairauden tai muun niihin rinnastettavan syyn takia, siihen saakka kunnes vahingoittuneelle on määrätty edunvalvoja tai edunvalvontavaltuutettu.

16 luku Vakuutuslaitosta koskevat menettelysäännökset korvausasiassa

119 § Selvittämisvelvollisuus

Korvausasian tultua vireille vakuutuslaitoksen on huolehdittava tarvittavan selvityksen hankkimisesta ja asian joutuisasta käsittelystä. Vakuutuslaitoksen on selvitettävä, onko kysymyksessä tämän lain mukaan korvaukseen oikeuttava vahinkotapahtuma ja mihin korvauksiin se oikeuttaa. Vakuutuslaitoksen on aloitettava korvausasian selvittäminen viipymättä ja viimeistään seitsemän arkipäivän kuluessa vireilletulosta.

Vakuutuslaitoksen on ilmoitettava vahingoittuneelle korvauksen hakemista koskevasta 128 §:n mukaisesta vuoden määräajasta.

120 § Ammatillisen kuntoutuksen tarpeen selvittäminen

Jos vahingoittuneen työkyvyttömyys pitkittyy, vakuutuslaitoksen on selvitettävä tarve 89 §:ssä tarkoitetun ammatillisen kuntoutuksen aloittamiseen viimeistään kolmen kuukauden kuluttua työkyvyttömyyden alkamisesta ja sen jälkeen vähintään kolmen kuukauden välein. Korvausasiakirjoihin tulee tehdä tästä merkintä.

Vakuutuslaitoksen on huolehdittava siitä, että kuntoutustarpeen ja -mahdollisuuksien selvittäminen toteutuu joutuisasti.

121 § Lääkäriasiantuntijan osallistuminen korvausasian käsittelyyn

Jos vakuutuslaitoksessa käsiteltävä korvausasia koskee lääketieteellisen seikan arviointia, laillistetun lääkärin on osallistuttava asian valmisteluun, ellei se ole ilmeisen tarpeetonta. Lääkäriasiantuntijan on merkittävä korvausasian tietoihin perusteltu arvionsa ja johtopäätöksensä vahingoittuneen potilasasiakirjoissa olevista keskeisistä sairautta tai vammaa koskevista löydöksistä ja havainnoista. Kannanotto on vahvistettava sanoin "käytettävissä olevien tietojen, asiantuntemukseni ja omantuntoni kautta". Merkinnät on tehtävä selkeästi ja yleisesti tunnettuja käsitteitä käyttäen niin, että niitä voidaan

hyödyntää perusteltaessa vakuutuslaitoksen päätöstä.

122 § Asiakirjan saapumismerkintä

Vakuutuslaitoksen on merkittävä sille saapuneeseen valitukseen, ilmoitukseen vahinkotapahtumasta, lääkärinlausuntoon tai muuhun asiakirjaan ja selvitykseen luotettavasti päivämäärä, jona se on saapunut vakuutuslaitokselle.

123 § Tapaturma-asiain korvauslautakunnan lausunto

Vakuutuslaitoksen on ennen korvausta koskevan päätöksen antamista pyydettävä päätösehdotuksestaan tapaturma-asiain korvauslautakunnan lausunto, jos asiaan sisältyy periaatteellinen oikeudellinen tai lääketieteellinen tulkintakysymys tai asian käsittely lautakunnassa on muutoin tarpeen vakuutuslaitosten korvauskäytännön yhtenäisyyden edistämiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella annetaan tarkemmat säännökset päätösehdotuksista, joista on pyydettävä lautakunnan lausunto.

Vakuutuslaitoksella on oikeus pyytää korvausasiassa lautakunnan lausunto myös muusta kuin 1 momentissa tarkoitetusta päätösehdotuksesta.

124 § Korvausta koskevan päätöksen antaminen ja perusteleminen

Vakuutuslaitos ratkaisee oikeuden tämän lain mukaiseen korvaukseen antamalla siitä asianosaiselle kirjallisen päätöksen. Vakuutuslaitoksen on annettava päätöksensä tiedoksi postitse kirjeellä lähettämällä se vastaanottajalle tämän ilmoittamaan osoitteeseen.

Vakuutuslaitoksen päätöksen perustelemiseen sovelletaan, mitä hallintolain (434/2003) 45 §:ssä säädetään. Jos korvauksen epäämistä koskeva päätös perustuu keskeisiltä osin lääketieteellisiin seikkoihin, päätöksen perustelujen tulee sisältää arviointiin pääasiallisesti vaikuttaneet seikat ja näiden seikkojen pohjalta tehdyt johtopäätökset.

125 § Päätöksen antaminen työnantajalle

Ansionmenetyskorvauksen maksamisesta tai epäämisestä on annettava työnantajalle päätös siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut vahingoittuneelle palkkaa. Päätös on myös annettava työnantajan hakemasta 48 ja 49 §:n sekä 139 §:n 4 momentin mukaisesta korvauksesta.

Jos vakuutuslaitos maksaa korvausta tai 40 §:ssä tarkoitettua täyskustannusmaksua, siitä on annettava päätös 166 §:n 4 momentissa tarkoitetulle erikoismaksuperusteiselle työnantajalle. Päätöstä ei kuitenkaan tarvitse antaa, jos korvauksella tai täyskustannusmaksulla ei ole vaikutusta vakuutusmaksun määrään.

Päätös on annettava kirjallisesti ja siihen on liitettävä muutoksenhakuosoitus. Päätöksestä tulee salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä käydä ilmi:

1) vahingoittuneen nimi ja henkilötunnus;

2) vahinkopäivä;

3) asian ratkaisu;

4) etuus; ja

5) korvauksen määrä.

126 § Päätöksen antaminen eräistä maksuista ja kustannuksista

Täyskustannusmaksusta on annettava päätös kunnalle tai kuntayhtymälle, jos kysymys on korvaukseen oikeuttavan hoidon perusteella maksettavan täyskustannusmaksun suuruudesta ja vakuutuslaitos maksaa maksun kunnan tai kuntayhtymän laskussa tai vaatimuksessa esitettyä maksua pienempänä taikka maksu on evätty sillä perusteella, ettei julkisen terveydenhuollon toimintayksikkö ole täyttänyt sille 41 §:ssä säädettyä ilmoittamisvelvollisuutta. Päätös on annettava myös, jos kunta tai kuntayhtymä pyytää vakuutuslaitokselta päätöstä.

Jos vakuutuslaitos maksaa 265 §:ssä tai 266 §:n 2 momentissa tarkoitetun korvauksen taikka viimeksi mainitun pykälän 3 momentissa tarkoitetun palkkion vaadittua pienempänä, sen on annettava tästä päätös tietojen luovuttajalle.

Päätös on annettava kirjallisesti ja siihen on liitettävä muutoksenhakuosoitus.

127 § Päätöksen antamisen ja täytäntöönpanon määräaika

Vakuutuslaitoksen on annettava 124—126 §:ssä tarkoitettu päätös viivytyksettä ja viimeistään 30 päivän kuluessa siitä, kun se on saanut asian ratkaisemiseksi riittävät selvitykset. Päätös 107 §:ssä tarkoitetusta leskeneläkkeen tulosovituksesta on kuitenkin annettava vuoden kuluessa siitä, kun vakuutuslaitokselta on haettu korvausta kuoleman tai katoamisen johdosta.

Vakuutuslaitoksen on pantava muutoksenhakuelimen päätös täytäntöön viivytyksettä ja viimeistään 14 päivän kuluessa siitä, kun päätös on tullut lainvoimaiseksi ja vakuutuslaitos on saanut täytäntöönpanoa varten tarvittavat selvitykset.

17 luku Vahingoittunutta ja muuta korvauksenhakijaa koskevat menettelysäännökset korvausasiassa

128 § Eräiden kulukorvausten hakeminen

Sen estämättä, mitä 119 §:ssä säädetään vakuutuslaitoksen velvollisuudesta korvausasian selvittämiseen, korvausta on haettava 37 §:n 1 momentin 2 kohdassa, 48—50, 53, 54 ja 98 §:ssä sekä 139 §:n 4 momentissa tarkoitetuista kustannuksista. Korvausta on haettava vuoden kuluessa kustannusten syntymisestä. Jos vakuutuslaitos on evännyt oikeuden korvaukseen vahingosta, määräaika lasketaan siitä, kun muutoksenhakuelimen päätös, jonka perusteella hoidon kustannukset tulevat korvattaviksi, tuli lainvoimaiseksi. Jos korvausasia ei ole vireillä vakuutuslaitoksessa kustannusten syntymisajankohtana, määräaika lasketaan kuitenkin aikaisintaan korvausasian vireilletulosta.

Jos korvausta ei ole voitu painavan syyn vuoksi hakea määräajan kuluessa, sitä on haettava viimeistään vuoden kuluessa esteen lakkaamisesta.

Korvausta 1 momentissa tarkoitetuista kustannuksista haetaan toimittamalla vakuutuslaitokselle selvitys aiheutuneista kustannuksista, kustannusten perusteista sekä siitä, mihin vahinkotapahtumaan kustannukset liittyvät.

129 § Leskeneläkkeen hakeminen

Edellä 100 §:n 2 momentissa tarkoitetun henkilön on erikseen haettava leskeneläkettä toimittamalla vakuutuslaitokselle selvitys eläkeoikeutensa perusteista.

130 § Velvollisuus edistää korvausasian selvittämistä

Vahingoittunut on velvollinen myötävaikuttamaan korvausasian selvittämiseen. Vahingoittunut on velvollinen korvauksen saamiseksi antamaan vakuutuslaitokselle pyynnöstä tiedot, jotka ovat välttämättömiä tämän lain mukaisen korvausasian selvittämiseksi. Vahingoittuneen edunsaaja on vastaavasti velvollinen antamaan perhe-eläkeoikeuden ratkaisemista varten välttämättömät tiedot.

131 § Velvollisuus edistää ammatillisen kuntoutuksen toteutumista

Vahingoittunut on velvollinen myötävaikuttamaan 89 §:ssä tarkoitettua ammatillista kuntoutusta koskevan selvittelyn ja kuntoutustoimenpiteiden toteutumiseen.

132 § Velvollisuus mennä tutkimuksiin

Vahingoittunut on velvollinen korvauksen saamiseksi menemään viivytyksettä vakuutuslaitoksen osoittamaan vammansa tai sairautensa taikka työ- ja toimintakykynsä selvittämistä varten lääketieteellisesti hyväksyttyyn ja hyvään hoito- ja toimintakäytäntöön perustuvaan tutkimukseen, joka on tarpeen korvausoikeuden selvittämistä varten.

133 § Velvollisuus ottaa vastaan sairaanhoitoa

Vahingoittunut on velvollinen korvauksen saamiseksi ottamaan vastaan lääkärin määräämää korvattavan vamman tai sairauden vuoksi tarpeellista lääketieteellisesti hyväksyttyä ja hyvään hoito- ja toimintakäytäntöön perustuvaa sairaanhoitoa, joka todennäköisesti parantaa hänen työ- tai toimintakykyään.

134 § Velvollisuus ilmoittaa korvaukseen vaikuttavista muutoksista

Korvauksensaaja on velvollinen viipymättä oma-aloitteisesti ilmoittamaan korvaukseen vaikuttavista muutoksista seuraavasti:

1) päivärahaa tai tapaturmaeläkettä saava terveydentilansa, työkykynsä, työntekonsa tai työansionsa olennaisesta muutoksesta;

2) haittarahaa tai hoitotukea saava avun tarpeen tai haitan muutoksesta;

3) kuntoutuskorvausta saava kuntoutuksen keskeytymisestä tai olennaisesta viivästymisestä;

4) leskeneläkettä saava uuden avioliiton tai 100 §:n 2 momentissa tarkoitetun olosuhteen alkamisesta;

5) lapseneläkettä 17 ikävuoden jälkeen saava opiskelun tai koulutuksen päättymisestä ennen 25 ikävuoden täyttämistä.

Vahingoittuneen ja perhe-eläkettä saavan on vakuutuslaitoksen pyynnöstä toimitettava vakuutuslaitokselle väestörekisteriviranomaisen antama todistus tai muu luotettava selvitys, josta ilmenee korvauksensaajan olleen elossa aikana, jolta korvausta maksetaan.

18 luku Korvauksen maksaminen

135 § Korvauksen erääntyminen ja maksutapa

Vakuutuslaitoksen on maksettava päätökseensä perustuva korvaus viivytyksettä. Korvaus maksetaan vakuutuslaitoksen kustannuksella korvauksensaajan ilmoittamalle tilille.

Päiväraha tai sen suuruisena maksettava kuntoutusraha maksetaan ainakin kerran kuukaudessa jälkikäteen. Tapaturmaeläke tai sen suuruisena maksettava kuntoutusraha, jatkuvana maksettava haittaraha ja tämän lain mukaiset määräajaksi tai toistaiseksi myönnetty hoitotuki ja vaatelisä sekä perhe-eläke maksetaan kuukausittain etukäteen siten, että korvaus on nostettavissa maksukuukauden ensimmäisenä pankkipäivänä.

Päätökseen on merkittävä myönnetyn korvauksen määrä ja korvauserien eräpäivä, kun päätöksellä myönnetty korvaus joltain osin erääntyy maksettavaksi vasta myöhemmin.

136 § Korvauksen myöntäminen määräaikaisena

Jos vamman tai sairauden tilan kehitystä tai työkyvyn heikentymisen kestoa ei voida riittävällä varmuudella arvioida, korvaus myönnetään määräajaksi ja korvauksensaaja velvoitetaan jatkokorvauksen saamista varten esittämään uusi selvitys korvauksen suuruuteen vaikuttavista seikoista.

137 § Korvauksen tarkistaminen olosuhdemuutoksen takia

Jos korvaukseen vaikuttavissa olosuhteissa tapahtuu olennainen muutos, korvaus tarkistetaan vastaamaan muuttuneita olosuhteita siitä ajankohdasta lukien, jolloin muutoksen on luotettavasti osoitettu tapahtuneen.

Haittarahan tarkistamisesta säädetään 87 §:n 4 momentissa.

138 § Korvauksen ennakon maksaminen ilman päätöstä

Jos vakuutuslaitos katsoo oikeuden korvaukseen riidattomaksi, mutta 124 §:ssä tarkoitettua päätöstä korvauksen myöntämisestä ei voida vielä antaa, vakuutuslaitos voi maksaa korvauksen ennakkoa ilmoittamalla korvauksensaajalle kirjallisesti maksettavan korvauksen määrästä. Ennakko on vähennettävä myöhemmin myönnettävästä korvauksesta.

139 § Korvauksen maksaminen työnantajalle ja sairauskassalle

Jos vakuutuslaitos on myöntänyt vahingoittuneelle ansionmenetyskorvausta ja työnantaja on maksanut hänelle samalta ajalta lain tai sopimuksen perusteella palkkaa, ansionmenetyskorvaus maksetaan tältä ajalta työnantajalle enintään samalta ajalta maksetun palkan määräisenä. Jos useampi työnantaja on maksanut vahingoittuneelle edellä tarkoitettua palkkaa, jaetaan työnantajalle maksettava korvaus työnantajien kesken heidän samalta ajanjaksolta maksamiensa palkkojen suhteessa.

Työnantajalla, joka on maksanut vahingoittuneelle palkkaa tämän lain mukaisena kuntoutuksena korvatun ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) 70 §:ssä tarkoitetun oppisopimuskoulutuksen perusteella, on oikeus saada vastaavalta ajalta vahingoittuneelle myönnetty ansionmenetyskorvaus sanotun palkan määrään saakka.

Mitä 1 momentissa säädetään työnantajasta, sovelletaan myös vakuutuskassalaissa tarkoitettuun sairauskassaan sen maksaessa etuutta, joka vastaa 1 momentissa tarkoitettua palkkaa.

Jos työnantaja on laissa säädetyn tai sopimukseen perustuvan velvollisuuden nojalla maksanut työntekijän sairaanhoitokustannuksia, tämän lain mukainen korvaus näistä sairaanhoitokustannuksista maksetaan työnantajalle.

140 § Takautuvan korvauksen maksaminen eläkelaitokselle

Jos vahingoittunut on saanut työntekijän eläkelain 3 §:ssä mainittujen työeläkelakien mukaista eläkettä tai perhe-eläkettä samalta ajalta, jolta hänelle on myönnetty tämän lain mukaista ansionmenetyskorvausta tai perhe-eläkettä takautuvasti, vakuutuslaitoksen on eläkelaitoksen vaatimuksesta maksettava takautuva ansionmenetyskorvaus tai perhe-eläke eläkelaitokselle siltä osin kuin se vastaa samalta ajalta maksettua työeläkelakien mukaisen eläkkeen tai perhe-eläkkeen määrää.

141 § Takautuvan korvauksen maksaminen työttömyysetuuden ajalta työttömyyskassalle ja Kansaneläkelaitokselle

Jos vahingoittunut on saanut työttömyysturvalain (1290/2002) mukaista työttömyyspäivärahaa tai työmarkkinatukea samalta ajalta, jolta hänelle on myönnetty tämän lain mukaista ansionmenetyskorvausta takautuvasti, vakuutuslaitoksen on työttömyyskassan tai Kansaneläkelaitoksen vaatimuksesta maksettava takautuva ansionmenetyskorvaus työttömyyskassalle tai Kansaneläkelaitokselle siltä osin kuin se vastaa samalta ajalta maksettua työttömyyspäivärahan tai työmarkkinatuen määrää.

142 a § Takautuvan korvauksen maksaminen Maatalousyrittäjien eläkelaitokselle

Jos vahingoittunut on saanut sairausvakuutuslain mukaisen omavastuuajan korvaamisesta maatalousyrittäjille annetun lain (118/1991) mukaista korvausta saman työkyvyttömyyden perusteella ja samalta ajalta, jolta hänelle on myönnetty takautuvasti tämän lain mukaista ansionmenetyskorvausta työtapaturman tai ammattitaudin perusteella ja korvauksessa on huomioitu myös ansionmenetys maatalousyrittäjätoiminnasta tai apurahansaajan työstä, vakuutuslaitoksen on maksettava tämän lain mukainen ansionmenetyskorvaus Maatalousyrittäjien eläkelaitokselle sen vaatimuksesta siltä osin kuin se vastaa samalta ajalta maksettua mainitun lain mukaisen korvauksen määrää.

142 § Muun takautuvan korvauksen maksaminen Kansaneläkelaitokselle

Jos vahingoittunut tai hänen edunsaajansa on saanut Kansaneläkelaitoksen maksamaa sairausvakuutuslain mukaista sairauspäivärahaa, Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista annetun lain (566/2005) mukaista kuntoutusrahaa, takuueläkkeestä annetun lain (703/2010) mukaista takuueläkettä, kansaneläkelain mukaista kansaneläkettä tai leskeneläkkeen täydennysmäärää, kansaneläkkeen yhteydessä maksettavaa eläkkeensaajan asumistuesta annetun lain (571/2007) mukaista eläkkeensaajan asumistukea tai opintotukilain (65/1994) mukaista opintorahaa tai asumislisää samalta ajalta, jolta hänelle on myönnetty takautuvasti tämän lain mukaista ansionmenetyskorvausta tai perhe-eläkettä, vakuutuslaitoksen on Kansaneläkelaitoksen vaatimuksesta maksettava takautuva ansionmenetyskorvaus tai perhe-eläke Kansaneläkelaitokselle siltä osin kuin se vastaa Kansaneläkelaitoksen samalta ajalta liikaa maksaman etuuden määrää.

Jos Kansaneläkelaitos on Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista annetun lain nojalla järjestänyt vahingoittuneelle tämän lain mukaan korvattavaa kuntoutusta, vakuutuslaitoksen on Kansaneläkelaitoksen vaatimuksesta maksettava tämän lain mukainen korvaus Kansaneläkelaitokselle.

143 § Korvauksen maksaminen kunnalle, Kansaneläkelaitokselle tai sosiaalihuoltolain mukaiselle toimielimelle

Jos kunta tai kuntayhtymä on järjestänyt tämän lain mukaiseen korvaukseen oikeutetulle laitoshoitoa tai -huoltoa taikka perhehoitoa, vakuutuslaitoksen on kunnan tai kuntayhtymän vaatimuksesta maksettava korvaukseen oikeutetulle myönnettävä tapaturmaeläke ja perhe-eläke laitoshoidon tai -huollon tai perhehoidon ajalta kunnalle tai kuntayhtymälle käytettäväksi asiakasmaksulaissa tarkoitetulla tavalla.

Jos kunta on muun lainsäädännön nojalla antanut tämän lain mukaiseen korvaukseen oikeutetulle kuntoutuspalveluja ja tukitoimia, jotka kohdistuvat samaan tarkoitukseen ja samaan aikaan kuin vahingoittuneelle tämän lain mukaan korvattava kuntoutus, oikeus korvaukseen siirtyy tältä osin kunnalle.

Jos vahingoittunut on saanut toimeentulotuesta annetun lain (1412/1997) 23 §:ssä tarkoitettua toimeentulotukea ennakkona, vastaavalta ajalta myönnetty ansionmenetyskorvaus maksetaan toimeentulotuen korvaamiseksi Kansaneläkelaitokselle tai sosiaalihuoltolain (710/1982) 6 §:n 1 momentissa tarkoitetulle toimielimelle sen hakemuksesta.

144 § Ansionmenetyskorvauksen maksun keskeyttäminen vankeusrangaistuksen ajalta

Ansionmenetyskorvauksen maksaminen vankeusrangaistusta suorittavalle korvauksensaajalle keskeytetään, kun rangaistuksen suorittaminen on kestänyt kuukauden. Hakemuksesta ansionmenetyskorvauksen maksamista kuitenkin jatketaan, jos vankeusrangaistuksen suorittaminen ei estä häntä tekemästä työsopimuslain tarkoittamaa ansiotyötä tai hankkimasta työtuloja yrittäjänä. Keskeytettyä ansionmenetyskorvausta aletaan hakemuksesta maksaa korvauksensaajalle vapautumista seuraavasta päivästä lukien.

Keskeytetty ansionmenetyskorvaus tai osa siitä voidaan hakemuksesta maksaa korvauksensaajan aviopuolisolle, 100 §:n 2 momentissa tarkoitetulle henkilölle tai alle 18-vuotiaalle lapselle, joiden elatuksesta korvauksensaaja huolehtii, jos se on tarpeen heidän elatuksensa turvaamiseksi.

145 § Korvausten maksamisen etusijajärjestys

Jos korvaus on tämän tai muun lain nojalla maksettava muulle kuin sille, jolle se on tämän lain perusteella myönnetty ja kahdella tai useammalla viranomaisella, kunnalla, laitoksella, toimielimellä tai muulla taholla on siihen oikeus, korvaus maksetaan seuraavassa järjestyksessä:
1) vakuutuslaitokselle sen aiheettomasti maksaman korvauksen 247§:ssä tarkoitettuna takaisinperintänä;
2) Kansaneläkelaitokselle sairausvakuutuslain 12 luvun 2 §:n ja Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista annetun lain 22 §:n nojalla;
3) Maatalousyrittäjien eläkelaitokselle 142 §:n nojalla;
4) työnantajalle ja sairauskassalle 139 §:n ja valtiolle palkkaturvalain 16 §:n nojalla; 5) työttömyyskassalle 141 §:n ja Kansaneläkelaitokselle 141 tai 142 §:n nojalla;
6) eläkelaitokselle 140 §:n nojalla;
7) Kansaneläkelaitokselle 143 §:n 3 momentin nojalla;
8) kunnalle 143 §:n nojalla;
9) Kansaneläkelaitokselle opintotukilain 28 §:n nojalla;
10) ulosottoviranomaiselle ulosottokaaren (705/2007) 4 luvun 2 §:n nojalla.

19 luku Velvoitteiden laiminlyönnin vaikutus korvausasian käsittelyyn

146 § Korvausasian vireilletulon viivästyminen vahingoittuneen laiminlyönnin johdosta

Jos korvausasian vireilletulo on olennaisesti viivästynyt sen vuoksi, että vahingoittunut on laiminlyönyt 110 §:ssä tarkoitetun ilmoitusvelvollisuutensa, häneltä voidaan evätä korvaus viivästymisajalta kokonaan tai osittain, jos epääminen on olosuhteet huomioon ottaen kohtuullista.

147 § Korvausasian vireilletulon tai käsittelyn viivästyminen työnantajan laiminlyönnin johdosta

Jos korvausasian vireilletulo tai käsittely on olennaisesti viivästynyt sen vuoksi, että työnantaja on laiminlyönyt 111 §:ssä säädetyn velvollisuutensa, voidaan työnantajalle 139 §:n nojalla maksettava korvaus evätä viivästymisajalta.

148 § Korvausasian käsittelyn ja maksamisen keskeyttäminen sekä asian ratkaiseminen

Jos vahingoittunut tai hänen edunsaajansa laiminlyö 130 §:ssä säädetyn tietojen antamisvelvollisuuden tai vahingoittunut laiminlyö 132 §:n mukaisen velvollisuutensa mennä tutkimuksiin korvausoikeuden selvittämiseksi taikka 133 §:ssä säädetyn velvollisuutensa ottaa vastaan sairaanhoitoa, vakuutuslaitoksella on oikeus keskeyttää korvausasian käsittely siihen saakka, kunnes vahingoittunut tai edunsaaja täyttää velvoitteensa.

Jos korvausta saava laiminlyö 134 §:ssä säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa tai muutoin on ilmeistä, että edellytykset myönnetyn korvauksen maksamisen jatkamiselle eivät enää täyty, vakuutuslaitos voi väliaikaisesti keskeyttää korvauksen maksamisen. Maksamisen keskeyttämisestä on välittömästi ilmoitettava vahingoittuneelle tai hänen edunsaajalleen.

Jos korvausasian käsittely on 1 momentin nojalla tai korvauksen maksaminen 2 momentin nojalla keskeytetty, vakuutuslaitoksen on ratkaistava oikeus korvaukseen käytettävissä olevien selvitysten perusteella. Päätös on annettava viivytyksettä.

149 § Ammatillisen kuntoutuksen keskeytyminen

Jos tämän lain mukainen ammatillinen kuntoutus tai kuntoutustarpeen ja -mahdollisuuksien selvittäminen keskeytyy taikka kuntoutuksen alkaminen viivästyy vahingoittuneesta riippuvasta syystä, joka ei ole korvattavan vamman tai sairauden seurausta, keskeytymisen tai viivästymisen ajalta ei makseta kuntoutusrahaa.

150 § Takautuvan korvauksen maksaminen keskeyttämisen jälkeen

Jos 148 §:n 3 momentin nojalla annetun päätöksen jälkeen korvausasian käsittely aloitetaan uudelleen, korvausta ei ilman erityistä syytä makseta vuotta pitemmältä ajalta takautuvasti.

151 § Sairaanhoitoa koskevan velvoitteen laiminlyönnin vaikutus korvaukseen

Jos vamma tai sairaus on olennaisesti pitkittynyt tai se on olennaisesti pahentunut vahingoittuneen 133 §:ssä tarkoitetun velvollisuuden laiminlyönnin johdosta, korvausta ei makseta siltä osin kuin se aiheutuu mainitusta syystä.

152 § Viivästyskorotus

Jos vakuutuslaitos on laiminlyönyt päätöksen antamisen 127 §:ssä säädetyssä ajassa tai korvauksen maksamisen 135 §:ssä säädetyllä tavalla, vakuutuslaitoksen on maksettava korvaus viivästysajalta korotettuna. Viivästyskorotus on korkolain (633/1982) 4 §:n 1 momentissa tarkoitetun korkokannan mukainen. Velvollisuus maksaa viivästyskorotusta ei kuitenkaan koske lakisääteistä vakuutustoimintaa harjoittavien vakuutus- ja eläkelaitosten välisiä yhteensovitukseen eikä takautumisoikeuteen perustuvia suorituksia.

Viivästyskorotus lasketaan viivästysajan jokaiselta päivältä. Saman päätöksen perusteella myöhemmin maksettavalle korvauserälle viivästyskorotus kuitenkin lasketaan korvauserän eräpäivästä. Kun vakuutuslaitoksen antamaan päätökseen on haettu muutosta, voi muutoksenhakuelin määrätä, että viivästyskorotus lasketaan myöhemmästä ajankohdasta, jos vakuutuslaitos osoittaa muutoksenhaun aikana tapahtuneen oleellisen muutoksen korvauksensaajan olosuhteissa.

Jos vakuutuslaitos ei ole voinut maksaa korvausta oikeassa ajassa korvauksensaajasta johtuvasta syystä, vakuutuslaitos ei ole velvollinen maksamaan viivästyskorotusta pitemmältä ajalta kuin siitä päivästä, jona vakuutuslaitos on saanut tiedon esteen lakkaamisesta. Jos korvauksen maksaminen viivästyy lain säännöksen johdosta, yleisen liikenteen tai maksuliikenteen keskeytymisen tai muun niihin rinnastettavan ylivoimaisen esteen vuoksi, vakuutuslaitos ei ole velvollinen maksamaan viivästyskorotusta tällaisen esteen aiheuttamalta viivästysajalta.

Viivästyskorotusta, jonka määrä on pienempi kuin 7,28 euroa, ei makseta.

153 § Korvausasian siirtäminen Tapaturmavakuutuskeskukselle vakuutusyhtiön viivästymisen johdosta

Jos vakuutusyhtiö ei ole aloittanut korvausasian selvittämistä 119 §:ssä säädetyssä ajassa tai antanut päätöstä 127 §:ssä säädetyssä ajassa tai maksanut päätökseensä perustuvaa korvausta 135 §:ssä säädetyllä tavalla, vahingoittunut tai hänen edunsaajansa voi tehdä hakemuksen Tapaturmavakuutuskeskukselle korvausasian siirtämisestä sen käsiteltäväksi.

154 § Viivästyneen korvausasian käsittely

Tapaturmavakuutuskeskuksen on käsiteltävä 153 §:ssä tarkoitettu hakemus kiireellisenä. Tapaturmavakuutuskeskuksen on hakemuksen johdosta kuultava asianomaista vakuutusyhtiötä. Vakuutusyhtiön on toimitettava lausuntonsa mukana viipymättä hallussaan olevat, asian selvittämiseen tarvittavat asiakirjat. Jos lausuntoa tai asiakirjoja ei ole toimitettu Tapaturmavakuutuskeskuksen asettamassa kohtuullisessa määräajassa, voidaan korvausasian selvittäminen tai päätöksen antaminen pelkästään tällä perusteella katsoa laiminlyödyksi.

Tapaturmavakuutuskeskuksen on annettava hakemuksen johdosta päätös vakuutusyhtiölle ja vahingoittuneelle tai hänen edunsaajalleen. Tapaturmavakuutuskeskuksen päätöstä on noudatettava, kunnes asia on lainvoimaisella päätöksellä toisin ratkaistu. Vakuutusyhtiö ei saa hakea muutosta valittamalla Tapaturmavakuutuskeskuksen päätökseen.

Jos Tapaturmavakuutuskeskus katsoo päätöksellään, että korvausasia on 153 §:ssä tarkoitetulla tavalla viivästynyt, sen on huolehdittava viivästyneen korvausasian käsittelystä ja maksettava lainmukainen korvaus.

155 § Viivästyneen asian käsittelystä aiheutuneiden kustannusten maksaminen

Vakuutusyhtiön on maksettava Tapaturmavakuutuskeskukselle takaisin sille viivästyneen asian käsittelystä aiheutuneet kohtuulliset kustannukset sekä sen maksamat korvaukset ja täyskustannusmaksut.

V OSA VAKUUTTAMINEN JA VAKUUTUSMAKSU

20 luku Vakuuttaminen

156 § Vakuutuksen ottaminen

Työnantajan tulee 3 §:n mukaisen vakuuttamisvelvollisuutensa täyttääkseen ottaa työntekijöilleen vakuutus ennen työnteon aloittamista 205 §:ssä tarkoitetusta vakuutusyhtiöstä.

Työnantajan ottaman vakuutuksen katsotaan koskevan kaikkia työantajan työntekijöitä, jollei yrityksen määrättyä osaa tai määrättyä työtä varten ole otettu eri vakuutusta. Jos työnantaja on ottanut vakuutuksen samaa työtä varten kahdesta tai useammasta vakuutusyhtiöstä, niin ensiksi otettu vakuutus on pätevä.

Mitä vakuutussopimuslain (543/1994) 4 b §:n 1 momentissa, 5 §:n 1 momentissa, 5 a ja 5 b §:ssä sekä 7 §:n 1 momentissa säädetään, sovelletaan vakuutusyhtiöön tässä laissa tarkoitettua vakuutusta otettaessa.

157 § Vakuutuksen myöntäminen ja alkaminen

Vakuutusyhtiön on myönnettävä siltä haettu 156 §:ssä tarkoitettu vakuutus.

Vakuutus alkaa siitä ajankohdasta, jolloin vakuutusyhtiö on todistettavasti vastaanottanut vakuutushakemuksen, jollei myöhemmästä alkamisajasta ole sovittu.

Vakuutusyhtiön on annettava vakuutuksenottajalle kirjallinen vahvistus vakuutuksen voimassaolosta.

158 § Jatkuva ja määräaikainen vakuutus

Vakuutus tehdään jatkuvaksi ja vakuutuskautena on kalenterivuosi (*jatkuva vakuutus*). Kesken vuotta voimaan tulevan vakuutuksen ensimmäinen vakuutuskausi päättyy kuitenkin vakuutuksen alkamista seuraavan kalenterivuoden viimeisenä päivänä.

Vakuutus voidaan tehdä myös määräajaksi enintään vuoden kestävää työtä tai työkohdetta varten (*määräaikainen vakuutus*). Vakuutuskautena on tällöin vakuutuksen voimassaoloaika. Määräaikainen vakuutus päättyy ilman irtisanomista. Jos työ kuitenkin kestää yli määräajan ja vakuutuksenottaja ennen määräajan päättymistä ilmoittaa vakuutusyhtiölle työn jatkumisesta, määräaikaisen vakuutuksen voimassaoloa jatketaan vakuutuksenottajan ilmoittamaan uuteen määräaikaan saakka, kuitenkin enintään 12 kuukautta.

159 § Vakuutuksenottajan ilmoitusvelvollisuus vakuutusta otettaessa

Vakuutuksenottaja on velvollinen ilmoittamaan vakuutusyhtiölle työtapaturma- ja ammattitautiriskin arviointia, vakuutusmaksun määräämistä ja

vakuutuksen hoitoa varten tarpeelliset tiedot toimialastaan, teettämänsä työn määrästä ja laadusta, työn alkamisajasta, yrityksen omistussuhteista, 166 §:n 5 momentissa tarkoitetusta työturvallisuustyöstä sekä muista vakuutusyhtiön määrittelemistä vakuutusmaksuun vaikuttavista seikoista.

Vakuutuksenottajan on ilmoitettava tiedot vakuutusta haettaessa tai viimeistään 14 päivän kuluessa vakuutuksen alkamisesta. Jos vakuutuksenottaja ei ilmoita tietoja mainitussa ajassa, vakuutusyhtiö määrää vakuutusmaksun kuten 161 §:ssä säädetään.

160 § Vakuutuksenottajan ilmoitusvelvollisuus vakuutuksen voimassa ollessa ja päättyessä

Vakuutuksenottajan on ilmoitettava 159 §:n 1 momentissa tarkoitetut, vakuutusyhtiön pyytämät tiedot vakuutusyhtiölle vuosittain tammikuun loppuun mennessä.

Vakuutuksenottajan on ilmoitettava 1 momentissa tarkoitettuja tietoja koskevista olennaisista muutoksista kalenterivuoden aikana. Ilmoitus on tehtävä viipymättä, kuitenkin viimeistään 30 päivän kuluessa muutoksesta.

Vakuutuksenottajan on ilmoitettava määräaikaisen vakuutuksen päätyttyä 1 momentissa tarkoitetut tiedot 30 päivän kuluessa vakuutuksen päättymisestä.

161 § Vakuutusmaksun määrääminen

Vakuutusyhtiö määrää vakuutusmaksun maksuperusteidensa mukaan sillä käytettävissä olevien tietojen perusteella siten kuin 21 luvussa säädetään.

162 § Jatkuvan vakuutuksen siirtäminen toiseen vakuutusyhtiöön

Vakuutuksenottaja voi siirtää jatkuvan vakuutuksen toiseen vakuutusyhtiöön kirjallisesti erityisellä siirtoilmoituksella. Vakuutus voidaan siirtää siten, että se päättyy maalis-, kesä-, syys- tai joulukuun viimeisenä päivänä, ei kuitenkaan ennen ensimmäisen vakuutuskauden päättymistä. Vakuutuksenottaja tekee siirtoilmoituksen uudelle vakuutusyhtiölle, jonka on toimitettava se vanhaan vakuutusyhtiöön viimeistään kolme kalenterikuukautta ennen edellä mainittuja päiviä.

Vakuutus tulee voimaan uudessa vakuutusyhtiössä siitä ajankohdasta, kun aikaisemman vakuutuksen voimassaolo päättyy. Jos vakuutuksenottaja on tehnyt siirtoilmoituksen kahteen tai useampaan vakuutusyhtiöön samasta ajankohdasta alkaen, niin ensiksi tehty siirto on pätevä, jollei muuta ole sovittu vakuutuksenottajan ja näiden vakuutusyhtiöiden kesken.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella annetaan tarkempia säännöksiä vakuutuksen siirtomenettelystä.

163 § Vakuutuksenottajan varattomuus tai olinpaikan tuntemattomuus

Vakuutus katsotaan päättyneeksi siitä päivästä alkaen, kun vakuutuksenottaja asetetaan konkurssiin tai kun ulosottomies on antanut ulosottokaaren 3 luvun 95 §:n mukaisen estetodistuksen vakuutuksenottajan varattomuudesta tai tämän olinpaikan tuntemattomuudesta.

164 § Konkurssipesän vakuuttamisvelvollisuus

Jos vakuutuksenottaja asetetaan konkurssiin ja työnteko jatkuu konkurssipesän lukuun, konkurssipesän on otettava uusi vakuutus konkurssin alkamisesta lukien.

165 § Vakuutuksen päättyminen vakuutusyhtiön konkurssin johdosta

Vakuutus päättyy kuukauden kuluttua siitä, kun vakuutuksenottaja sai tiedon vakuutusyhtiön selvitystilan tai konkurssin alkamisesta ja hänen velvollisuudestaan ottaa uusi vakuutus tässä määräajassa. Jollei vakuutuksenottaja ole tätä ennen ottanut vakuutusta toisesta vakuutusyhtiöstä, hänen katsotaan laiminlyöneen tämän lain mukaisen vakuuttamisvelvollisuutensa. Erityisen selvityspesän hallinto ja ulkomaisen vakuutusyhtiön osalta Tapaturmavakuutuskeskus on velvollinen viipymättä ilmoittamaan kirjallisesti vakuutuksenottajille edellä mainitusta velvollisuudesta ottaa vakuutus toisesta vakuutusyhtiöstä.

21 luku Vakuutusmaksun määräytyminen ja maksaminen

166 § Vakuutusyhtiön maksuperusteet

Vakuutusyhtiöllä on oltava yhtiön hallituksen hyväksymät vakuutusmaksujen laskuperusteet (*maksuperusteet*), joista ilmenee, miten vakuutusmaksut määrätään. Maksuperusteita on sovellettava yhdenmukaisesti kaikkiin vakuutuksenottajiin. Maksuperusteissa on oltava yksiselitteiset vakuutusmaksujen laskentakaavat ja niistä on ilmettävä vakuutusmaksun määräämistä koskevat menettelytavat. Menettelytavoissa on määriteltävä myös, miten maksuperusteita sovelletaan vakuutuksenottajaa koskevien erityisten olosuhteiden tai olosuhteiden muutosten johdosta.

Maksuperusteita voidaan muuttaa kesken vakuutuskauden maksuperusteissa olevan teknisen virheen tai vakuutusyhtiöstä riippumattoman, maksutasoon olennaisesti vaikuttavan seikan vuoksi. Maksuperusteiden muutosta sovelletaan kaikkiin vakuutuksenottajiin kyseisen vakuutuskauden alusta alkaen.

Maksuperusteet on laadittava tämän lain mukaisille pakolliselle vakuutukselle, vapaaehtoiselle työajan vakuutukselle ja vapaa-ajan vakuutukselle kullekin erikseen. Maksuperusteet on laadittava siten, että vakuutusmaksut ovat kohtuullisessa suhteessa vakuutuksista aiheutuvien, odotettavissa olevien kustannusten pääoma-arvoon. Vakuutusmaksun määräämisessä on otettava huomioon vakuutettujen etujen turvaavuus ja tapaturma- ja ammattitautiriski.

Jos vakuutuksenottajan teettämän työn määrä on tapaturmariskin arvioinnin tilastollisen luotettavuuden kannalta riittävän suuri (*erikoismaksuperusteinen vakuutuksenottaja*), tulee vakuutuksenottajan vakuutuksista aiheutuneet korvaukset ja täyskustannusmaksut ottaa huomioon vakuutusmaksua määrättäessä. Muussa tapauksessa vakuutuksenottajan vakuutusmaksun tulee perustua vakuutusyhtiön soveltamaan riskiluokitukseen (*taulustomaksuperusteinen vakuutuksenottaja*). Jos usea vakuutuksenottaja kuuluu samaan taloudelliseen yhteenliittymään, yhteenliittymää voidaan maksuperusteissa määrättävällä tavalla käsitellä yhtenä vakuutuksenottajana.

Taulustomaksuperusteisen vakuutuksenottajan vakuutusmaksun määräämisessä on myös otettava huomioon työnantajan dokumentoitu ennalta ehkäisevä työturvallisuustyö.

167 § Tilastohistoria

Kun vakuutusyhtiö on saanut vakuutuksen myöntämistä koskevan tarjouspyynnön vakuutuksenottajalta, jonka ilmoittama palkkasumma on vähintään 150 000 euroa vuodessa, sillä on oikeus saada maksutta vakuutusyhtiöltä, jossa vakuutus on tai on ollut, kunkin tarjouspyynnön kohteena olevan pakollisen vakuutuksen palkka- sekä vahinkotapahtuma- ja korvaustiedot. Nämä tiedot on oikeus saada viideltä viimeiseltä täydeltä sekä kuluvalta vakuutuskaudelta (*tilastohistoria*). Vakuutusyhtiön on toimitettava tilastohistoria viivytyksettä, kuitenkin viimeistään 14 päivän kuluessa siitä, kun tarjousta tekevä vakuutusyhtiö on sitä pyytänyt.

Kun vakuutuksenottaja siirtää vakuutuksensa toiseen vakuutusyhtiöön, vakuutusyhtiön, jossa vakuutus päättyy, on toimitettava tilastohistoriaan kuuluvat kunkin pakollisen vakuutuksen palkkatiedot viimeiseltä täydeltä ja kuluvalta vakuutuskaudelta uudelle vakuutusyhtiölle 14 päivän kuluessa vakuutuksen 162 §:n 1 momentissa tarkoitetusta viimeisestä siirtopäivästä.

Kun vakuutuksenottaja on siirtänyt vakuutuksensa toiseen vakuutusyhtiöön, tämän on pyydettävä viipymättä aikaisemmilta vakuutusyhtiöiltä omien maksuperusteidensa mukaan erikoismaksuperusteisen vakuutuksenottajan siirtyneiden vakuutusten tilastohistoria. Vakuutusyhtiön on luovutettava tilastohistoria kolmen kuukauden kuluessa pyynnöstä.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella annetaan tarkemmat säännökset tilastohistoriaan kuuluvista tiedoista ja säädetään siitä, miten ja missä muodossa tiedot toimitetaan.

168 § Vakuutusmaksun perusteena oleva työansio

Vakuutusmaksun perusteena olevaan palkkasummaan luettavat vakuutuksenottajan maksamat työansiot määräytyvät siten kuin 81 §:ssä säädetään ansionmenetyskorvauksen perusteena käytettävästä työansiosta.

Kun työntekijä lähetetään Suomesta ulkomaille työskentelemään tai kun hänet otetaan ulkomailla palvelukseen siten, että hän kuuluu tämän lain soveltamisalaan, työansiona on 81 §:ssä säädetystä poiketen pidettävä sitä palkkaa, jota vastaavasta työstä Suomessa olisi maksettava. Jos vastaavaa työtä ei Suomessa ole, työansiona pidetään sitä palkkaa, jonka muutoin voidaan katsoa vastaavan mainittua työtä.

169 § Vakuutusmaksu

Vakuutusmaksu on määrättävä vakuutuskauden alussa voimassa olevien maksuperusteiden mukaisesti. Vakuutusyhtiön on vakuutuskauden päätyttyä tarkistettava vakuutusmaksu soveltamalla kyseiselle vakuutuskaudelle vahvistettuja maksuperusteita sekä vakuutuksenottajaa koskevaa viimeisintä käytettävissä olevaa maksuperusteiden edellyttämää tietoa. Jos tarkistettu vakuutusmaksu poikkeaa jo peritystä vakuutusmaksusta, vakuutusyhtiön on perittävä tai palautettava vakuutuksenottajalle tämä erotus (*tasoitusvakuutusmaksu*).

Tasoitusvakuutusmaksu erääntyy maksettavaksi vakuutusyhtiön määräämänä aikana, kuitenkin viimeistään vuoden kuluttua vakuutuskauden päättymisestä tai, jos vakuutus on päättynyt kesken vakuutuskauden, vakuutuksen päättymisestä. Erikoismaksuperusteisten vakuutuksenottajien tasoitusvakuutusmaksun osalta tämä määräaika saa kuitenkin olla pidempi, jos siitä on vakuutuksenottajan kanssa sovittu, kuitenkin enintään neljä vuotta. Vakuutusyhtiö voi maksuperusteissaan määritellä määrän, jota pienempiä tasoitusvakuutusmaksuja ei peritä eikä palauteta.

Vakuutusyhtiön on tarkistettuaan vakuutuskauden vakuutusmaksun annettava vakuutuksenottajalle tieto siitä, kuinka vakuutusmaksun maksuunpanoon voi hakea muutosta 240 §:n mukaisella perustevalituksella. Jos vakuutuskauden vakuutusmaksu on kiinteä maksu, jota ei tarkisteta, mainittu tieto on annettava vakuutusmaksun maksuunpanon yhteydessä.

170 § Vakuutuksenottajan oikeus saada tietoa vakuutusmaksun perusteista ja kehityksestä

Vakuutusyhtiön on sovellettava maksuperusteitaan siten, että vakuutuksenottajan on mahdollista saada oikea ja riittävä kuva vakuutusmaksuunsa vaikuttavista tekijöistä. Erikoismaksuperusteisen vakuutuksenottajan on saatava riittävä tieto myös vakuutusmaksun pidemmän aikavälin kehityksestä.

171 § Tapaturmavakuutuskeskuksen ylläpitämä riskiluokitus

Tapaturmavakuutuskeskuksen on ylläpidettävä tapaturma- ja ammattitautiriskiä kuvaavaa riskiluokitusta, joka perustuu 235 §:ssä tarkoitetun työtapaturma- ja ammattitautirekisterin toimialaa tai teetettyä työtä koskevaan tietoon. Vakuutusyhtiön on soveltamastaan riskiluokituksesta riippumatta järjestettävä tilastointinsa siten, että Tapaturmavakuutuskeskuksen ylläpitämän riskiluokituksen edellyttämät tiedot ovat 257 §:n 1—3 momentin mukaisesti Tapaturmavakuutuskeskuksen käytettävissä.

172 § Viivästyskorko ja perintäkulut

Vakuutuksenottajan on maksettava viivästyneelle vakuutusmaksulle viivästymisajalta vuotuista viivästyskorkoa korkolain 4 a §:n 1 momentissa säädetyn korkokannan mukaan sekä viivästyneen maksun perintäkulut. Näiden saatavien perinnästä säädetään saatavien perinnästä annetussa laissa (513/1999).

173 § Vakuutusmaksun vanhentuminen

Vakuutusyhtiö ei saa määrätä työnantajan maksettavaksi vakuutusmaksua sen jälkeen, kun viisi vuotta on kulunut sen kalenterivuoden päättymisestä, jona vakuutuskauden tasoitusvakuutusmaksu on erääntynyt.

174 § Vakuutusmaksun ulosottokelpoisuus

Tämän lain mukainen vakuutusmaksu saadaan viivästyskorkoineen ulosmitata ilman tuomiota tai päätöstä siten kuin verojen ja maksujen täytäntöönpanosta annetussa laissa (706/2007) säädetään.

175 § Aiheettomasti maksetun vakuutusmaksun palautuksen vanhentuminen

Aiheettomasti maksetun vakuutusmaksun palautus vanhentuu viiden vuoden kuluttua vakuutusmaksun maksupäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Vanhentumisen katkaisemisesta säädetään velan vanhentumisesta annetun lain (728/2003) 10 ja 11 §:ssä.

176 § Osakkaan tai yhtiömiehen vastuu vakuutusmaksusta

Jos vakuutuksenottaja on yhteisö tai yhtymä, jonka velvoitteista osakas tai yhtiömies vastaa kuin omasta velastaan, osakas tai yhtiömies on vastuussa myös yhteisön tai yhtymän tämän lain mukaisista vakuutusmaksuista.

22 luku Vakuuttamisen valvonta

177 § Vakuuttamisen yleisvalvonta ja pakkovakuuttaminen

Tapaturmavakuutuskeskus valvoo, että työnantaja täyttää 3 §:n mukaisen vakuuttamisvelvollisuutensa.

Jos työnantaja laiminlyö vakuuttamisvelvollisuuden eikä Tapaturmavakuutuskeskuksen asettamassa määräajassa korjaa laiminlyöntiään, Tapaturmavakuutuskeskus ottaa työnantajan kustannuksella sille pakollisen vakuutuksen valitsemastaan vakuutusyhtiöstä.

178 § Vakuutusrekisteri

Tapaturmavakuutuskeskus ylläpitää vakuuttamisen valvontaa, harmaan talouden torjuntaa ja korvausvastuullisen vakuutusyhtiön selvittämistä varten rekisteriä työnantajista, joilla on pakollinen vakuutus työntekijöitään varten (*vakuutusrekisteri*). Vakuutusrekisteriin merkitään vakuutuskohtaisesti työnantajan nimi sekä yritys- ja yhteisötunnus tai henkilötunnus, tieto vakuutusyhtiöstä sekä vakuutuksen voimassaoloajasta.

179 § Vakuutusyhtiön valvontavelvollisuus

Vakuutusyhtiö valvoo, että siltä vakuutuksen ottanut työnantaja täyttää tämän lain mukaiset ilmoittamis- ja muut vakuuttamiseen liittyvät velvoitteensa.

180 § Työsuojeluviranomaisen valvontavelvollisuus

Työsuojeluviranomainen valvoo, että työnantaja täyttää 3 §:n mukaisen vakuuttamisvelvollisuutensa. Työsuojeluviranomaisella on oikeus salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä saada Tapaturmavakuutuskeskukselta maksutta vakuutusrekisterin sisältämiä tietoja sellaisesta työnantajasta, jonka työpaikkaan kohdistuu työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) tarkoitettu valvonta. Työsuojeluviranomaisen on viipymättä ilmoitettava Tapaturmavakuutuskeskukselle, jos on syytä epäillä, ettei työnantaja ole täyttänyt vakuuttamisvelvollisuuttaan.

181 § Vakuutusmaksua vastaava maksu

Työnantaja, joka on laiminlyönyt 3 §:n mukaisen vakuuttamisvelvollisuutensa, on velvollinen maksamaan maksun, joka vastaa kohtuulliseksi katsottavaa vakuutusmaksua siltä ajalta, jota laiminlyönti koskee, ei kuitenkaan pitemmältä ajalta kuin kulumassa olevalta ja viideltä viimeksi kuluneelta kalenterivuodelta.

182 § Laiminlyöntimaksu

Työnantaja, joka on laiminlyönyt 3 §:n mukaisen vakuuttamisvelvollisuutensa, on velvollinen maksamaan laiminlyöntimaksun, joka on enintään kolme kertaa sen suuruinen kuin 181 §:ssä tarkoitettu maksu.

Laiminlyöntimaksun suuruutta määrättäessä otetaan huomioon laiminlyöntiajan pituus, laiminlyönnin tahallisuus ja toistuvuus sekä vakuuttamatta jääneen työn määrä ja riski.

Laiminlyöntimaksu voidaan jättää määräämättä luonnolliselle henkilölle, jos laiminlyöntiä ei voida pitää tahallisena ja laiminlyöntimaksun määrääminen olisi 2 momentissa mainitut seikat huomioon ottaen kohtuutonta.

Laiminlyöntimaksua ei voida määrätä sille, jota epäillään samasta teosta esitutkinnassa, syyteharkinnassa tai tuomioistuimessa vireillä olevassa rikosasiassa tai jota vastaan samasta teosta nostettu syyte on tuomioistuimessa lainvoimaisesti ratkaistu.

183 § Vakuutusmaksua vastaavan maksun ja laiminlyöntimaksun määrääminen

Jos Tapaturmavakuutuskeskus katsoo, että työnantaja on laiminlyönyt 3 §:n mukaisen vakuuttamisvelvollisuutensa, sen on tehtävä hakemus Valtiokonttorille 181 §:ssä tarkoitetun vakuutusmaksua vastaavan maksun sekä 182 §:ssä tarkoitetun laiminlyöntimaksun määräämisestä.

Valtiokonttori ratkaisee päätöksellään, onko työnantaja laiminlyönyt vakuuttamisvelvollisuutensa, sekä velvoittaa vakuuttamisvelvollisuutensa laiminlyöneen työnantajan maksamaan 1 momentissa mainitut maksut Tapaturmavakuutuskeskukselle. Työnantaja saa hakea muutosta päätökseen tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnalta kirjallisella valituksella.

Mitä vakuutusmaksusta säädetään 169 sekä 172–176 §:ssä, sovelletaan myös 181 ja 182 §:ssä säädettyyn maksuun. Lisäksi, mitä päätöksen tiedoksiantamisesta säädetään
124 §:n 1 momentissa, sovelletaan myös Valtiokonttorin päätökseen.

184 § Vakuuttamisvelvollisuutensa laiminlyöneen työnantajan omavastuu

Tapaturmavakuutuskeskus perii työnantajalta, jonka työssä on sattunut tämän lain nojalla korvattava vahinkotapahtuma vakuuttamisvelvollisuuden

laiminlyönnin aikana, maksettujen korvausten ja täyskustannusmaksujen määrän, kuitenkin enintään 5 000 euroa vahinkotapahtumaa kohden.

Mitä vakuutusmaksusta säädetään 172 ja 174 §:ssä, sovelletaan myös 1 momentissa säädettyyn maksuun. Lisäksi, mitä päätöksen tiedoksiantamisesta säädetään 124 §:n 1 momentissa, sovelletaan myös Tapaturmavakuutuskeskuksen päätökseen omavastuun perimisestä.

185 § Korvausoikeuden menettäminen

Jos työnantaja on laiminlyönyt 3 §:n mukaisen vakuuttamisvelvollisuutensa osana työntekijän sosiaaliturvan järjestelmällistä laiminlyöntiä ja työntekijä on ollut tietoinen laiminlyönnistä sekä omalla toiminnallaan mahdollistanut laiminlyönnin tapahtumisen välttäen siten myös työntekijän työeläkevakuutusmaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun maksamisen, työntekijällä ei ole oikeutta tämän lain mukaiseen korvaukseen.

186 § Vakuuttamisvelvollisuuden kiertäminen ja väärinkäyttö

Jos 3 §:n mukaisen vakuuttamisvelvollisuuden kiertämiseksi, vakuutusmaksun välttämiseksi, perusteettoman vakuutusturvan järjestämiseksi tai muusta vastaavasta syystä oikeustoimelle on annettu sellainen sisältö, joka ei vastaa asian todellista luonnetta tai tarkoitusta, vakuuttamisvelvollisuutta ratkaistaessa, vakuutusmaksua määrättäessä tai tämän lain mukaista korvausasiaa käsiteltäessä on meneteltävä asian todellisen luonteen tai tarkoituksen mukaisesti.

VI OSA VAPAAEHTOISET VAKUUTUKSET

23 luku Yleiset säännökset

187 § Vapaaehtoiset työajan ja vapaa-ajan vakuutukset

Tämän lain mukaisia vapaaehtoisia vakuutuksia ovat työajan vapaaehtoinen työtapaturma- ja ammattitautivakuutus sekä vapaa-ajan vapaaehtoinen tapaturmavakuutus.

Vapaaehtoiseen vakuutukseen sovelletaan pakollista vakuutusta koskevia säännöksiä, jollei jäljempänä toisin säädetä.

Vakuutusyhtiö ei voi vakuutusehdoilla laajentaa vapaaehtoisen vakuutuksen turvaa. Vakuutusyhtiö voi vakuutusehdoissa rajata vapaaehtoisen vapaa-ajan vakuutuksen koskemaan vain harrasteliikunnassa sattuvia tapaturmia, rajata harrasteurheilulajeja vakuutuksen ulkopuolelle tai tehdä rajoituksia vakuutettavaan henkilöjoukkoon.

24 luku Yrittäjän työajan vakuutus

188 § Yrittäjän vapaaehtoinen työajan vakuutus

Henkilöllä, jolla on yrittäjän eläkelain (1272/2006) mukainen eläkevakuutus, on oikeus saada itsensä vakuutetuksi yrittäjätyössä sattuvien vahinkotapahtumien varalta. Vakuutus otetaan yhdestä vakuutusyhtiöstä niin, että se kattaa yrittäjän eläkelain mukaisen eläkevakuutuksen vakuuttaman yrittäjätyön. Vakuutus ei voi alkaa takautuvasti.

Yrittäjän vuosityöansio, jota käytetään 1 momentissa tarkoitetussa vakuutuksessa ansionmenetyskorvauksen ja perhe-eläkkeen perusteena, on hänelle vahvistetun yrittäjän eläkelain 112 §:n mukaisen, vahinkopäivänä voimassa olleen työtulon suuruinen. Jos mainitun pykälän mukainen työtulo on vahvistettu siinä säädetyn enimmäismäärän suuruiseksi, vuosityöansio voidaan hakemuksesta vahvistaa tätä suuremmaksi, kuitenkin enintään yrittäjän työpanosta vastaavan vuotuisen työtulon suuruiseksi noudattaen yrittäjän eläkelain 112 §:n 1 momentissa säädettyjä periaatteita.

189 § Yrittäjän vapaaehtoinen työajan vakuutus työeläkelakien mukaisen vakuuttamisvelvollisuuden päättymisen jälkeen

Jos yrittäjä saavuttaessaan työeläkelakien mukaisen vakuuttamisvelvollisuuden yläikärajan jatkaa yrittäjä työtään, vakuutusyhtiö voi hakemuksesta jatkaa 188 §:n mukaisen vakuutuksen voimassaoloa. Tällöin vuosityöansio vahvistetaan yrittäjän työpanosta vastaavan vuotuisen työtulon suuruiseksi noudattaen yrittäjän eläkelain 112 §:n 1 momentissa säädettyjä periaatteita.

190 § Alle 18-vuotiaan yrittäjän vapaaehtoinen työajan vakuutus

Alle 18-vuotiaalla yrittäjällä on oikeus saada itsensä vakuutetuksi 188 §:n 1 momentin mukaisella vakuutuksella, jos hän täyttää yrittäjän eläkelain 3 §:ssä säädetyt edellytykset.

Edellä 188 §:n 2 momentissa tarkoitettu vuosityöansio vahvistetaan alle 18-vuotiaan yrittäjän työpanosta vastaavan vuotuisen työtulon suuruiseksi noudattaen yrittäjän eläkelain 112 §:n 1 momentissa mainittuja periaatteita.

191 § Yrittäjän vapaaehtoisen työajan vakuutuksen myöntäminen

Poiketen siitä, mitä 157 §:n 1 momentissa säädetään, vakuutusyhtiö ei ole velvollinen myöntämään vakuutusta, jossa käytetään 188 §:n 2 momentin viimeisen virkkeen mukaista vuosityöansiota, eikä 189 §:n mukaista vakuutusta.

Vakuutusyhtiö voi myös olla myöntämättä yrittäjän vapaaehtoista työajan vakuutusta vakuutuksenottajalle, jolta yhtiöllä on erääntyneitä riidattomia saatavia.

192 § Vakuutusyhtiön oikeus irtisanoa yrittäjän vapaaehtoinen työajan vakuutus

Vakuutusyhtiöllä on oikeus irtisanoa yrittäjän vapaaehtoinen työajan vakuutus, jos vakuutuksenottaja on laiminlyönyt erääntyneen vakuutusmaksun

maksamisen, tai jos vakuutuksenottaja on tahallisesti antanut korvausasian käsittelyä tai vakuutusmaksun määräämistä varten vääriä tai puutteellisia tietoja hankkiakseen itselleen tai toiselle oikeudetonta taloudellista hyötyä.

Irtisanominen on tehtävä kirjallisesti. Vakuutus päättyy 30 päivän kuluttua irtisanomisen lähettämisestä. Kun irtisanomisen syy on 1 momentissa tarkoitettu vakuutusmaksun maksamisen laiminlyönti, vakuutus ei kuitenkaan pääty, jos vakuutuksenottaja on maksanut erääntyneen vakuutusmaksun ennen irtisanomisajan päättymistä. Vakuutusyhtiön on annettava vakuutuksen päättymisestä päätös vakuutuksenottajalle.

193 § Vakuutuksen päättyminen yrittäjän eläkelain mukaisen vakuutuksen päättyessä

Yrittäjän vapaaehtoinen työajan vakuutus päättyy samasta ajankohdasta lukien, josta yrittäjän eläkelaissa tarkoitettu eläkevakuutus päättyy, jollei 189 §:stä muuta johdu. Vakuutus voi päättyä takautuvasti. Jos yrittäjän eläkelain mukainen vakuutus ei tule voimaan, koska yrittäjän toiminta ei ole mainitun lain 4 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaisesti jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään neljää kuukautta, vakuutus päättyy yrittäjän toiminnan päättyessä.

Vakuutusyhtiön on annettava vakuutuksen päättymisestä päätös vakuutuksenottajalle.

194 § Yrittäjän oikeus irtisanoa vapaaehtoinen työajan vakuutus

Yrittäjä voi kirjallisesti irtisanoa vapaaehtoisen työajan vakuutuksen päättymään aikaisintaan siitä ajankohdasta, kun irtisanomisilmoitus on saapunut vakuutusyhtiölle.

195 § Vahinkotapahtumasta ilmoittaminen

Yrittäjän on tehtävä 111 §:n 2 momentin mukainen ilmoitus vahinkotapahtumasta vakuutusyhtiölle viimeistään kolmantenakymmenentenä päivänä vahinkopäivästä.

Jos yrittäjä laiminlyö 1 momentissa tarkoitetun ilmoituksen tekemisen, korvaus voidaan evätä viivästymisajalta, jos epääminen on olosuhteet huomioon ottaen kohtuullista.

196 § Vahinkotapahtuman sattumisolosuhteet

Edellä 22 §:ssä tarkoitettuun työntekopaikan alueeseen katsotaan kuuluvan alue, jossa yrittäjä kulloinkin tekee yrittäjätyötään. Työntekopaikan alueeseen eivät kuitenkaan kuulu yrittäjän asunto tai muut pääasiallisesti hänen yksityiskäytössään olevat alueet.

Edellä 24 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuna koulutustilaisuutena pidetään yrittäjätyöhön liittyvää koulutusta. Yrittäjään ei sovelleta, mitä 24 §:n 1 momentin 2 kohdassa säädetään virkistystilaisuudessa sattuneen tapaturman korvaamisesta.

Mitä 25 §:ssä säädetään, sovelletaan vastaavasti silloin, kun yrittäjä tekee työtään asunnossaan tai muualla kuin työtehtävän edellyttämässä työntekopaikassa.

197 § Yrittäjän päiväraha

Yrittäjän päivärahaan ei sovelleta 56 §:n 2 momentin, 57—60 ja 70 §:n säännöksiä.

Päiväraha maksetaan täyden työkyvyttömyyden mukaan, jos vahinko estää pääasiallisesti yrittäjätyön tekemisen. Päivärahaa maksetaan puolet täyden työkyvyttömyyden mukaisesta päivärahasta, jos vahinko merkittävästi rajoittaa yrittäjätyön tekemistä.

Päiväraha on 1/360 188—190 §:n mukaisesta yrittäjän vuosityöansiosta. Vuosityöansioon ei sovelleta, mitä 71—73 ja 75—79 §:ssä säädetään.

198 § Yrittäjän tapaturmaeläke

Sen lisäksi, mitä 63 §:n 2 ja 3 momentissa säädetään, yrittäjän työkyvyn heikentymistä arvioitaessa otetaan huomioon hänen yrittäjän eläkelain 112 §:n mukainen työtulonsa, joka on voimassa vahinkotapahtuman jälkeen. Jos mainittua työtuloa ei ole pienennetty vahinkotapahtuman jälkeen, yrittäjällä ei ole oikeutta toistaiseksi myönnettävään tapaturmaeläkkeeseen.

Kun lasketaan yrittäjän tapaturmaeläkkeen määrää 66 §:n 1 momentin nojalla, vuosityöansiona käytetään 188—190 §:n mukaista yrittäjän vuosityöansiota. Vuosityöansioon ei sovelleta, mitä 71—73 ja 75—79 §:ssä säädetään. Yrittäjän tapaturmaeläkkeeseen ei sovelleta, mitä 70 §:ssä säädetään.

25 luku Vapaaehtoinen vapaa-ajan vakuutus

199 § Vapaaehtoinen vapaa-ajan vakuutus työntekijöille

Pakollisen vakuutuksen työntekijöilleen ottanut työnantaja voi liittää vakuutukseen vapaaehtoisen vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen. Vakuutuksen perusteella korvataan vahinkotapahtumana tapaturma, joka ei ole sattunut 21—25 §:ssä tarkoitetuissa olosuhteissa. Tapaturmaa ei korvata, jos sen sattuessa vakuutetun työnteko vakuutuksenottajan lukuun ja vakuutuksenottajan palkanmaksuvelvollisuus ovat olleet yhdenjaksoisesti keskeytyneenä yli 30 päivän ajan.

Vapaaehtoisen vapaa-ajan vakuutuksen perusteella maksettava 58 §:n mukainen päiväraha määrätään vakuutuksen ottaneen työnantajan maksaman sairausajan palkan tai mainitun työnantajan työssä saadun työansion perusteella. Vastaavasti 71—73 §:n mukainen vuosityöansio määräytyy vakuutuksen ottaneen työnantajan työssä saadun työansion perusteella. Vuosityöansioon ei sovelleta, mitä 74—79 §:ssä säädetään.

Vakuutusyhtiöllä ei ole velvollisuutta myöntää 1 momentissa tarkoitettua vakuutusta. Vakuutusyhtiöllä on oikeus irtisanoa vakuutus vakuutusehdoissa määrätyillä perusteilla. Vakuutuksenottaja voi kirjallisesti irtisanoa vakuutuksen päättymään aikaisintaan siitä ajankohdasta, kun irtisanomisilmoitus on saapunut vakuutusyhtiölle.

200 § Yrittäjän vapaaehtoinen vapaa-ajan vakuutus

Vapaaehtoisen työajan vakuutuksen ottanut yrittäjä voi liittää vakuutukseensa vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen. Vakuutuksen perusteella korvataan

tapaturma, joka ei ole sattunut 21—25 §:ssä tarkoitetuissa olosuhteissa.

Ansionmenetyskorvauksen ja perhe-eläkkeen perusteena käytetään 188—190 §:n mukaista yrittäjän vuosityöansiota. Päivärahaan sovelletaan mitä 197 §:ssä säädetään ja tapaturmaeläkkeeseen, mitä 198 §:ssä säädetään.

Vakuutusyhtiöllä ei ole velvollisuutta myöntää 1 momentissa tarkoitettua vakuutusta. Vakuutusyhtiöllä on oikeus irtisanoa vakuutus vakuutusehdoissa määrätyillä perusteilla. Yrittäjä voi kirjallisesti irtisanoa vakuutuksen päättymään aikaisintaan siitä ajankohdasta, kun irtisanomisilmoitus on saapunut vakuutusyhtiölle.

201 § Korvattavuuden rajoitukset

Vapaaehtoisen vapaa-ajan vakuutuksen perusteella ei korvata 26—29 §:ssä tarkoitettua ammattitautia, 30 §:ssä tarkoitettua ammattitautina korvattavaa vamman tai sairauden olennaista pahenemista, 33 §:ssä tarkoitettua työliikekipeytymistä eikä toisen henkilön tahallaan aiheuttamaa vahinkoa.

Vapaa-ajan vakuutuksen perusteella ei korvata myöskään:

1) potilasvahinkolaissa tarkoitettua vahinkoa;

2) vahinkotapahtumaa, jonka johdosta vahingoittuneella on oikeus muun lain nojalla tämän lain mukaiseen korvaukseen;

3) vahinkotapahtumaa, jonka johdosta vahingoittuneella on oikeus maatalousyrittäjien tapaturmavakuutuslain mukaiseen korvaukseen työtapaturmasta tai ammattitaudista;

4) liikennevakuutuslaissa tai Euroopan talousalueeseen kuuluvan valtion vastaavassa laissa tarkoitettua liikennevahinkoa; eikä

5) raideliikennevastuulaissa (113/1999) tai Euroopan talousalueeseen kuuluvan valtion vastaavassa laissa tarkoitettua raideliikennevahinkoa.

Työehtosopimuksen perusteella otettavan laivaväen vapaa-ajan vakuutuksen ehdoissa voidaan määrätä, ettei sodan, kapinan tai muun vastaavan aseellisen selkkauksen aiheuttamaa tapaturmaa korvata.

202 § Korvauksesta tehtävät vähennykset

Vapaa-ajan vakuutuksen perusteella maksettavasta päivärahasta tehdään laskennallinen vähennys ajalta, jolta vahingoittuneella on oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa saman vahinkotapahtuman johdosta, seuraavan taulukon mukaisesti:

Päivärahan määrä vähentämättömänä euroa	**Vähennys %**
— 100,00	70
100,01 — 120,00	65
120,01 — 150,00	60
150,01 — 175,00	55
175,01 — 210,00	50
210,01 — 260,00	45
260,01 — 340,00	40
340,01 — 500,00 c	35
500,01 —	30

Vapaa-ajan vakuutuksen perusteella maksettavasta tapaturmaeläkkeestä vähennetään vahingoittuneelle samalta ajalta saman vahinkotapahtuman johdosta muun lain nojalla maksettava osatyökyvyttömyyseläke, kuntoutustuki ja työkyvyttömyyseläke sekä niiden jälkeinen vanhuuseläke ja sairausvakuutuslain mukainen päiväraha. Edunsaajalle maksettavasta perhe-eläkkeestä vähennetään vastaavasti muun lain nojalla saman vahinkotapahtuman johdosta maksettava perhe-eläke.

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään päivärahasta ja tapaturmaeläkkeestä, sovelletaan myös kuntoutusrahaan.

Vapaa-ajan vakuutuksen perusteella maksettavasta sairaanhoitokorvauksesta vähennetään vahingoittuneelle saman vahinkotapahtuman johdosta sairausvakuutuslain nojalla maksettava korvaus.

203 § Korvattava sairaanhoito

Vapaa-ajan vakuutuksen perusteella korvattavasta sairaanhoidosta aiheutuneiden kustannusten korvauksiin ei sovelleta 40—42 §:ää.

26 luku Työntekijän vapaaehtoinen työajan vakuutus ulkomaantyössä

204 § Vapaaehtoinen työajan vakuutus ulkomailla työskentelevälle työntekijälle

Suomalainen työnantaja voi ottaa vapaaehtoisen työajan vakuutuksen sellaiselle työntekijälle, jolle työnantaja voi järjestää työntekijän eläkelain 150 §:n 2—4 momentin nojalla mainitun lain mukaisen eläketurvan. Vakuutusyhtiön oikeuteen olla myöntämättä vakuutusta sovelletaan, mitä tämän lain 191 §:n 2 momentissa säädetään ja vakuutusyhtiön oikeuteen irtisanoa vakuutus sovelletaan, mitä 192 §:ssä säädetään. Vakuutuksenottaja voi kirjallisesti irtisanoa vakuutuksen päättymään aikaisintaan siitä ajankohdasta, kun irtisanomisilmoitus on saapunut vakuutusyhtiölle.

Tämän pykälän mukaisen vakuutuksen perusteella maksettava 58 §:n mukainen päiväraha määrätään yksinomaan vakuutuksen ottaneen työnantajan maksaman sairausajan palkan tai mainitun työnantajan työssä saadun työansion perusteella. Vastaavasti 71—74 §:n mukainen vuosityöansio määräytyy yksinomaan vakuutuksen ottaneen työnantajan työssä saadun työansion perusteella. Vuosityöansioon ei sovelleta, mitä 75—79 §:ssä säädetään.

VII OSA TOIMEENPANOJÄRJESTELMÄ

27 luku Vakuutuslaitokset

205 § Vakuutuksen myöntämiseen oikeutetut vakuutusyhtiöt

Tämän lain mukaisen vakuutuksen voi myöntää sellainen vakuutusyhtiö, jolla on oikeus harjoittaa vakuutusyhtiölain (521/2008) tai ulkomaisista vakuutusyhtiöistä annetun lain (398/1995) mukaan vakuutusluokista annetun lain (526/2008) 2 §:n 1 momentissa tarkoitetun vahinkovakuutusluokan 1 mukaista vakuutustoimintaa Suomessa.

Jos tästä laista ei muuta johdu, vakuutusyhtiölaissa tarkoitettuun vakuutusyhtiöön sovelletaan vakuutusyhtiölakia ja ulkomaiseen vakuutusyhtiöön ulkomaisista vakuutusyhtiöistä annettua lakia.

206 § Virkavastuu

Vakuutusyhtiön ja Tapaturmavakuutuskeskuksen palveluksessa olevaan henkilöön sekä hallituksen jäseneen sovelletaan rikosoikeudellista virkavastuuta koskevia säännöksiä hänen suorittaessaan tässä laissa tarkoitettuja tehtäviä. Vahingonkorvausvastuusta säädetään vahingonkorvauslaissa (412/1974).

207 § Valtiokonttori

Korvauksen valtion työssä aiheutuneen työtapaturman tai ammattitaudin johdosta maksaa Valtiokonttori.

208 § Vakuutuskannan luovutus

Sen lisäksi, mitä vakuutusyhtiölaissa säädetään Finanssivalvonnan oikeudesta kieltää vakuutusyhtiön sulautuminen, jakautuminen, kotipaikan siirto ja vakuutuskannan luovutus, Finanssivalvonta ei saa antaa suostumusta tämän lain mukaista vakuutustoimintaa harjoittavan suomalaisen vakuutusyhtiön sulautumiseen, jakautumiseen tai kotipaikan siirtoon eikä tämän lain mukaisen vakuutuskannan luovutukseen ulkomaiselle vakuutusyhtiölle, jonka kotipaikka ei ole Euroopan talousalueeseen kuuluvassa valtiossa, jos tällainen toimenpide olennaisesti heikentää vakuutettujen turvaa taikka vaarantaa tämän lain mukaisen vakuutusjärjestelmän toimintaedellytykset tai kyvyn suoriutua velvoitteistaan. Antaessaan suostumuksen Finanssivalvonta voi liittää suostumukseen edellä mainittujen edellytysten täyttymistä turvaavia ehtoja.

Finanssivalvonnan on ennen 1 momentissa tarkoitetun asian ratkaisua pyydettävä tarvittaessa työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden keskeisimpien keskusjärjestöjen lausunto toimenpiteen vaikutuksesta tämän lain mukaisen vakuutusjärjestelmän toimeenpanon yleisiin edellytyksiin.

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, koskee soveltuvin osin myös ulkomaisista vakuutusyhtiöistä annetun lain 64—66 §:ssä tarkoitetun suostumuksen edellytyksiä.

28 luku Tapaturmavakuutuskeskus

209 § Tapaturmavakuutuskeskuksen tehtävät

Tapaturmavakuutuskeskus toimii tämän lain mukaisen vakuutuksen toimeenpanon ja kehittämisen yhteiselimenä.

Tapaturmavakuutuskeskuksen yleisenä tehtävänä on:

1) edistää lain yhdenmukaista toimeenpanoa ja toimeenpanojärjestelmän kehittämistä;

2) edistää yhteistyötä lain toimeenpanoa koskevissa asioissa, jotka edellyttävät vakuutuslaitosten yhteistoimintaa, ja hoitaa tästä johtuvia tehtäviä;

3) edistää lakia toimeenpanevien vakuutuslaitosten yhteistyötä muiden laitosten ja viranomaisten välillä;

4) antaa suosituksia lain yhdenmukaisen toimeenpanon edistämiseksi asioissa, jotka eivät kuulu tapaturma-asiain korvauslautakunnan tehtäviin;

5) huolehtia lain toimeenpanon edellyttämästä tiedotustoiminnasta.

Lisäksi Tapaturmavakuutuskeskuksen tehtävänä on:

1) käsitellä vakuuttamattomassa työssä sattuneen vahinkotapahtuman korvausasia ja periä vakuuttamisvelvollisuutensa laiminlyöneeltä työnantajalta 184 §:n mukainen omavastuu;

2) antaa 7 §:n mukainen ratkaisu lain soveltamisesta;

3) vahvistaa 111 §:n mukaisen ilmoituksen kaava;

4) huolehtia 154 §:ssä säädetyistä viivästyneen korvausasian käsittelyyn liittyvistä tehtävistä;

5) ylläpitää 171 §:n mukaista riskiluokitusta;

6) valvoa 177 §:n mukaisesti työnantajan vakuuttamisvelvollisuutta ja ottaa työnantajalle laiminlyöntitilanteessa pakollinen vakuutus;

7) pitää 178 §:n mukaista vakuutusrekisteriä;

8) tehdä 183 §:n mukainen hakemus Valtiokonttorille vakuuttamisvelvollisuutensa laiminlyöneelle työnantajalle määrättävästä vakuutusmaksua vastaavasta maksusta sekä laiminlyöntimaksusta ja ylläpitää tätä varten maksuperusteita;

9) huolehtia 230 §:n mukaisista yhteistakuutehtävistä;

10) huolehtia 231 §:n mukaiseen jakojärjestelmään liittyvistä tehtävistä;

11) kerätä ja tilittää Työsuojelurahastolle 233 §:n mukainen työsuojelumaksu;

12) ylläpitää 235 §:n mukaista työtapaturma- ja ammattitautirekisteriä;

13) harjoittaa lain toimeenpanoon ja tämän lain mukaisten vahinkojen ehkäisyyn liittyvää 236 §:n mukaista tilasto- ja tutkimustoimintaa;

14) hyväksyä 266 §:n 3 momentissa tarkoitetun lausunnon kaava;

15) toimia EU:n sosiaaliturva-asetusten ja Suomea sitovan sosiaaliturvasopimuksen tarkoittamana asuin- ja oleskelupaikan laitoksena sekä yhteyselimenä;

16) hoitaa muut Tapaturmavakuutuskeskuksen hallituksen päättämät tämän lain toimeenpanoon ja kehittämiseen liittyvät tehtävät.

Poikkeusoloihin varautumisen osalta tehtävien hoitamiseksi Tapaturmavakuutuskeskukseen sovelletaan, mitä vakuutusyhtiölain 31 luvun 13 §:ssä säädetään.

210 § Tapaturmavakuutuskeskuksen palvelutehtävät

Sen lisäksi, mitä 209 §:ssä säädetään Tapaturmavakuutuskeskuksen tehtävistä, Tapaturmavakuutuskeskus hoitaa myös hallituksensa määrittelemät palvelutehtävät. Tapaturmavakuutuskeskuksella on oikeus periä tuottamistaan palveluista toimintokohtaisia palvelumaksuja, joiden tulee kattaa palveluista aiheutuvat kustannukset.

211 § Muutoksenhakua ja oikaisumenettelyjä koskevien säännösten soveltaminen

Mitä VIII osassa säädetään muutoksenhausta ja oikaisumenettelyistä sovelletaan myös Tapaturmavakuutuskeskuksen muuna kuin vakuutuslaitoksena tämän lain perusteella antamaan päätökseen tai maksuunpanoon.

212 § Tapaturmavakuutuskeskuksen jäsenet

Tämän lain mukaista vakuutustoimintaa harjoittavan vakuutusyhtiön on kuuluttava Tapaturmavakuutuskeskukseen (*jäsenvakuutusyhtiö*). Vakuutusyhtiön jäsenyys Tapaturmavakuutuskeskuksessa jatkuu niin kauan kuin sillä on tähän lakiin perustuvia korvausvelvoitteita.

Tapaturmavakuutuskeskukseen kuuluvat lisäksi Valtiokonttori ja maatalousyrittäjien tapaturmavakuutuslaitos. Valtiokonttori ja maatalousyrittäjien tapaturmavakuutuslaitos osallistuvat Tapaturmavakuutuskeskuksen toimintaan vain siltä osin kuin se liittyy niiden tästä laista johtuvien tehtävien toimeenpanoon.

Vakuutusyhtiön, joka aikoo harjoittaa tämän lain mukaista vakuutustoimintaa Suomessa, on viimeistään kaksi kuukautta ennen toiminnan aloittamista ilmoitettava siitä Tapaturmavakuutuskeskukselle.

213 § Tapaturmavakuutuskeskuksen toimintakustannusten kattaminen

Jäsenvakuutusyhtiöt, Valtiokonttori ja maatalousyrittäjien tapaturmavakuutuslaitos ovat velvollisia suorittamaan vuosittain Tapaturmavakuutuskeskukselle maksun Tapaturmavakuutuskeskuksen toimintakustannusten kattamiseksi.

Jäsenvakuutusyhtiön, Valtiokonttorin ja maatalousyrittäjien tapaturmavakuutuslaitoksen on suoritettava vuosittain Tapaturmavakuutuskeskukselle perusmaksuosuutena 12 000 euroa. Sen jälkeen lasketaan ensin Valtiokonttorin ja maatalousyrittäjien tapaturmavakuutuslaitoksen kustannusosuudet sen mukaan, kuinka suuri osuus Tapaturmavakuutuskeskuksen toimintakustannuksista arvioidaan kohdistuvan niille. Kattamatta jäävän osuuden Tapaturmavakuutuskeskuksen toimintakustannuksista kattavat jäsenvakuutusyhtiöt vakuutusmaksutulon mukaisessa suhteessa. Vakuutusmaksutulolla tarkoitetaan tuloslaskelman mukaista tämän lain mukaisen vakuutuksen maksutuloa. Liittymisvuoden perusmaksuosuus on normaali perusmaksu nelinkertaisena.

Tapaturmavakuutuskeskus määrää maksettavaksi kustannusosuudet. Sillä on oikeus periä kustannusosuuksista ennakkoa.

Jäsenvakuutusyhtiöiden, Valtionkonttorin ja maatalousyrittäjien tapaturmavakuutuslaitoksen kustannusosuuksien laskemisesta ja perinnästä annetaan tarkemmat määräykset sosiaali- ja terveysministeriön Tapaturmavakuutuskeskuksen esityksestä vahvistamissa kustannustenjakoperusteissa.

Kustannusosuus saadaan periä ilman tuomiota ja päätöstä siinä järjestyksessä kuin verojen ja maksujen täytäntöönpanosta annetussa laissa säädetään. Jollei maksua suoriteta viimeistään eräpäivänä, maksamattomalle pääomalle peritään vuotuista viivästyskorkoa korkolain 4 a §:n 1 momentissa tarkoitetun korkokannan mukaan.

214 § Tapaturmavakuutuskeskuksen toimielimet

Tapaturmavakuutuskeskuksen toimielimiä ovat yleiskokous, hallitus ja toimitusjohtaja.

215 § Yleiskokous ja sen tehtävät

Yleiskokouksessa on äänioikeus Tapaturmavakuutuskeskuksen jäsenellä. Yleiskokouksessa johtaa asian käsittelyä kokouksessa valittu puheenjohtaja.

Yleiskokouksen tehtävänä on:

1) päättää Tapaturmavakuutuskeskuksen säännöistä;

2) käsitellä tilinpäätös sekä tilintarkastajien tilinpäätöksestä antama lausunto;

3) päättää niistä toimenpiteistä, joihin edellisen vuoden hallinto ja tilit antavat aihetta;

4) päättää hallituksen ja tapaturma-asiain korvauslautakunnan puheenjohtajan, jäsenten ja lääkäriasiantuntijoiden sekä tilintarkastajien palkkioista;

5) päättää Tapaturmavakuutuskeskuksen jäseniä edustavien hallituksen jäsenten ja varajäsenten lukumäärästä sekä toimitettava jäseniä edustavien hallituksen jäsenten ja varajäsenten sekä tilintarkastajien vaali; ja

6) hyväksyä seuraavan vuoden talousarvio.

216 § Yleiskokouksen päätösvaltaisuus, äänimäärät ja päätöksenteko

Yleiskokous on päätösvaltainen, jos vähintään puolet jäsenistä on kokouksessa edustettuna.

Jäsenvakuutusyhtiön äänimäärä yleiskokouksessa perustuu sen osuuteen jäsenvakuutusyhtiöiden tämän lain mukaisen vakuutuksen yhteenlasketusta vakuutusmaksutulosta. Äänimäärä on yksi, jos osuus on alle 0,5 prosenttia. Äänimäärä on kolme, jos osuus on alle kaksi prosenttia, mutta vähintään 0,5 prosenttia. Äänimäärä on viisi, jos osuus on alle 15 prosenttia, mutta vähintään kaksi prosenttia. Äänimäärä on seitsemän, jos osuus on vähintään 15 prosenttia.

Valtiokonttorilla ja maatalousyrittäjien tapaturmavakuutuslaitoksella on kummallakin viisi ääntä.

Yleiskokouksen päätökseksi tulee mielipide, jota on kannattanut yli puolet annetuista äänistä. Äänten mennessä tasan tulee päätökseksi puheenjohtajan kannattama mielipide. Vaaleissa tulevat valituiksi enimmät äänet saaneet. Jos kuitenkin valittavana on yksi henkilö, valituksi tulemiseen vaaditaan yli puolet annetuista äänistä. Tasatulos vaalissa ratkaistaan arvalla.

217 § Hallitus, sen toimikausi ja päätösvaltaisuus

Tapaturmavakuutuskeskuksen hallitukseen kuuluu enintään 13 varsinaista jäsentä. Heistä enintään seitsemän edustaa Tapaturmavakuutuskeskuksen jäseniä, kolme työnantajien sekä kolme työntekijöiden ja toimihenkilöiden keskeisimpiä keskusjärjestöjä. Hallitukseen kuuluu enintään viisi varajäsentä, joista yksi edustaa työnantajien ja yksi työntekijöiden ja toimihenkilöiden keskeisimpiä keskusjärjestöjä sekä yksi maatalousyrittäjien taloudellisia etuja valvovaa edustavinta järjestöä sekä enintään kaksi Tapaturmavakuutuskeskuksen jäseniä. Edellä tarkoitetut keskusjärjestöt ilmoittavat Tapaturmavakuutuskeskukselle edustajansa sen hallitukseen. Hallituksen jäsenenä ei voi olla vajaavaltainen eikä konkurssissa oleva eikä myöskään henkilö, joka on määrätty liiketoimintakieltoon.

Hallituksen toimikausi on kolme kalenterivuotta. Hallitus valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan. Jos hallituksen jäsen eroaa tehtävästään tai menettää kelpoisuutensa hallituksen jäseneksi kesken toimikauden, hänen tilalleen on nimettävä hallituksen jäljellä olevaksi toimikaudeksi uusi jäsen 1 momentissa säädetyn mukaisesti.

Hallitus on päätösvaltainen, kun kokouksen puheenjohtaja ja vähintään puolet muista jäsenistä on saapuvilla.

218 § Hallituksen tehtävät, päätöksenteko ja esteellisyys

Hallituksen tehtävänä on:

1) käyttää Tapaturmavakuutuskeskuksen ylintä päätösvaltaa asioissa, jotka eivät kuulu yleiskokouksen tai toimitusjohtajan päätösvaltaan;

2) valmistella yleiskokouksessa käsiteltävät asiat;

3) ottaa ja erottaa Tapaturmavakuutuskeskuksen toimitusjohtaja ja toimitusjohtajalle raportoivat johtajat sekä sopia heidän palkkauksestaan ja muista toimenhoidon ehdoista; sekä

4) määrätä 210 §:n mukaisista palvelutehtävistä perittävät maksut.

Hallituksen päätökseksi tulee mielipide, jota useimmat läsnä olleista ovat kannattaneet. Äänten jakaantuessa tasan tulee päätökseksi puheenjohtajan kannattama mielipide. Vaaleissa tulevat valituiksi enimmät äänet saaneet. Jos kuitenkin valittavana on yksi henkilö, valituksi tulemiseen vaaditaan yli puolet annetuista äänistä. Tasatulos vaalissa ratkaistaan arvalla.

Hallituksen jäsen ei saa ottaa osaa sellaisen asian käsittelyyn, joka koskee hänen tai sellaisen yhteisön, jonka hallituksen jäsenenä, toimitusjohtajana tai toimihenkilönä hän on, yksityistä etua.

Hallitus voi siirtää toimivaltaansa toimitusjohtajalle, johtajille sekä toimihenkilöille.

219 § Toimitusjohtaja ja hänen sijaisensa

Tapaturmavakuutuskeskuksen toimitusjohtajalla tulee olla hyvä työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen tuntemus ja hänen on oltava hyvämaineinen.

Toimitusjohtaja ei saa olla Tapaturmavakuutuskeskuksen jäsenen palveluksessa, kuulua sen hallintoelimiin, toimia jäsenen asiamiehenä eikä muutoinkaan olla sellaisessa suhteessa jäseneen, että luottamus hänen puolueettomuuteensa muusta erityisestä syystä vaarantuu.

Toimitusjohtajana ei voi olla vajaavaltainen eikä konkurssissa oleva eikä myöskään henkilö, joka on määrätty liiketoimintakieltoon.

Hallitus nimeää toimitusjohtajan sijaisen. Mitä tässä laissa säädetään toimitusjohtajasta, sovelletaan vastaavasti hänen sijaiseensa.

220 § Toimitusjohtajan tehtävät

Toimitusjohtaja käyttää ylintä päätösvaltaa yksittäisessä asiassa, joka koskee korvauksen maksamista vakuuttamattomassa työssä sattuneesta vahingosta, 154 §:ssä tarkoitettua viivästyneen korvausasian käsittelyä sekä 213 §:ssä tarkoitettujen kustannusosuuksien ja 231 §:n mukaisen jakojärjestelmämaksun vahvistamista ja maksuunpanoa.

Toimitusjohtaja voi siirtää 1 momentissa säädettyä toimivaltaansa johtajille ja toimihenkilöille.

221 § Nimenkirjoitusoikeus, kirjanpito ja tilinpäätös sekä tilintarkastajat

Tapaturmavakuutuskeskuksen nimen kirjoittaa hallituksen puheenjohtaja tai toimitusjohtaja, kumpikin yksin, taikka kaksi hallituksen valtuuttamaa henkilöä yhdessä.

Tapaturmavakuutuskeskuksen kirjanpidossa ja tilinpäätöksen laadinnassa on noudatettava kirjanpitolakia (1336/1997).

Tapaturmavakuutuskeskuksen kirjanpitoa ja tilinpäätöstä sekä hallintoa tarkastamaan yleiskokous valitsee tilikaudeksi kerrallaan kaksi tilintarkastajaa ja näille henkilökohtaiset varatilintarkastajat. Vähintään yhden tilintarkastajan ja hänen varatilintarkastajansa on täytettävä vakuutusyhtiölaissa vakuutusyhtiön tilintarkastajalle asetetut kelpoisuusvaatimukset. Tilintarkastaja toimii samalla Tapaturmavakuutuskeskuksen valvontatilintarkastajana.

222 § Tapaturmavakuutuskeskuksen säännöt

Tapaturmavakuutuskeskuksen hallinnosta annetaan tarkempia määräyksiä Tapaturmavakuutuskeskuksen säännöissä, jotka sosiaali- ja terveysministeriö vahvistaa Tapaturmavakuutuskeskuksen esityksestä.

223 § Hallituksen ja yleiskokouksen päätöksen moitteenvaraisuus ja mitättömyys

Jos hallituksen tai yleiskokouksen päätös ei ole syntynyt asianmukaisessa järjestyksessä tai jos se muutoin on lain tai Tapaturmavakuutuskeskuksen sääntöjen vastainen, voi Tapaturmavakuutuskeskuksen jäsen, hallitus tai hallituksen jäsen nostaa kanteen Tapaturmavakuutuskeskusta vastaan päätöksen julistamiseksi pätemättömäksi. Oikeutta moitekanteen nostamiseen ei ole sillä, joka on kokouksessa myötävaikuttanut päätöksen tekemiseen.

Kanne on pantava vireille kolmen kuukauden kuluessa päätöksen tekemisestä tai, jos päätös on tehty ilman kokousta erillisissä äänestystilaisuuksissa, postitse taikka tietoliikenneyhteyden tai muun teknisen apuvälineen avulla, kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun päätöstä koskeva pöytäkirja on päivätty. Jollei kannetta nosteta määräajassa, päätöstä on pidettävä pätevänä.

Päätös on moitekanteesta riippumatta mitätön, jos se loukkaa sivullisen oikeutta. Se, joka katsoo päätöksen loukkaavan oikeuttaan, voi nostaa kanteen Tapaturmavakuutuskeskusta vastaan sen vahvistamiseksi, että päätös on mitätön.

224 § Täytäntöönpanokielto

Kun kanne Tapaturmavakuutuskeskusta vastaan on pantu vireille 223 §:n nojalla, tuomioistuin voi kieltää päätöksen täytäntöönpanon tai määrätä sen keskeytettäväksi. Tällainen kielto tai määräys voidaan myös peruuttaa.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuun tuomioistuimen päätökseen ei saa erikseen hakea muutosta.

225 § Hallituksen jäsenen ja toimitusjohtajan vahingonkorvausvelvollisuus

Hallituksen jäsen ja toimitusjohtaja ovat velvollisia korvaamaan vahingon, jonka he ovat toimessaan tahallisesti tai huolimattomuudesta aiheuttaneet Tapaturmavakuutuskeskukselle. Sama koskee tätä lakia tai Tapaturmavakuutuskeskuksen sääntöjä rikkomalla Tapaturmavakuutuskeskuksen jäsenelle tai muulle aiheutettua vahinkoa. Virkavastuusta säädetään 206 §:ssä.

225 a § Finanssivalvonnan valvontatehtävä

Tapaturmavakuutuskeskuksen korvaus- ja vakuuttamistoiminnassa noudatettavien menettelytapojen ja vakuutusmatemaattisten seikkojen valvonta kuuluu Finanssivalvonnalle.

29 luku Tapaturma-asiain korvauslautakunta

226 § Tapaturma-asiain korvauslautakunta

Tapaturmavakuutuskeskuksessa toimii tapaturma-asiain korvauslautakunta. Sen tehtävänä on edistää tämän lain mukaisen korvauskäytännön yhtenäisyyttä antamalla yleisohjeita ja lausuntoja.

227 § Kokoonpano

Tapaturma-asiain korvauslautakunnassa on puheenjohtaja, kolme lakimiesjäsentä, neljä työmarkkinajäsentä, vähintään viisi lääkäriasiantuntijaa ja tarpeellinen määrä varahenkilöitä, jotka sosiaali- ja terveysministeriö määrää enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Jäsenten on oltava perehtyneitä tapaturmavakuutus- ja ammattitautilainsäädäntöön. Puheenjohtajan ja lakimiesjäsenten on oltava oikeustieteen ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita. Lääkäriasiantuntijoiden on oltava Suomessa laillistettuja, vakuutuslääketieteeseen perehtyneitä lääkäreitä.

Tapaturma-asiain korvauslautakunnan puheenjohtajaksi määrätään sosiaali- ja terveysministeriön edustaja. Lakimiesjäsenet ja vähintään kaksi lääkäriasiantuntijaa sekä heidän varahenkilönsä määrätään Tapaturmavakuutuskeskuksen ehdotuksesta. Työmarkkinajäsenistä kaksi määrätään työnantajien ja kaksi työntekijöiden ja toimihenkilöiden keskeisimpien keskusjärjestöjen ehdotuksesta. Työmarkkinajäsenten varahenkilöistä puolet määrätään työnantajien ja puolet työntekijöiden ja toimihenkilöiden keskeisimpien keskusjärjestöjen ehdotuksesta. Lääkäriasiantuntijoista yksi määrätään

työnantajien ja yksi työntekijöiden ja toimihenkilöiden keskeisimpien keskusjärjestöjen ehdotuksesta. Lautakunta, joka voi toimia myös jakaantuneena jaostoihin, valitsee lakimiesjäsenistään tarvittavat varapuheenjohtajat.

Jos tapaturma-asiain korvauslautakunnan puheenjohtaja, jäsen, lääkäriasiantuntija tai varahenkilö tulee pysyvästi estyneeksi tehtäväänsä, sosiaali- ja terveysministeriö määrää hänen tilalleen jäljellä olevaksi toimikaudeksi uuden puheenjohtajan, jäsenen, lääkäriasiantuntijan tai varahenkilön ottaen huomioon, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään.

228 § Lausuntopyyntömenettely ja tarkemmat säännökset

Lausuntoasioiden käsittely on lautakunnassa kirjallinen.

Valtioneuvoston asetuksella säädetään asian ratkaisemisesta lautakunnassa, lautakunnan päätösvaltaisuudesta ja hallinnosta sekä lausuntopyynnön ja lautakunnan lausunnon muodosta.

30 luku Lisävakuutusmaksuvelvollisuus ja yhteistakuumaksu

229 § Vakuutuksenottajan lisävakuutusmaksuvelvollisuus

Jos vakuutusyhtiön selvitystilan tai konkurssin johdosta pakolliseen vakuutukseen perustuva korvaus jää joko osittain tai kokonaan turvaamatta vakuutusyhtiölain 14 luvun 5 §:n vakuutuksenottajalle mahdollisesti määrätyn lisämaksuvelvollisuuden toteuttamisen jälkeen, voidaan vakuutuksenottaja velvoittaa maksamaan lisävakuutusmaksu siten kuin tässä pykälässä säädetään. Mitä tässä pykälässä säädetään, ei koske kuluttajaa eikä sellaista elinkeinonharjoittajaa, joka huomioon ottaen hänen elinkeinotoimintansa laatu ja laajuus sekä olosuhteet muutoin on vakuutuksenantajan sopijapuolena rinnastettavissa kuluttajaan.

Lisävakuutusmaksu voidaan määrätä sellaiselle vakuutuksenottajalle, joka on omistuksen perusteella tai muutoin käyttänyt merkittävää vaikutusvaltaa vakuutusyhtiön hallinnossa, jos tämän lain mukaista vakuutustoimintaa harjoitettaessa on olennaisesti jätetty noudattamatta vakuutusliikkeen harjoittamista koskevia säännöksiä tai määräyksiä taikka jos liiketoiminnassa on syyllistytty rikolliseen menettelyyn, jota ei voida pitää vähäisenä. Lisävakuutusmaksun suuruus on kunkin vakuutuksenottajan osalta hänen saamansa taloudellisen hyödyn suuruinen.

Jos 2 momentin mukainen lisävakuutusmaksu ei riitä turvaamatta jääneen osuuden kattamiseksi ja jos pakollisen vakuutuksen vakuutusmaksut ovat keskimäärin olleet kohtuuttoman alhaiset vakuutuksista aiheutuneisiin kustannuksiin verrattuina ja tämän voidaan arvioida olennaisesti vaikuttaneen vakuutusyhtiön joutumiseen selvitystilaan tai konkurssiin, voidaan 2 momentin mukaisen maksun lisäksi määrätä lisävakuutusmaksu vakuutusyhtiön niille muille vakuutuksenottajille, jotka ovat saaneet olennaista taloudellista hyötyä liian alhaisista vakuutusmaksuista. Lisävakuutusmaksu saa kunkin vakuutuksenottajan osalta olla enintään yhtä suuri kuin se taloudellinen hyöty, jonka hän on liian alhaisten vakuutusmaksujen johdosta saanut kolmen vuoden aikana ennen vakuutusyhtiön joutumista selvitystilaan tai konkurssiin.

Päätöksen lisävakuutusmaksusta, sen suuruudesta ja tilittämisestä tekee Tapaturmavakuutuskeskus. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella annetaan tarvittaessa tarkempia säännöksiä lisävakuutusmaksun suuruudesta ja tilittämisestä. Maksuunpannulle ja maksettavaksi erääntyneelle lisävakuutusmaksulle, jota ei ole suoritettu viimeistään eräpäivänä, peritään viivästyskorkoa korkolain 4 a §:n 1 momentissa tarkoitetun korkokannan mukaan. Lisävakuutusmaksu viivästyskorkoineen saadaan ulosottaa ilman tuomiota tai päätöstä siten kuin verojen ja maksujen täytäntöönpanosta annetussa laissa säädetään.

230 § Vakuutusyhtiöille määrättävä yhteistakuumaksu

Jos vakuutusyhtiön selvitystilan tai konkurssin johdosta pakolliseen vakuutukseen perustuva korvaus jää joko osittain tai kokonaan turvaamatta vakuutuksenottajien lisämaksuvelvollisuuden toteuttamisen jälkeen, korvauksesta tai sen osasta vastaavat tämän lain mukaista vakuutustoimintaa harjoittavat vakuutusyhtiöt yhdessä. Turvaamatta jäävä osuus rahoitetaan perimällä vuosittain yhteistakuumaksu niiltä vakuutusyhtiöiltä, jotka harjoittavat tämän lain mukaista vakuutustoimintaa maksuunpanovuonna. Vakuutusyhtiö voi sisällyttää yhteistakuumaksusta aiheutuvan menojen lisäyksen pakollisen vakuutuksen erääntyviin vakuutusmaksuihin.

Yhteistakuumaksun suuruus määräytyy vakuutusyhtiön pakollisista vakuutuksista saaman taikka näillä vakuutuksilla katettavien riskien perusteella arvioidun vakuutusmaksutulon mukaisessa suhteessa. Maksun suuruus voi olla vuodessa enintään kaksi prosenttia edellä tarkoitetusta vakuutusmaksutulosta. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella annetaan tarvittaessa tarkempia säännöksiä yhteistakuumaksun suuruudesta.

Maksuunpannulle ja maksettavaksi erääntyneelle maksulle ja sen ennakolle, jota ei ole suoritettu viimeistään eräpäivään mennessä, peritään viivästyskorkoa korkolain 4 a §:n 1 momentissa tarkoitetun korkokannan mukaan. Maksu ja sen ennakko sekä viivästyskorko saadaan ulosottaa ilman tuomiota tai päätöstä siten kuin verojen ja maksujen täytäntöönpanosta annetussa laissa säädetään.

Tapaturmavakuutuskeskus huolehtii suomalaisen vakuutusyhtiön selvitystilan ja konkurssin yhteydessä korvausten maksamisesta sen jälkeen, kun vakuutuskanta ja sitä vastaava omaisuus on siirretty Tapaturmavakuutuskeskukselle, sekä muista vakuutusyhtiölain 23 luvun 21 §:ssä ja ulkomaisista vakuutusyhtiöistä annetun lain 49 §:ssä säädetyistä tehtävistä. Sellaisen ulkomaisen vakuutusyhtiön selvitystilan tai konkurssin osalta, jonka kotivaltio kuuluu Euroopan talousalueeseen, Tapaturmavakuutuskeskuksen velvollisuus maksaa korvaukset alkaa kuitenkin sosiaali- ja terveysministeriön määräämästä ajankohdasta. Kun Tapaturmavakuutuskeskus on maksanut vahingoittuneelle korvausta, hänen oikeutensa korvaukseen selvitys- tai konkurssipesästä siirtyy Tapaturmavakuutuskeskukselle siihen määrään saakka kuin se on korvausta maksanut.

31 luku Jakojärjestelmä

231 § Jakojärjestelmä

Tämän lain mukaista vakuutustoimintaa harjoittavien vakuutusyhtiöiden on osallistuttava vuosittain tässä pykälässä tarkoitettujen kustannusten kattamiseen vakuutusmaksutulon mukaisessa suhteessa siten kuin 2—10 momentissa säädetään (*jakojärjestelmä*). Vakuutusmaksutulolla tarkoitetaan tässä pykälässä vakuutusyhtiön tuloslaskelmaan sisältyvää tämän lain mukaisen vakuutuksen vakuutusmaksutuloa. Katettavat kustannukset ovat:

1) vakuuttamattomassa työssä sattuneista vahinkotapahtumista aiheutuvat kustannukset, joista on vähennetty 183 ja 184 §:n nojalla saadut maksut;

2) Suomea sitovasta kansainvälisestä sopimuksesta johtuvista asuin- ja oleskelupaikan vakuutuslaitoksen tehtävistä aiheutuneet kustannukset;

3) vakuutusyhtiön kalenterivuonna maksamat:

a) tapaturmaeläkkeiden, jatkuvina maksettavien haittarahojen, kuntoutusrahojen, perhe-eläkkeiden, kertakaikkisten haittarahojen sekä hoitotukien ja vaatelisien indeksikorotukset;

b) 36, 46 ja 47 §:ssä säädetyt sairaanhoidon korvaukset sekä 50 §:n mukaiset matka- ja majoituskulujen korvaukset, jotka maksetaan, kun vahinkotapahtuman sattumispäivää seuraavan kalenterivuoden alusta on kulunut yli yhdeksän vuotta;

c) 93—97 §:n mukaiset kuntoutuskorvaukset sekä 98 §:n mukaiset 94 ja 97 §:n mukaisesta kuntoutuksesta aiheutuneet matkakustannukset, jotka maksetaan, kun vahinkotapahtuman sattumispäivää seuraavan kalenterivuoden alusta on kulunut yli yhdeksän vuotta;

d) korvaukset ammattitaudista, jonka ilmetessä on kulunut vähintään viisi vuotta altistuksesta, joka on viimeksi voinut aiheuttaa ammattitaudin;

e) 38 ja 48 §:ssä tarkoitetut kulut, jotka on korvattu d alakohdassa tarkoitettua ammattitautia epäiltäessä;

f) korvaukset suurvahingosta siten kuin 9 momentissa säädetään.

Tapaturmavakuutuskeskus ilmoittaa vakuutusyhtiöille 1 momentissa mainittujen korotusten, korvausten ja maksujen suoritusvuotta (*jakojärjestelmävuosi*) edeltävän toukokuun 31 päivään mennessä suhdeluvun, joka määrittelee jakojärjestelmän rahoitusta varten tarvittavien rahoitusosuuksien (*jakojärjestelmämaksut*) määrän suhteessa jakojärjestelmävuoden vakuutusmaksutuloon. Suhdeluvun on perustuttava arvioon jakojärjestelmävuonna vakuutusyhtiöiden ja Tapaturmavakuutuskeskuksen maksettaviksi tulevien 1 momentin mukaisten korotusten, korvausten ja maksujen (*jakojärjestelmäkorvaukset*) ja vakuutusmaksutulojen määristä. Lisäksi suhdeluvussa on otettava huomioon jakojärjestelmämaksujen ja jakojärjestelmäkorvausten erotuksena syntynyt yli- tai alijäämä (*jakojärjestelmäsaldo*) jakojärjestelmävuotta edeltäviltä vuosilta. Tarkemmat säännökset jakojärjestelmäsaldon huomioon ottamisesta suhdelukua määrättäessä annetaan sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella.

Vakuutusyhtiökohtainen jakojärjestelmämaksu saadaan kertomalla 2 momentin mukainen suhdeluku vakuutusyhtiön jakojärjestelmävuoden vakuutusmaksutulolla. Vakuutusyhtiökohtainen jakojärjestelmäsaldo määräytyy vakuutusyhtiöiden jakojärjestelmävuoden vakuutusmaksutulojen suhteessa jakojärjestelmävuodelta ja sitä edeltäviltä vuosilta kertyneestä jakojärjestelmäsaldosta. Vakuutusyhtiökohtainen jakojärjestelmäsaldo on vakuutusyhtiön velkaa jakojärjestelmälle, jos saldo on ylijäämäinen, ja vakuutusyhtiön saamista jakojärjestelmältä, jos saldo on alijäämäinen.

Tapaturmavakuutuskeskus tekee jakojärjestelmävuoden toukokuun 31 päivään mennessä ennakkoarvion Tapaturmavakuutuskeskuksen ja vakuutusyhtiöiden jakojärjestelmävuonna maksettaviksi tulevien jakojärjestelmäkorvausten määristä sekä vakuutusyhtiökohtaisten jakojärjestelmämaksujen ja jakojärjestelmäsaldojen määristä. Tarkemmat säännökset ennakkoarvion perusteista annetaan sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella.

Tapaturmavakuutuskeskus vahvistaa jakojärjestelmävuotta seuraavan toukokuun 31 päivään mennessä Tapaturmavakuutuskeskuksen ja vakuutusyhtiöiden maksettaviksi tulleet jakojärjestelmävuoden jakojärjestelmäkorvaukset sekä vakuutusyhtiökohtaiset jakojärjestelmämaksut ja jakojärjestelmäsaldot.

Vakuutusyhtiön on maksettava ennakkoarvion mukainen ja lopullisesti vahvistettu jakojärjestelmämaksu ja yhtiökohtaisen jakojärjestelmäsaldon muutoksesta johtuva suoritus Tapaturmavakuutuskeskukselle, sekä Tapaturmavakuutuskeskuksen on tilitettävä vakuutusyhtiölle ennakkoarvion mukainen ja lopullisesti vahvistettu jakojärjestelmäkorvaus ja yhtiökohtaisen jakojärjestelmäsaldon muutoksesta johtuva suoritus. Tarkemmat säännökset maksusta ja tilityksestä annetaan sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella.

Edellä 6 momentissa tarkoitettuihin lopullisiin suorituksiin sisällytetään niiden ja ennakkosuoritusten erotukselle laskettu korko vuoden pituiselta ajalta jakojärjestelmävuoden heinäkuun 1 päivästä lukien. Korkona käytetään mainittuna päivänä voimassa ollutta korkolain 12 §:n mukaista viitekorkoa.

Edellä 1 momentin 3 kohdan f alakohdassa suurvahingolla tarkoitetaan ajallisesti ja paikallisesti rajoittunutta tapahtumaa tai samaa alkuperää olevaa tapahtumasarjaa, jonka seurauksena tämän lain mukaisia korvauksia maksetaan yhdelle tai useammalle vahingoittuneelle tai edunsaajalle yhteensä yli 75 000 000 euroa (*suurvahinkoraja*).

Suurvahingon korvaukset otetaan huomioon vain siltä osin kuin nämä korvaukset ylittävät suurvahinkorajan. Vakuutusyhtiön osuuden suurvahingosta muodostavat ne korvaukset, jotka vakuutusyhtiö maksaa sen jälkeen, kun kaikkien vakuutusyhtiöiden samasta suurvahingosta yhteensä maksamat korvaukset ovat ylittäneet suurvahinkorajan. Korvauksina ei kuitenkaan oteta huomioon 1 momentin 3 kohdan a—e alakohdassa tarkoitettuja korvauksia eikä vakuutusyhtiön 270 §:ssä säädetyn takautumisoikeuden perusteella saamia korvauksia.

Mitä tässä pykälässä säädetään korvauksista, sovelletaan myös 40 §:n mukaiseen täyskustannusmaksuun.

232 § Vakuutuskannan siirron tai luovutuksen vaikutus jakojärjestelmämaksuun

Jos vakuutuskantaa on siirtynyt vakuutusyhtiöstä toiseen jakautumisen tai vakuutuskannan luovutuksen seurauksena, siirtyneisiin vakuutuksiin kohdistuvien toteutuneiden ja ennakkoarvion mukaisten vakuutusmaksutulojen ja jakojärjestelmäkorvausten sekä näitä vakuutuksia vastaavan osuuden jakojärjestelmävuotta edeltävän vuoden vahvistetusta jakojärjestelmäsaldosta katsotaan 231 §:n 4 momentin mukaista ennakkoarviota tehtäessä ja 5 momentin mukaisia jakojärjestelmäeriä vahvistettaessa kuuluvan sille vakuutusyhtiölle, jolle vakuutuskanta on siirtynyt.

32 luku Erinäiset säännökset

233 § Työsuojelumaksu

Pakollisen vakuutuksen vakuutusmaksusta on käytettävä 1,75 prosenttia työsuojelun edistämiseen siten kuin työsuojelurahastolaissa (407/1979) säädetään. Vakuutusyhtiö maksaa tämän määrän Tapaturmavakuutuskeskukselle, joka tilittää sen työsuojelurahastolle siten kuin sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella säädetään.

234 § Tilastotutkimus

Finanssivalvonnan tulee julkaista vuosittain selvitys, josta ilmenee kunkin vakuutusyhtiön tämän lain mukaisen vakuutuksen toteutunut tulos vähintään viiden edeltävän kalenterivuoden jaksolta.

235 § Työtapaturma- ja ammattitautirekisteri

Tapaturmavakuutuskeskus pitää työtapaturmien ehkäisyä sekä tämän lain toimeenpanoa ja kehittämistä varten rekisteriä vahinkotapahtumista sekä tämän lain mukaisista vakuutuksista, vakuutuksenottajista ja korvauksista (*työtapaturma- ja ammattitautirekisteri*).

236 § Tapaturmavakuutuskeskuksen tilasto- ja tutkimustoiminta

Tapaturmavakuutuskeskuksen tehtävänä on laatia työtapaturma- ja ammattitautitilasto sekä työtapaturmien ja ammattitautien ehkäisyä edistäviä tutkimuksia ja selvityksiä ehkäisyn ja seurausten välisistä suhteista sekä selvityksiä vakuutusmaksujen ja työn aiheuttaman tapaturma- ja ammattitautiriskin välisestä yhteydestä. Tapaturmavakuutuskeskus voi tehdä myös muita tämän lain toimeenpanon, seurannan ja kehittämisen edellyttämiä tutkimuksia ja laskelmia.

VIII OSA MUUTOKSENHAKU, OIKAISUMENETTELYT JA TAKAISINPERINTÄ

33 luku Muutoksenhaku

237 § Muutoksenhakuelimet

Muutoksenhakua varten on tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta, vakuutusoikeus ja korkein oikeus. Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnasta säädetään tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnasta annetussa laissa (1316/2010) ja vakuutusoikeudesta tuomioistuinlaissa (673/2016). Korkeimmasta oikeudesta säädetään korkeimmasta oikeudesta annetussa laissa (665/2005).

238 § Muutoksenhakuoikeus

Asianosainen, joka ei tyydy vakuutuslaitoksen päätökseen, saa hakea siihen muutosta tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnalta kirjallisella valituksella. Asianosainen, joka ei tyydy tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätökseen, saa hakea siihen muutosta vakuutusoikeudelta kirjallisella valituksella.

Kunta tai kuntayhtymä ei saa hakea muutosta asiassa, joka koskee työntekijän oikeutta tämän lain mukaiseen korvaukseen, sillä perusteella, että se on järjestänyt hoitoa työntekijälle. Kunta tai kuntayhtymä saa hakea muutosta täyskustannusmaksua koskevaan päätökseen. Muutoin sovelletaan, mitä valitusoikeudesta säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain (808/2019) 7 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä sekä 109 §:n 1 ja 2 momentissa.

Vakuutusoikeuden päätökseen, jos siinä on ratkaistu kysymys siitä, oikeuttaako vamma, sairaus tai kuolema tämän lain mukaiseen korvaukseen tai siitä, kenen on korvaus maksettava, saa hakea muutosta korkeimmalta oikeudelta valittamalla, jos korkein oikeus myöntää valitusluvan.

239 § Päätöksen täytäntöönpano

Vakuutuslaitoksen päätöstä on muutoksenhausta huolimatta noudatettava, kunnes asia on lainvoimaisella päätöksellä ratkaistu. Vakuutuslaitoksen ja tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan lainvoimainen päätös pannaan täytäntöön niin kuin riita-asiassa annettu lainvoimainen tuomio.

240 § Perustevalitus

Asianosainen, joka katsoo, että tämän lain perusteella määrätyn maksun maksuunpano on ollut lain tai sopimuksen vastainen, saa tehdä siitä kirjallisen perustevalituksen tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnalle kahden vuoden kuluessa sitä seuraavan vuoden alusta, jona saaminen on määrätty tai maksuunpantu. Perustevalitukseen ulosmittauksen johdosta sovelletaan lisäksi, mitä verojen ja maksujen täytäntöönpanosta annetussa laissa säädetään.

Asianosainen, joka ei tyydy tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan 1 momentissa tarkoitetussa asiassa antamaan päätökseen, saa hakea siihen muutosta vakuutusoikeudelta kirjallisella valituksella. Vakuutusoikeuden perustevalitukseen antamaan päätökseen saa hakea muutosta korkeimmalta oikeudelta valittamalla, jos korkein oikeus myöntää valitusluvan.

241 § Muutoksenhakuaika ja valituksen toimittaminen

Muutoksenhakuaika on 30 päivää siitä päivästä lukien, jona asianosainen on saanut tiedon vakuutuslaitoksen tai tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätöksestä. Jollei muuta näytetä, valittajan katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, jona päätös on postitettu valittajan ilmoittamaan osoitteeseen.

Valituskirjelmä on toimitettava muutoksenhakuajassa päätöksen antaneelle vakuutuslaitokselle. Perustevalitusta koskevassa asiassa valituskirjelmä toimitetaan muutoksenhakuelimelle.

Haettaessa muutosta vakuutusoikeuden päätökseen on soveltuvin osin noudatettava, mitä oikeudenkäymiskaaren 30 luvussa säädetään muutoksenhausta hovioikeuden ratkaisuun. Määräaika valitusluvan pyytämiseen ja valituksen tekemiseen on 60 päivää siitä päivästä, jona valittaja on saanut tiedon vakuutusoikeuden päätöksestä.

242 § Itseoikaisu ja valituksen siirto muutoksenhakuelimelle

Jos vakuutuslaitos hyväksyy kaikilta osin sille toimitetussa valituksessa esitetyt vaatimukset, sen on annettava asiasta uusi päätös. Uuteen päätökseen saa hakea muutosta siten kuin 238 ja 241 §:ssä säädetään.

Jos vakuutuslaitos ei voi muuttaa valituksen kohteena olevaa päätöstä 1 momentissa mainituin tavoin, sen on 30 päivän kuluessa valitusajan päättymisestä toimitettava valituskirjelmä, valitusasiaa koskevat asiakirjat ja lausuntonsa tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnalle tai, jos valitus koskee tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätöstä, vakuutusoikeudelle. Vakuutuslaitos voi tällöin väliaikaisella päätöksellä muuttaa aikaisempaa päätöstään siltä osin kuin se hyväksyy valituksessa esitetyn vaatimuksen. Jos vakuutuslaitos hyväksyy valituksessa esitetyn vaatimuksen osin tai kokonaan sen jälkeen, kun valitus on jo toimitettu muutoksenhakuelimelle, voi vakuutuslaitos niin ikään antaa väliaikaisen päätöksen. Väliaikaisesta päätöksestä on ilmoitettava viipymättä muutoksenhakuelimelle. Vakuutuslaitoksen väliaikaiseen päätökseen ei saa hakea muutosta.

Edellä 2 momentissa tarkoitetusta määräajasta voidaan poiketa, jos valituksen johdosta tarvittavan lisäselvityksen hankkiminen sitä edellyttää. Lisäselvityksen hankkimisesta on tällöin viipymättä ilmoitettava valittajalle. Valituskirjelmä ja lausunto on kuitenkin toimitettava asianomaiselle muutoksenhakuelimelle viimeistään 60 päivän kuluttua valitusajan päättymisestä.

243 § Muutoksenhakuajan jälkeen tullut valitus

Jos tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnalle, vakuutusoikeudelle tai korkeimmalle oikeudelle määräajassa annettava valitus tai muu kirjelmä on saapunut perille tämän ajan päättymisen jälkeen, se voidaan tästä huolimatta ottaa tutkittavaksi, jos myöhästymiseen on ollut painava syy.

34 luku Oikaisumenettely, päätöksen poistaminen ja takaisinperintä

244 § Asia- ja kirjoitusvirheen korjaaminen

Jos vakuutuslaitoksen päätös perustuu selvästi virheelliseen tai puutteelliseen selvitykseen tai ilmeisen väärään lain soveltamiseen taikka päätöstä tehtäessä on tapahtunut menettelyvirhe, vakuutuslaitos voi poistaa virheellisen päätöksensä ja ratkaista asian uudelleen. Päätöksen korjaaminen asianosaisen vahingoksi edellyttää kuitenkin, että asianosainen suostuu päätöksen korjaamiseen.

Vakuutuslaitoksen on korjattava päätöksessään oleva ilmeinen kirjoitus- tai laskuvirhe tai muu niihin verrattava selvä virhe. Virhettä ei saa kuitenkaan korjata, jos korjaaminen johtaa asianosaiselle kohtuuttomaan tulokseen.

245 § Lainvoimaisen päätöksen oikaisu

Jos asiassa, jossa on kysymys evätyn korvauksen myöntämisestä tai myönnetyn korvauksen lisäämisestä, ilmenee uutta selvitystä, vakuutuslaitoksen on tutkittava asia uudelleen. Vakuutuslaitos voi aikaisemman lainvoimaisen päätöksen estämättä myöntää evätyn korvauksen tai myöntää korvauksen aikaisempaa suurempana. Myös tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta ja vakuutusoikeus voivat muutoksenhakuasiaa käsitellessään menetellä vastaavasti.

246 § Lainvoimaisen päätöksen poistaminen

Jos vakuutuslaitoksen tämän lain perusteella antama lainvoimainen päätös perustuu virheelliseen tai puutteelliseen selvitykseen taikka on ilmeisesti lain vastainen, tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta voi asianosaisen tai vakuutuslaitoksen vaatimuksesta poistaa päätöksen ja määrätä asian uudelleen käsiteltäväksi. Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan on varattava asianosaisille tilaisuus tulla kuulluiksi ennen asian ratkaisemista. Muutoksenhakulautakunnan päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla.

Jos tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan tai vakuutusoikeuden tämän lain perusteella antama lainvoimainen päätös perustuu virheelliseen tai puutteelliseen selvitykseen taikka on ilmeisesti lain vastainen, vakuutusoikeus voi asianosaisen tai vakuutuslaitoksen vaatimuksesta poistaa päätöksen ja määrätä asian uudelleen käsiteltäväksi. Vakuutusoikeuden on varattava asianosaisille tilaisuus tulla kuulluksi ennen asian ratkaisemista.

Jos vakuutuslaitos tekee päätöksen poistamista koskevan vaatimuksen, se voi keskeyttää etuuden maksamisen tai maksaa sen vaatimuksensa mukaisena siihen asti, kunnes asia on uudelleen ratkaistu.

Päätöksen poistamista on haettava viiden vuoden kuluessa siitä, kun päätös sai lainvoiman. Erityisen painavista syistä päätös voidaan poistaa määräajan jälkeenkin tehdystä hakemuksesta.

Ylimääräiseen muutoksenhakuun sovelletaan lisäksi, mitä oikeudenkäymiskaaren 31 luvussa säädetään.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitettu kuuleminen toimitetaan tiedoksi siten kuin hallintolain 59 §:ssä säädetään.

247 § Takaisinperintä

Jos joku on saanut tämän lain mukaista korvausta enemmän kuin tässä laissa säädetään, vakuutuslaitoksen on perittävä takaisin aiheettomasti maksettu korvaus.

Aiheettomasti maksettu korvaus voidaan jättää osittain tai kokonaan perimättä takaisin, jos se katsotaan kohtuulliseksi ja korvauksen maksamisen ei ole katsottava johtuneen korvauksensaajan tai hänen edustajansa vilpillisestä menettelystä taikka jos takaisin perittävä määrä on vähäinen.

Aiheettomasti maksettu korvaus saadaan periä takaisin myös kuittaamalla se muista kuin 276 §:n 2 momentissa tarkoitetuista vastaisuudessa maksettavista korvauseristä. Kulloinkin maksettavasta korvauserästä ei saa korvauksensaajan suostumuksetta kuitenkaan vähentää enempää kuin kuudesosan siitä korvauserän osasta, joka jää jäljelle sen jälkeen, kun korvauserästä on ennakkoperintälain (1118/1996) nojalla pidätetty ennakko tai rajoitetusti verovelvollisen tulon verottamisesta annetun lain (627/1978) nojalla lähdevero.

Aiheettomasti maksettu korvaus on perittävä takaisin kymmenen vuoden kuluessa sen maksupäivästä lukien. Takaisinperintäpäätöksellä vahvistettu saatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua päätöksen antamisesta, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Takaisinperintäpäätöksellä vahvistetun saatavan vanhentuminen katkeaa siten kuin velan vanhentumisesta annetun lain 10 ja 11 §:ssä säädetään. Vanhentumisajan katkaisemisesta alkaa kulua uusi viiden vuoden vanhentumisaika.

Jos vakuutuslaitos on maksanut korvauksensaajan rahalaitoksessa olevalle tilille aiheettomasti korvausta, joka kohdistuu korvauksensaajan kuolinkuukauden jälkeiseen aikaan, vakuutuslaitoksella on oikeus saada suoritus rahalaitokselta takaisin ilman kuolinpesän suostumusta ja takaisinperintäpäätöstä.

IX OSA ERINÄISET SÄÄNNÖKSET

35 luku Tietojen antaminen, saaminen ja salassapito

248 § Julkisuuslain soveltaminen

Viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettua lakia (621/1999), jäljempänä *julkisuuslaki*, sovelletaan vakuutusyhtiöihin ja Tapaturmavakuutuskeskukseen siltä osin kuin ne käyttävät julkisuuslain 4 §:n 2 momentissa tarkoitettua julkista valtaa, jollei tässä tai muussa laissa toisin säädetä.

Myös silloin, kun kysymys ei ole julkisen vallan käytöstä, vakuutusyhtiöihin ja Tapaturmavakuutuskeskukseen on sovellettava julkisuuslain asiakirjasalaisuutta koskevaa 22 §:ää, vaitiolovelvollisuutta ja hyväksikäyttökieltoa koskevaa 23 §:ää, salassa pidettäviä viranomaisen asiakirjoja koskevaa 24 §:ää, salassapidosta poikkeamista ja sen lakkaamista koskevaa 7 lukua sekä rangaistussäännökset sisältävää 35 §:ää tämän lain toimeenpanoon liittyvissä asioissa.

Tätä lakia toimeenpantaessa ei sovelleta, mitä vakuutusyhtiölain 30 luvun 1 ja 3 §:ssä säädetään vaitiolovelvollisuudesta ja tietojen luovuttamisesta.

249 § Työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot

Sen lisäksi, mitä julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 20 kohdassa säädetään elinkeinonharjoittajaa koskevien tietojen salassa pitämisestä, salassa pidettäviä ovat myös sellaiset tämän lain toimeenpanoon perustuvat asiakirjat ja tiedot, jotka koskevat työnantajan taloudellista asemaa.

250 § Rekisteröidyn oikeuden rajaaminen

Tietosuoja-asetuksessa tarkoitetulla rekisteröidyllä ei ole tietosuoja-asetuksen 18 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaista oikeutta siihen, että vakuutuslaitos rajoittaa henkilötietojen käsittelyä silloin, kun se hoitaa tämän lain mukaista tehtävää, jos rekisteröidyn vaatimus käsittelyn rajoittamisesta on ilmeisen perusteeton.

251 § Työnantajan oikeus saada tietoja

Työnantajalla on oikeus saada vakuutuslaitokselta salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä talous- ja henkilöstöhallintoaan ja vakuutusmaksun tarkastamista varten välttämättömät tiedot tämän lain mukaan myönnetyistä korvauksista sekä korvattujen vahinkotapahtumien yksilöimiseksi välttämättömät tiedot.

252 § Vakuutuslaitoksen ja muutoksenhakuelimen oikeus saada tietoja

Vakuutuslaitoksella ja tämän lain mukaista vakuutus- tai korvausasiaa käsittelevällä muutoksenhakuelimellä on oikeus salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä saada:

1) lakisääteistä vakuutusta toimeenpanevalta vakuutus- ja eläkelaitokselta, viranomaiselta ja muulta taholta, johon julkisuuslakia sovelletaan, tiedot työntekijän työsuhteista, yrittäjätyöstä ja ansioista, hänelle maksetuista etuuksista sekä muista seikoista, jotka ovat välttämättömiä käsiteltävänä olevan vakuutus- tai korvausasian ratkaisemista varten tai jotka muuten ovat välttämättömiä tässä laissa, EU:n sosiaaliturva-asetuksissa tai sosiaaliturvasopimuksessa säädettyjen tehtävien toimeenpanossa;

2) työnantajalta tiedot vahinkotapahtumasta, sen sattumisolosuhteista, syistä ja seurauksista, työntekijän työstä, työnantajan hänelle maksamista vastikkeista ja niiden perusteista sekä muut tiedot, jotka ovat välttämättömiä käsiteltävänä olevan vakuutus- tai korvausasian ratkaisemista varten tai jotka muuten ovat välttämättömiä tässä laissa, EU:n sosiaaliturva-asetuksissa tai sosiaaliturvasopimuksessa säädettyjen tehtävien toimeenpanossa;

3) lääkäriltä ja muulta terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa tarkoitetulta ammattihenkilöltä, potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain 2 §:n 4 kohdassa tarkoitetulta terveydenhuollon toimintayksiköltä, vahingoittuneen kuntoutusta toimeenpanevalta taholta ja muulta terveydenhuollon toimintayksiköltä sekä sosiaalipalveluiden tuottajalta tai hoitolaitokselta pyynnöstä tämän laatima lausunto ja muut 1 kohdassa tarkoitettujen tehtävien toimeenpanemiseksi välttämättömät tiedot potilasasiakirjoista, terveydentilasta, työkyvystä, hoidosta ja kuntoutuksesta

4) eläkelaitokselta ja Eläketurvakeskukselta vakuutus- tai korvausasian käsittelyä varten välttämättömät tiedot yrittäjän eläkelain mukaisesta vakuutuksesta ja mainitun lain 112 §:n mukaisesta yrittäjän työtulosta.

Pyydettäessä työnantajalta korvausasian käsittelyä varten tarvittavia tietoja, työnantajalle saa ilmoittaa vain ne vahingoittunutta koskevat salassa pidettävät tiedot, jotka ovat välttämättömiä työnantajalta pyydettävien tietojen yksilöimiseksi.

Vakuutuslaitoksella on oikeus saada Verohallinnolta 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetut tiedot työntekijän ansioista, vaikka verotusta ei olisi vielä vahvistettu. Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja saa hakea teknisen käyttöyhteyden avulla ilman sen suostumusta, jonka etujen suojaamiseksi salassapitovelvollisuus on säädetty.

253 § Vakuutusyhtiön ja Tapaturmavakuutuskeskuksen valvontaan liittyvä tarkastusoikeus

Vakuutusyhtiöllä ja Tapaturmavakuutuskeskuksella on oikeus tehdä tarkastus työnantajan toimitiloissa ja oikeus ryhtyä muihin valvontatoimenpiteisiin sen selvittämiseksi, onko työnantaja täyttänyt tämän lain mukaiset velvoitteensa. Tarkastettavan työnantajan on esitettävä tarkastuksessa palkkakirjanpitonsa, työaikakirjanpitonsa sekä esitys- tai tallennusmuodosta riippumatta kaikki muu aineisto, jolla voi olla vaikutusta tarkastettavan tämän lain mukaiseen vakuuttamisvelvollisuuteen.

Tarkastuksen tekemistä varten vakuutusyhtiöllä ja Tapaturmavakuutuskeskuksella on oikeus saada virka-apua poliisilta ja muilta viranomaisilta.

Työnantajan asunnossa tarkastus saadaan tehdä vain, jos on perusteltua syytä epäillä, että työnantaja on laiminlyönyt tämän lain mukaisen vakuuttamisvelvollisuutensa ja tarkastus on välttämätön asian selvittämiseksi. Tarkastuksen työnantajan asunnossa saa suorittaa vain poliisi.

254 § Tietojen tarkastaminen työnantajan asiakirjoista

Vakuutuslaitoksella on oikeus tarkastaa työnantajan asiakirjoista työnantajan tämän lain mukaisen tietojenantovelvollisuuden piiriin kuuluvien tietojen oikeellisuus. Vakuutuslaitoksella on oikeus saada poliisilta ja muulta viranomaiselta virka-apua edellä tarkoitettujen tietojen saamiseksi.

255 § Vakuutuslaitoksen oikeus antaa tietoja

Vakuutuslaitoksella on oikeus sen lisäksi, mitä julkisuuslaissa säädetään, salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä antaa tämän lain toimeenpanoon perustuvia tietoja seuraavasti:

1) asianomaiselle viranomaiselle ja toimielimelle ne tiedot, jotka ovat välttämättömiä Suomea sitovan sosiaaliturvasopimuksen taikka sosiaaliturvaa

koskevan kansainvälisen säädöksen mukaisten tehtävien toimeenpanossa;

2) ministeriölle, Verohallinnolle ja lakisääteistä sosiaalivakuutusjärjestelmää hoitavalle laitokselle tai yhteisölle, jonka hoidettavaksi kuuluvaan sosiaaliturvaetuuteen tämän lain mukainen korvaus vaikuttaa, tämän lain mukaista korvausta saaneen henkilön henkilötunnus ja muut yksilöintitiedot, tiedot maksetuista korvauksista, tiedot työnantajasta ja muut näihin rinnastettavat tiedot, jotka ovat välttämättömiä sosiaaliturvaan kohdistuvien rikosten ja väärinkäytösten selvittämiseksi suoritettavaa henkilötietojen yhdistämistä ja muuta kertaluonteista valvontatointa varten, sekä poliisi- ja syyttäjäviranomaiselle edellä mainitut tiedot, jotka ovat välttämättömiä rikosten selvittämistä ja syytteeseenpanoa varten;

3) toiselle lakisääteistä vakuutustoimintaa harjoittavalle vakuutuslaitokselle, Liikennevakuutuskeskukselle ja Potilasvakuutuskeskukselle välttämättömät tiedot sen selvittämiseksi, mikä on näiden vastuu samasta vahingosta;

4) toiselle vakuutuslaitokselle ja vahingonaiheuttajalle tiedot, jotka ovat välttämättömiä tämän lain mukaista vakuutustoimintaa harjoittavan vakuutuslaitoksen takautumisoikeuden toteuttamiseksi;

5) luottotietotoimintaa harjoittavalle rekisterinpitäjälle vakuutuksenottajaan ja vakuuttamisvelvolliseen tämän lain perusteella kohdistuvasta ulosottokelpoisesta saatavastaan;

6) 252 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetulle terveydenhuollon toimintayksikölle ja itsenäiselle ammatinharjoittajalle vahingoittunutta koskevat tiedot, jotka ovat välttämättömiä maksusitoumuksen antamiseksi tai vakuutuslaitoksen pyytäessä asiantuntijalausuntoa korvausasian ratkaisemiseksi;

Vakuutusyhtiöllä ja sen asiamiehellä on oikeus salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä antaa tämän lain toimeenpanoon perustuvia tietoja vakuutusyhtiön kanssa samaan konserniin, vakuutusyhtiölain 26 luvussa tarkoitettuun vakuutusyritysryhmään ja mainitun lain 30 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettuun taloudelliseen yhteenliittymään sekä samaan rahoitus- ja vakuutusryhmittymien valvonnasta annetussa laissa (699/2004) tarkoitettuun rahoitus- tai vakuutusryhmittymään kuuluvalle toiselle yritykselle tämän lain mukaisten tehtävien suorittamista varten.

Vakuutusyhtiö ei saa käyttää hyväksi muussa toiminnassaan tämän lain toimeenpanoon perustuvia, salassapitosäännösten tai muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten alaisia tietoja, jollei siitä lailla erikseen säädetä. Tällaisia tietoja ei saa antaa myöskään vakuutusyhtiön yhtiökokoukselle, edustajistolle taikka osakkaalle.

Sen estämättä, mitä 2 ja 3 momentissa säädetään, vakuutusyhtiö voi kuitenkin luovuttaa 2 momentissa tarkoitetulle yritykselle sekä käyttää muussa vakuutustoiminnassaan vakuutuksenottajaa koskevia asiakaspalvelua, asiakassuhteen hoitoa ja muuta asiakashallintaa varten tarpeellisia tietoja, jollei tietosuoja-asetuksesta muuta johdu. Tällaisia ovat tiedot vakuutuksenottajana olevan työnantajan tai yrittäjän nimestä, henkilö-, yritys- ja yhteisö- sekä asiakastunnuksesta, yhteystiedot, tiedot yrityksen omistussuhteista ja tämän lain mukaisista vakuutusjärjestelyistä ja niiden perusteena olevasta palkkasummasta sekä näihin tietoihin rinnastettavat asiakashallintaan liittyvät tiedot.

255 a § Vakuutusyhtiön oikeus antaa tietoja vakuutusyhtiöihin ja Liikennevakuutuskeskukseen kohdistuvan rikollisuuden ehkäisemiseen

Jollei tietosuoja-asetuksesta muuta johdu, vakuutusyhtiöllä on oikeus sen lisäksi, mitä julkisuuslaissa säädetään, salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä antaa tämän lain toimeenpanoon perustuvia vakuutusyhtiölain 30 luvun 3 a §:ssä tarkoitettuja tietoja toiselle vakuutusyhtiölle ja Liikennevakuutuskeskukselle vakuutusyhtiöön tämän lain toimeenpanon yhteydessä kohdistuneista rikoksista vakuutusyhtiöihin ja Liikennevakuutuskeskukseen kohdistuvan rikollisuuden ehkäisemiseen liittyvän tärkeän edun vuoksi.

Vakuutusyhtiö voi 1 momentissa tarkoitetussa tilanteessa antaa vain tietoja, jotka ovat välttämättömiä kyseessä olevan tehtävän suorittamiseksi.

Oikeuteen käsitellä 1 ja 2 momentissa tarkoitettuja tietoja sovelletaan mitä vakuutusyhtiölain 30 luvun 3 a §:ssä säädetään vakuutusyhtiön oikeudesta käsitellä tietoja rikoksista ja rikosepäilyistä.

256 § Tapaturmavakuutuskeskuksen ja vakuutusyhtiön oikeus tietojen luovuttamiseen valvonta-asioissa

Tapaturmavakuutuskeskuksella ja vakuutusyhtiöllä on oikeus sen lisäksi, mitä julkisuuslaissa säädetään, salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä antaa:

1) Valtiokonttorille, Työttömyysvakuutusrahastolle, Eläketurvakeskukselle ja lakisääteistä vakuutusta toimeenpanevalle eläkelaitokselle näille laissa säädetyn valvontaan liittyvän tehtävän täyttämiseksi työnantajaa ja vakuutusta koskevat välttämättömät tiedot, jos on syytä epäillä, ettei työnantaja ole täyttänyt lakiin perustuvaa maksu- tai vakuuttamisvelvollisuuttaan;

2) työsuojeluviranomaiselle tiedot, jotka ovat sille välttämättömiä tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (1233/2006) tarkoitetun valvontavelvollisuuden täyttämiseksi, jos on syytä epäillä, että tilaaja ei ole täyttänyt selvitysvelvollisuuttaan tai, että tilaajan sopimuspuoli on esittänyt virheellisiä todistuksia tämän lain mukaisen vakuuttamisvelvollisuuden täyttämisestä tai vakuutusmaksujen maksamisesta; ja

3) Verohallinnolle tiedot, jotka ovat välttämättömiä sille ennakkoperintälaissa säädetyn valvontavelvollisuuden täyttämiseksi, jos on syytä epäillä, että työnantaja ei ole täyttänyt ennakonpidätysvelvollisuuttaan.

Tämän pykälän nojalla saatuja salassa pidettäviä tietoja voidaan antaa edelleen rikosten selvittämistä ja syytteeseenpanoa varten. Tiedot tulee hävittää heti, kun niitä ei tarvita.

257 § Vakuutuslaitoksen velvollisuus antaa tietoja Tapaturmavakuutuskeskukselle

Vakuutuslaitoksen on annettava salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä kalenterivuosittain Tapaturmavakuutuskeskukselle 235 §:ssä tarkoitettua työtapaturma- ja ammattitautirekisteriä varten tiedot:

1) vakuutuksenottajan toimialasta ja kotipaikasta;

2) vakuutuksen voimassaoloajasta ja vakuutuslajista sekä vakuutusmaksujärjestelmästä;

3) vakuutuksenottajan teettämän työn laadusta ja määrästä sekä vakuutusta varten ilmoitetuista palkoista ja maksuunpannuista vakuutusmaksuista;

4) työtapaturmien sattumisajasta ja -paikasta, sattumisolosuhteista sekä syistä ja seurauksista;

5) ammattitautien ilmenemisajasta, sattumisolosuhteista sekä syistä ja seurauksista;

6) korvausasian vireilletulon ajankohdasta;

7) korvausasian johdosta annettujen päätösten ajankohdista ja ratkaisuista;

8) vahingoittuneen tekemästä työstä;

9) korvauksen määräytymistavasta ja suuruuteen vaikuttavista tekijöistä;

10) vakuutuksesta maksetuista korvauksista ja takautumiskorvauksista saajittain ja korvauslajeittain.

Edellä 1 momentin 1—3 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava vakuutuskohtaisesti vakuutustunnuksella sekä vakuutuksenottajan yritys- ja yhteisötunnuksella tai henkilötunnuksella yksilöityinä sekä 4—10 kohdassa tarkoitetut tiedot vahinkotapahtumakohtaisesti vakuutus- ja vahinkotapahtumatunnuksella sekä vahingoittuneen henkilötunnuksella yksilöityinä.

Tapaturmavakuutuskeskuksella on oikeus pyynnöstä saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä vakuutuslaitokselta 1 momentissa tarkoitettujen tietojen lisäksi muita 171 §:ssä tarkoitetun riskiluokituksen ylläpitämistä ja 236 §:ssä tarkoitettujen tutkimusten ja laskelmien tekemistä varten välttämättömiä tietoja.

Sen lisäksi, mitä salassapidosta julkisuuslaissa ja tässä laissa säädetään, 235 ja 236 §:ssä Tapaturmavakuutuskeskukselle säädettyjen tehtävien hoitamiseksi saadut henkilötiedot on pidettävä salassa eikä niitä saa käyttää tai luovuttaa käytettäviksi vakuutettua koskevaan päätöksentekoon muissa kuin 262 §:n 3 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä tässä pykälässä tarkoitettujen tietojen sisällöstä sekä siitä, miten ja milloin tiedot on toimitettava.

258 § Vakuutusyhtiön velvollisuus luovuttaa tietoja vakuutusrekisteriin

Vakuutusyhtiön on annettava salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä Tapaturmavakuutuskeskukselle sen ylläpitämää vakuutusrekisteriä varten 178 §:ssä säädetyt vakuutuksenottajia koskevat ajantasaiset tiedot. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella annetaan tarvittaessa tarkemmat säännökset siitä, miten ja missä muodossa tiedot toimitetaan.

259 § Tapaturmavakuutuskeskuksen oikeus saada tietoja

Tapaturmavakuutuskeskuksella on oikeus saada Työterveyslaitokselta, työsuojeluviranomaiselta ja poliisilta sellaisia työtapaturmien ja ammattitautien syitä ja seurauksia koskevia tietoja, jotka ovat välttämättömiä 236 §:ssä tarkoitettuja tutkimuksia ja laskelmia varten.

Edellä 1 momentissa tarkoitetut tiedot on annettava pyynnöstä vahingoittuneen henkilötunnuksella yksilöityinä.

Tapaturmavakuutuskeskuksella on sen jälkeen, kun vakuutusyhtiö on asetettu selvitystilaan tai konkurssiin, oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tietojen saantia koskevien rajoitusten estämättä vakuutusyhtiön selvitysmiehiltä ja konkurssipesästä 229 ja 230 §:ssä säädettyjen tehtäviensä hoitamiseksi välttämättömät tiedot.

260 § Tapaturmavakuutuskeskuksen ja vakuutusyhtiöiden oikeus saada tietoja valvontaa varten

Tapaturmavakuutuskeskuksella ja vakuutusyhtiöllä on oikeus salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä saada työnantajalta, lakisääteistä vakuutusta toimeenpanevalta vakuutus- ja eläkelaitokselta, viranomaiselta ja muulta taholta, johon julkisuuslakia sovelletaan, tiedot, jotka ovat välttämättömiä tässä laissa säädetyn valvontavelvollisuuden täyttämiseksi. Tapaturmavakuutuskeskuksella ja vakuutusyhtiöllä on lisäksi oikeus saada mainittua tarkoitusta varten Verohallinnolta joukkotietoina palkan tai muun vastaavan suorituksen maksajien ja tulonsaajien yksilöinti- ja yhteystiedot, tiedot työeläke- ja työttömyysvakuutuksesta, toimialat sekä tiedot maksetuista palkoista tai muista vastaavista suorituksista ja niihin liittyvistä työnantajasuorituksista.

Tapaturmavakuutuskeskuksella ja vakuutusyhtiöllä on oikeus saada 1 momentissa tarkoitetut tiedot, vaikka se ei olisi tietopyynnössään yksilöinyt joukkotietona valvontakäsittelyyn otettavia suorituksen maksajia tai vaikka valvontakäsittely ei olisi vielä vireillä. Valvontatehtävän täytäntöönpanoa varten Tapaturmavakuutuskeskuksella ja vakuutusyhtiöllä on oikeus yhdistää ja käsitellä 1 momentissa tarkoitettuja henkilötietoja. Yhdistettyjä tietoja voidaan säilyttää viisi vuotta, kuitenkin enintään valvontakäsittelyn päättymiseen saakka. Yhdistettyjä tietoja ei saa luovuttaa edelleen muutoin kuin tässä laissa tarkoitettua käyttötarkoitusta varten.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja saa hakea teknisen käyttöyhteyden avulla ilman sen suostumusta, jonka etujen suojaamiseksi salassapitovelvollisuus on säädetty.

261 § Tapaturma-asiain korvauslautakunnan oikeus saada tietoja

Tapaturma-asiain korvauslautakunnalla on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä vakuutuslaitokselta sen hallussa olevat lausuntoasian ratkaisemiseksi välttämättömät tiedot.

Tapaturma-asiain korvauslautakunnan tämän lain toimeenpanoon liittyvien asiakirjojen salassapitoon ja oikeuteen saada tieto asiakirjasta sovelletaan, mitä 248 §:ssä ja julkisuuslain 3 luvussa säädetään. Muutoksenhakuun tapaturma-asiain korvauslautakunnan päätöksestä, jolla on ratkaistu tiedon saantia asiakirjasta koskeva asia, sovelletaan, mitä julkisuuslain 33 §:n 1 momentissa säädetään.

262 § Tapaturmavakuutuskeskuksen oikeus antaa tietoja

Tapaturmavakuutuskeskuksella on oikeus sen lisäksi, mitä tässä tai muussa laissa säädetään, antaa salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä 257 §:n nojalla vakuutuslaitokselta saamiaan tietoja seuraavasti:

1) Tilastokeskukselle tämän lain mukaista korvausta saaneen henkilötunnus, vahinkotapahtuman sattumisaikaa ja -paikkaa, sattumisolosuhteita, syitä ja seurauksia sekä siitä aiheutuneen työkyvyttömyyden kestoa koskevat tiedot samoin kuin muut 111 §:n 2 momentin mukaiseen ilmoitukseen perustuvat tiedot, jotka ovat välttämättömiä Tilastokeskuksen toimialaan kuuluvien, yhteiskuntaoloja ja niiden kehitystä kuvaavien tilastojen laadintaa varten;

2) Työterveyslaitokselle työterveyslaitoksen toiminnasta ja rahoituksesta annetun lain (159/1978) 2 a §:n 2 momentissa tarkoitetut tiedot työperäisten sairauksien rekisteröintiä varten;

3) Eläketurvakeskukselle tiedot vakuutuslaitosten myöntämistä, työeläkkeeseen vaikuttavista korvauksista.

263 § Luovutettujen tietojen oikeellisuus ja salassapito

Vakuutuslaitos on vastuussa siitä, että sen 255 ja 261 §:n nojalla luovuttamien tietojen sisältö vastaa niitä tietoja, jotka se sai tietojen antajalta.

Mitä tässä laissa säädetään salassapitovelvollisuudesta ja sen rikkomisesta, koskee myös niitä, jotka ovat saaneet salassa pidettäviä tietoja 255 §:n 2 ja 4 momentin perusteella.

264 § Tekninen käyttöyhteys

Vakuutuslaitoksella on sen lisäksi, mitä julkisuuslain 29 §:n 3 momentissa säädetään, oikeus avata tekninen käyttöyhteys:

1) lakisääteistä vakuutusta toimeenpanevalle yhteisölle tai laitokselle henkilörekisterinsä sellaisiin tietoihin, jotka sillä on tämän tai muun lain perusteella oikeus saada tehtäviensä toimeenpanoa varten;

2) 255 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuille viranomaisille ja toimielimille kohdassa tarkoitettujen tietojen antamista varten.

Tämän pykälän perusteella avatun teknisen käyttöyhteyden avulla saa hakea myös salassa pidettäviä tietoja ilman sen suostumusta, jonka etujen suojaamiseksi salassapitovelvollisuus on säädetty.

Ennen teknisen käyttöyhteyden avaamista tietojen pyytäjän on esitettävä käyttöyhteyden avaajalle selvitys siitä, että tietojen suojauksesta huolehditaan asianmukaisesti.

36 luku Erinäisiä säännöksiä

265 § Tietojen maksuttomuus

Vakuutuslaitoksella ja tämän lain mukaisella muutoksenhakuelimellä on oikeus saada maksutta tiedot, jotka sillä on tämän lain mukaan oikeus saada. Jos tiedot tarvitaan tietyssä muodossa ja siitä aiheutuu tietojen luovuttajalle olennaisia lisäkustannuksia, kustannukset on kuitenkin korvattava. Terveydentilatiedoista maksettavista korvauksista säädetään 266 §:ssä.

266 § Terveydentilatiedoista maksettavat korvaukset

Vakuutuslaitoksella ja tämän lain mukaisella muutoksenhakuelimellä on oikeus saada maksutta vahingoittuneen terveydentilaa koskevat tiedot, jotka sillä on tämän lain mukaan oikeus saada.

Vakuutuslaitoksella on oikeus saada terveydentilaa koskevat tiedot siinä muodossa kuin se on ne luovutuspyynnössään yksilöinyt. Tällöin tietojen luovuttajalla on oikeus saada 252 §:n 1 momentin 3 kohdan perusteella luovuttamistaan tiedoista tietojen pyytäjältä kohtuullinen korvaus tietojen luovuttamisesta aiheutuneesta työstä ja kustannuksesta.

Terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa tarkoitetulla ammattihenkilöllä on oikeus saada kohtuullinen palkkio 252 §:n 1 momentin 3 kohdassa säädetyn tietojenantovelvollisuuden perusteella antamastaan lausunnosta. Lausunto on annettava Tapaturmavakuutuskeskuksen hyväksymän kaavan mukaista lomaketta käyttäen. Jos lausunnon on antanut kunnan tai kuntayhtymän järjestämän terveydenhuollon palveluksessa oleva henkilö, palkkio maksetaan kunnalle tai kuntayhtymälle.

267 § Työnantajan tapaturmaluettelo

Työnantajan on huolehdittava siitä, että tapaturmien ehkäisyä sekä korvaus- ja vakuutusasian selvittämistä varten pidetään tapaturmaluetteloa. Siihen on merkittävä vahingoittuneen henkilötunnus ja muut yksilöintitiedot, tiedot työtapaturman sattumisajasta, työtapaturmaan johtaneista olosuhteista ja syistä, työn laadusta, työtapaturman aiheuttamista vammoista ja sairauksista ja, jos se on mahdollista, vähintään kahden tapaturman sattuessa paikalla olleen henkilön nimi ja osoitetiedot sekä muut edellä mainittuja tarkoituksia varten välttämättömät tiedot.

Tapaturmaluettelo on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä pyydettäessä näytettävä asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle, poliisille ja työntekijöiden valitsemalle työsuojeluvaltuutetulle niiden laissa säädettyjen tehtävien suorittamista varten.

268 § Rahamäärien ja korvausten tarkistaminen työeläkeindeksillä ja palkkakertoimella

Tämän lain 3 §:n 2 momentissa, 44 §:n 1 momentin 2 kohdassa, 79 §:ssä, 152 §:n 4 momentissa ja 184 §:ssä säädetyt rahamäärät tarkistetaan kalenterivuosittain työntekijän eläkelain 96 §:ssä tarkoitetulla palkkakertoimella. Tämän lain 51, 52, 86 ja 93 §:ssä sekä 109 §:n 1 momentissa säädetyt rahamäärät tarkistetaan kalenterivuosittain työntekijän eläkelain 98 §:ssä tarkoitetulla työeläkeindeksillä.

Tapaturmaeläke ja vahinkopäivän vuosipäivästä alkaen kuntoutusraha, jatkuvana maksettava haittaraha, hoitotuki, vaatelisä ja perhe-eläke tarkistetaan kalenterivuosittain työntekijän eläkelain 98 §:ssä tarkoitetulla työeläkeindeksillä. Kertakaikkisena maksettava haittaraha tarkistetaan edellä mainitulla työeläkeindeksillä korvauksen maksamisajankohdan mukaan.

269 § Rahamäärien pyöristäminen

Edellä 268 §:n mukaisesti tarkistetut 51, 52 ja 93 §:ssä sekä 152 §:n 4 momentissa säädetyt rahamäärät pyöristetään lähimmäksi sentiksi, 44 §:n 1 momentin 2 kohdassa, 79 ja 86 §:ssä, 109 §:n 1 momentissa ja 184 §:ssä säädetyt rahamäärät lähimmäksi täydeksi kymmeneksi euroksi sekä 3 §:n 2 momentissa säädetty rahamäärä lähimmäksi täydeksi sadaksi euroksi.

270 § Vakuutuslaitoksen takautumisoikeus

Vakuutuslaitoksella, joka on maksanut vahingosta korvausta, on oikeus saada maksamansa korvaus takaisin siltä, joka on korvausvastuussa vahingoittuneelle vahingonkorvauslain tai muun lain nojalla. Takautumiskorvaus voi olla enintään sen suuruinen, mitä korvausvastuussa oleva olisi velvollinen korvaamaan vahingoittuneelle.

Takautumisoikeutta ei kuitenkaan ole työnantajaa kohtaan, jonka ottamasta tämän lain mukaisesta vakuutuksesta vahinko on korvattu, ellei työnantaja ole

aiheuttanut vahinkoa tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella. Mitä tässä momentissa säädetään, sovelletaan myös valtioon vahingoittuneen työnantajana.

Takautumisoikeutta ei ole myöskään luonnollista henkilöä kohtaan, ellei henkilö ole aiheuttanut vahinkoa tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella.

271 § Vakuutuslaitoksen oikeus saada takaisin maksamansa täyskustannusmaksu liikennevakuutuslaitokselta

Vakuutuslaitoksella, joka on maksanut vahingosta 40 §:ssä säädetyn täyskustannusmaksun, on oikeus saada samasta vahingosta korvausvastuussa olevalta liikennevakuutuslaitokselta takaisin maksu sen suuruisena kun liikennevakuutuslaitos on liikennevakuutuslain mukaan velvollinen maksun suorittamaan.

272 § Tämän lain nähtävillä pitäminen

Työnantajan on pidettävä työpaikalla nähtävänä tämä laki ja tieto työn vakuuttaneesta vakuutusyhtiöstä.

273 § Todistajien kuulustelu

Vakuutuslaitoksella on oikeus kuulusteluttaa todistajia hallinto-oikeudessa omasta aloitteestaan tai asianosaisen pyynnöstä käsiteltävänä olevan asian selvittämistä varten.

274 § Esteellisyys

Sen estämättä, mitä hallintolain 28 §:n 1 momentin 4 ja 5 kohdassa säädetään, vakuutuslaitoksen toimihenkilö voi käsitellä tämän lain täytäntöönpanoon kuuluvaa asiaa, joka koskee vakuutuslaitoksessa tämän lain mukaisen turvan järjestänyttä työnantajaa tai tällaisen työnantajan palveluksessa olevaa työntekijää taikka yrittäjää.

275 § Asiakirjojen säilyttäminen

Vakuutuslaitoksen on säilytettävä tämän lain mukaisen vakuutusturvan järjestämiseen ja korvausasiaan liittyvät asiakirjat siten kuin arkistolaissa (831/1994) säädetään. Jos arkistolaitos ei ole määrännyt asiakirjoja säilytettäviksi pysyvästi, vakuutuslaitoksen on säilytettävä asiakirjat ja tiedot seuraavasti:

1) vakuutushakemus, vakuutuksen irtisanomisilmoitus ja muut niihin rinnastettavat vakuutuksen alkamista, voimassaoloa ja päättymistä koskevat asiakirjat ja tiedot, ilmoitus vahinkotapahtumasta, vahingoittuneen terveydentilaa, avuntarvetta, työ- ja toimintakykyä, kuntouttamista ja kuolemaa koskevat terveydenhuollon ammattihenkilön ja muun tahon antamat lausunnot, todistukset, kannanotot ja tutkimustulokset, vahingoittuneen ja hänen edunsaajansa tulotiedot, vakuuttamista ja korvausta koskevat vakuutuslaitoksen päätökset sekä muut edellä mainittuihin rinnastettavat vahinkotapahtuman sattumisolosuhteita, korvattavuutta, korvausta ja sen lakkaamista koskevat asiakirjat ja tiedot vähintään 100 vuoden ajan;

2) tämän lain mukaista muutoksenhakuasiaa koskevat asiakirjat vähintään 50 vuoden ajan, jollei niitä ole 1 kohdan mukaan säilytettävä sitä pidemmän ajan;

3) asiakirjat ja tiedot, jotka koskevat vakuutuksenottajan yritystoiminnan omistussuhteita, yrittäjän vapaaehtoisen työajan vakuutuksen vuosityöansioon vaikuttavia vakuutuksenottajan tuloja, vakuutusmaksun määräämiseen tarvittavia vakuutuksenottajan työntekijöiden palkkoja, työnantajan vahinkotilastoja ja muita vakuutusmaksun määräytymisen perusteita, vakuutusmaksun perintää, korvauksen maksamiskieltoa sekä vakuutuslaitoksen takautumisoikeutta vähintään 10 vuoden ajan;

4) vakuutusrekisterissä olevat tiedot vähintään 50 vuoden ajan tietojen kirjaamisesta;

5) muut tämän lain toimeenpanoa koskevat asiakirjat vähintään kuuden vuoden ajan.

Tämän lain mukaista korvausta koskevan asiakirjan ja tiedon säilytysaika alkaa siitä, kun korvausasia on tullut vakuutuslaitoksessa vireille. Tämän lain mukaiseen vakuuttamiseen liittyvän asiakirjan ja tiedon säilytysaika alkaa siitä, kun asiakirja tai tieto saapui vakuutuslaitokselle.

275 a § Päätöksen koneellinen allekirjoittaminen

Vakuutuslaitoksen tämän lain perusteella antama päätös voidaan allekirjoittaa koneellisesti.

276 § Siirto- ja ulosmittauskielto

Vahingoittuneelle tai hänen edunsaajalleen tämän lain nojalla myönnettyä henkilökohtaista korvausta ei saa siirtää toiselle.

Hoitotukea, vaatelisää, haittarahaa, hautausapua tai tämän lain mukaan maksettavaa kustannusten korvausta ei saa ulosmitata.

277 § Tapaturma-asiamies

Valtion virastossa ja laitoksessa, jonka palveluksessa on 8 §:ssä tarkoitettuja korvaukseen oikeutettuja henkilöitä, tulee olla yksi tai useampia tapaturma-asiamiehiä. Tapaturma-asiamies huolehtii tämän lain mukaan työnantajalle kuuluvista tehtävistä.

Virasto tai laitos määrää tapaturma-asiamieheksi viraston tai laitoksen virkamiehen. Tapaturma-asiamiehen tehtävät suoritetaan virkatehtävänä. Viraston tai laitoksen on annettava tieto tapaturma-asiamiehestä Valtiokonttorille.

278 § Työeläkelakien mukaisessa ammatillisessa kuntoutuksessa olevan vakuuttaminen

Eläkelaitoksen, joka korvaa työntekijän eläkelain 3 §:n 1 momentissa ja 2 momentin 1—3 kohdassa tarkoitettujen työeläkelakien nojalla ammatillisen kuntoutuksen kustannuksia, on vakuutettava kuntoutuja tämän lain 3 §:n 1 momentin mukaisella vakuutuksella kuntoutukseen sisältyvässä työ- tai koulutuskokeilussa, työhön valmennuksessa tai työ- harjoittelussa sattuvan vahinkotapahtuman varalta. Vakuuttamisvelvollisuus ei kuitenkaan koske julkisten alojen eläkelain (81/2016) 24 §:ssä mainittuja tilanteita.

Poiketen siitä, mitä 71—80 §:ssä säädetään, vuosityöansiona käytetään kuntoutujalle tämän lain myönnettyä kuntoutusrahan määrää tai työkyvyttömyyseläkkeen ja kuntoutuskorotuksen yhteismäärää vuositasolla. Jos kuntoutujalle on myönnetty osakuntoutusraha, vuosityöansiona käytetään täyden kuntoutusrahan määrää vuositasolla.

Poiketen siitä, mitä 58 ja 59 §:ssä säädetään, päiväraha on 1/360 vuosityöansiosta.

37 luku Rangaistussäännökset

279 § Työnantajavelvollisuuden rikkominen

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan jättää tekemättä 111 §:n mukaisen ilmoituksen mainitun pykälän 1 momentissa säädetyssä määräajassa, on tuomittava, jollei teko, huomioon ottaen sen haitallisuus ja vahingollisuus sekä muut tekoon liittyvät seikat, ole kokonaisuutena arvostellen vähäinen tai teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, *työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisen työnantajavelvollisuuden rikkomisesta* sakkoon.

Edellä 1 momentissa tarkoitetaan:

1) työnantajalla sitä, joka työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa teettää työtä, sekä sitä, joka tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa;

2) työnantajan edustajalla työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsentä sekä sitä, joka työnantajan sijasta johtaa tai valvoo työtä.

Työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisen työnantajavelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rangaistukseen se, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Tätä arvioitaessa on otettava huomioon asianomaisen asema, hänen tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen.

280 § Viittaus rikoslakiin

Rangaistus tapaturmavakuutusmaksupetoksesta säädetään rikoslain (39/1889) 29 luvun 4 c §:ssä.

38 luku Voimaantulo

281 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2016. Sen 252 §:n 1 momentin 4 kohtaa sovelletaan kuitenkin jo 1 päivästä heinäkuuta 2015.

282 § Kumottavat lait

Tällä lailla kumotaan:

1) tapaturmavakuutuslaki (608/1948);

2) ammattitautilaki (1343/1988);

3) tapaturmavakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annettu laki (625/1991); ja

4) valtion virkamiesten tapaturmakorvauksesta annettu laki (449/1990).

283 § Soveltamissäännös

Jos muualla laissa viitataan tällä lailla kumottuun lakiin, sen asemesta sovelletaan tätä lakia.

Mitä muulla laissa säädetään työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisesta korvauksesta, sovelletaan tapaturmavakuutuslain mukaiseen vastaavaan korvaukseen.

284 § Tapaturmavakuutuskeskus

Tämän lain voimaan tullessa Tapaturmavakuutuslaitosten liiton nimi muuttuu Tapaturmavakuutuskeskukseksi. Mitä muualla säädetään Tapaturmavakuutuslaitosten liitosta, koskee tämän lain tultua voimaan Tapaturmavakuutuskeskusta.

Tapaturmavakuutuskeskuksen hallituksen ensimmäinen toimikausi alkaa 1 päivänä tammikuuta 2016 ja päättyy 31 päivänä joulukuuta 2018. Tapaturmavakuutuskeskuksen jäseniä edustavat hallituksen jäsenet ja varajäsenet valitaan vuoden 2015 aikana pidettävässä Tapaturmavakuutuslaitosten liiton yleiskokouksessa.

285 § Rahamäärien perusvuosi

Tämän lain 3 §:n 2 momentissa, 44 §:n 1 momentin 2 kohdassa, 51, 52, 79, 86 ja 93 §:ssä, 109 §:n 1 momentissa, 152 §:n 4 momentissa ja 184 §:ssä säädetyt rahamäärät vastaavat vuoden 2014 indeksitasoa.

286 § Siirtymäsäännökset

Ennen tämän lain voimaantuloa sattuneisiin vahinkotapahtumiin sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Edellä 1 momentista poiketen:

1) tapaturmavakuutuslain mukaista tapaturmaeläkettä ja haittarahaa ei voida enää tämän lain tultua voimaan vaihtaa niiden pääoma-arvoa vastaavaksi pääomaksi;

2) ennen tämän lainvoimaantuloa ilmenneeseen ammattitautiin,jota koskeva korvausasia on tullut vireille lain tultua voimaan, sovelletaan 32 §:ää;

3) IV ja VIII osan säännöksiä sovelletaan myös ennen tämän lain voimaantuloa sattuneisiin vahinkotapahtumiin;

4) 39–42 §:ää sovelletaan myös 1 päivänä tammikuuta 2005 alkaen sattuneisiin vahinkotapahtumiin;

5) 35 luvun säännöksiä sekä 275 ja 275 a §:ää sovelletaan myös ennen 1 päivää tammikuuta 2016 sattuneisiin työtapaturmiin ja ammattitauteihin.

Tämän lain 177 ja 179 §:ssä tarkoitettu valvonta voidaan kohdistaa myös lain voimaantuloa edeltävään aikaan.

Tapaturmavakuutuslaitosten liitossa lain voimaan tullessa vireillä olleisiin laiminlyöntitapauksiin, joista ei ole annettu päätöstä, sovelletaan 181—183 §:ää.

Tämän lain 231 §:n 1 momentin 3 d ja e kohtaa sovelletaan ammattitautiin ja ammattitautiepäilystä aiheutuneisiin kuluihin, jos altistusta, joka on viimeksi voinut aiheuttaa ammattitaudin, on ollut 31 päivä joulukuuta 2007 jälkeen.

Muutos 1275/2018 voimaantulosäädös

Lain muutos 1275/2018 *tulee voimaan* ***1.1.2019.*** *Sen 58 § ja 260 §:n 1 ja 2 momentti tulevat kuitenkin voimaan* ***1.1.2020.*** *Lain 58 §:ää sovelletaan vahinkotapahtumiin, jotka sattuvat lain voimaantulon jälkeen.*

VNa työpaikkojen turvamerkeistä ja niiden vähimmäisvaatimuksista

VNa 687/2015

VNa työpaikkojen turvamerkeistä ja niiden vähimmäisvaatimuksista

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti säädetään työturvallisuuslain (738/2002) 14§:n 2 momentin ja 32§:n 4 momentin nojalla:

1 luku Yleiset säännökset

1 § Soveltamisala

Tässä asetuksessa säädetään työpaikoilla käytettävistä turvamerkeistä ja niiden vähimmäisvaatimuksista.

Tämä asetus ei koske vaarallisten aineiden ja seosten eikä tuotteiden ja laitteiden markkinoille saattamiseen tai käyttöön luovuttamiseen liittyviä merkkejä.

Tämä asetus ei koske maantie-, rautatie-, sisävesi-, meri- tai lentokuljetuksessa käytettäviä turvamerkkejä. Näiden kuljetusmuotojen osalta voidaan soveltaa, mitä tämän asetuksen luvussa 5 säädetään.

2 § Työnantajan huolehtimisvelvollisuus

Työnantajan on huolehdittava siitä, että työpaikalla on työn turvallisen tekemisen kannalta tarpeelliset tämän asetuksen mukaiset turvamerkit.

3 § Työntekijöille annettava opetus ja ohjaus

Työnantajan on annettava työntekijöille opetusta ja ohjausta turvamerkeistä ja niiden edellyttämistä toimenpiteistä.

2 luku Yleiset työpaikalla käytettäviä turvamerkkejä ja niiden käyttöä koskevat vähimmäisvaatimukset

4 § Turvamerkit

Turvamerkkejä ovat liitteen I mukaiset kilvet ja liitteen IV mukaiset käsimerkit sekä esteitä ja vaarallisia paikkoja tarkoittavat merkit, valomerkit, äänimerkit ja ennakolta määrätyt puhutut viestit, jotka välittää ihmisääni tai keinotekoinen ääni (ääniviestit). Turvamerkkejä saa käyttää ainoastaan tässä asetuksessa tarkoitetun viestin tai tiedon välittämiseen.

5 § Merkkityypit

Pysyviä merkkejä ovat liitteen I mukaiset kieltoon, varoitukseen tai käskyyn liittyvät merkit, varauloskäyntien ja ensiapupaikkojen sijaintiin ja tunnistamiseen liittyvät merkit, palontorjuntavälineiden sijaintiin liittyvät merkit sekä esteitä ja vaarallisia paikkoja tarkoittavat merkit. Pysyvinä merkkeinä on käytettävä kilpiä, jollei toisin säädetä.

Sen estämättä, mitä 1 momentissa säädetään, voidaan palontorjuntavälineiden sijainti merkitä myös liitteen II mukaisella punaisella värillä.

Paikat, joissa on vaara törmätä esteisiin tai pudota, on merkittävä pysyvästi turvavärillä tai kilvillä tai molemmilla. Liikenneväylät on merkittävä pysyvästi turvavärillä.

Tilapäisiä merkkejä ovat valomerkit, äänimerkit, ääniviestit ja käsimerkit. Tilapäisiä merkkejä on käytettävä tilanteen sitä edellyttäessä merkitsemään vaaraa, erityisiä toimintakehotuksia ja hätätapauksissa tapahtuvaa evakuointia. Riskialttiita tai vaarallisia tehtäviä suorittavia henkilöitä on ohjattava käyttäen käsimerkkejä tai ääniviestejä taikka näiden yhdistelmää.

6 § Merkkien keskinäinen vaihtaminen ja yhdistäminen

Edellyttäen, että turvamerkkien teho on sama, voidaan vaihtoehtoisesti käyttää joko:

1) turvaväriä tai kilpiä merkitsemään paikkoja, joissa on este tai pudotus;

2) valomerkkejä, äänimerkkejä tai ääniviestiä;

3) käsimerkkejä tai ääniviestiä.

Yhdessä voidaan käyttää seuraavia turvamerkkejä:

1) valomerkkejä ja äänimerkkejä;

2) valomerkkejä ja ääniviestiä;

3) käsimerkkejä ja ääniviestiä.

7 § Merkin ja merkinantolaitteiden käyttäminen

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuuslain (738/2002) 10§:ssä tarkoitetun työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin perusteella merkkien ja merkinantolaitteiden riittävästä määrästä ja niiden sijoittamisesta.

Merkkien käyttämisessä on otettava huomioon, että:

1) merkkejä ei saa asettaa liian lähekkäin;

2) kahta valomerkkiä, jotka voidaan sekoittaa toisiinsa, ei tule käyttää samanaikaisesti;

3) valomerkkiä ei tule käyttää toisen samanlaisen valolähteen läheisyydessä;

4) kahta äänimerkkiä ei tule käyttää samanaikaisesti;

5) äänimerkkiä ei tule käyttää, jos se ei erotu taustamelusta;

6) merkkiä ei saa sijoittaa siten, että merkin näkyvyys ja kuuluvuus vaarantuu.

Valo- tai äänimerkin laukaiseminen osoittaa, milloin vaaditun toiminnan tulee alkaa. Merkin on oltava toiminnassa niin kauan kuin toiminta vaatii. Valo- ja äänimerkit on saatettava uudestaan käyttövalmiiksi heti käytön jälkeen.

8 § Merkeistä ja merkinantolaitteista huolehtiminen

Merkit ja merkinantolaitteet on puhdistettava, huollettava ja tarkastettava säännöllisesti sekä korjattava ja tarvittaessa korvattava uusilla, jotta ne säilyttäisivät ominaispiirteensä ja toiminnalliset ominaisuutensa.

Virtalähteellä varustettuja merkkejä varten on oltava varavoiman lähde sähkökatkoksen varalta, jos vaara ei poistu virran katkaisemisella.

3 luku Kilpiä koskevat vähimmäisvaatimukset

9 § Kilvet

Kilpien kuvatunnusten on oltava mahdollisimman yksinkertaisia ja niissä on oltava vain olennaiset yksityiskohdat. Käytettävät kuvatunnukset voivat olla erilaisia tai yksityiskohtaisempia kuin liitteessä I kuvatut edellyttäen, että ne välittävät saman merkityksen eikä ero tee niiden merkitystä vaikeammin ymmärrettäväksi.

Kilpien on oltava valmistettu iskun- ja säänkestävästä sekä ympäristöolosuhteet kestävästä materiaalista. Kilpien mittojen sekä väri- ja valo-ominaisuuksien on oltava sellaiset, että kilvet voi nähdä ja niiden merkityksen ymmärtää helposti.

Jos kilpi on standardin SFS-EN ISO 7010+A1+A2+A3+A4+A5 tai SFS 5715 vaatimusten mukainen, sen katsotaan täyttävän myös tässä asetuksessa kilvelle asetetut vähimmäisvaatimukset.

10 § Kilpien erityispiirteet

Kieltomerkit ovat pyöreitä ja niissä on oltava punaiset reunat ja merkin poikki kulkeva vinoviiva sekä musta kuva valkoisella taustalla.

Varoitusmerkit ovat kolmion muotoisia ja niissä on oltava musta kuvatunnus keltaisella taustalla ja mustat reunat.

Määräysmerkit ovat pyöreitä ja niissä on oltava valkoinen kuvatunnus sinisellä taustalla. Tarvittaessa yleistä määräysmerkkiä tulee käyttää lisämerkin kanssa.

Varauloskäynti- ja ensiapumerkit ovat suorakulmion tai neliön muotoisia ja niissä on oltava valkoinen kuva vihreällä taustalla.

Palontorjuntamerkit ovat suorakulmion tai neliön muotoisia ja niissä on oltava valkoinen kuva punaisella taustalla.

11 § Kilpien käyttö

Kilvet on kiinnitettävä sopivalle korkeudelle ja katseen linjan mukaiseen paikkaan esteet huomioon ottaen joko yleisen vaara-alueen sisäänkäynnin kohdalle tai erityisen vaaran tai kohteen välittömään läheisyyteen, hyvin valaistuun ja helposti saavutettavaan ja näkyvään paikkaan.

Kun luonnonvalon vähäisyys vaikeuttaa kilven havaitsemista, on kilvissä käytettävä itsevalaisevia värejä, heijastavia materiaaleja tai keinotekoista valaistusta.

Kilpi on poistettava, kun sen tarkoittamaa tilannetta ei enää ole.

4 luku Tilojen, huoneiden ja aidattujen alueiden sekä säiliöissä ja putkissa olevia merkkejä koskevat vähimmäisvaatimukset

12 § Tilojen, huoneiden ja aidattujen alueiden merkitseminen

Sellaiset tilat, huoneet ja aidatut alueet, joissa varastoidaan huomattavia määriä vaarallisia aineita tai seoksia, on merkittävä liitteen I mukaisella varoitusmerkillä tai aineiden ja seosten luokituksesta, merkinnöistä ja pakkaamisesta sekä direktiivien 67/548/ETY ja 1999/45/EY muuttamisesta ja kumoamisesta ja asetuksen (EY) N:o 1907/2006 muuttamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 1272/2008 (CLP-asetus) mukaisesti, jolleivät yksittäisten pakkausten tai säiliöiden merkinnät riitä varoittamaan vaarallisista aineista tai seoksista. Merkki on sijoitettava näkyvään paikkaan lähelle varastointialuetta tai varastohuoneeseen johtavaan oveen.

Liitteen I mukaista yleistä varoitusmerkkiä ei saa käyttää varoittamaan vaarallisista kemiallisista aineista tai seoksista lukuun ottamatta tapauksia, joissa varoitusmerkkejä käytetään edellä 1 momentin mukaisesti merkitsemään varastoja, joissa säilytetään vaarallisia aineita tai seoksia.

13 § Säiliöt ja putket

Vaaralliseksi luokiteltuja kemiallisia aineita tai seoksia varten työssä käytettävien säiliöiden ja tällaisten vaarallisten aineiden tai seosten varastoimiseksi käytettävien säiliöiden samoin kuin vaarallisia aineita tai seoksia sisältävien tai niitä kuljettavien näkyvissä olevien putkien merkitsemiseen on käytettävä tämän asetuksen liitteen I mukaista varoitusmerkkiä tai CLP-asetuksen liitteen V mukaista varoitusmerkkiä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja varoitusmerkkejä voidaan täydentää vaarallisen aineen tai seoksen nimellä tai kaavalla taikka muilla lisätiedoilla sekä yksityiskohtaisilla tiedoilla niiden vaarallisuudesta. Varoitusmerkkejä voidaan täydentää tai ne voidaan korvata merkeillä, joita sovelletaan kaikkialla Euroopan unionissa vaarallisten aineiden tai seosten kuljettamiseen, silloin kun säiliöitä kuljetetaan työpaikalla.

Sen estämättä mitä 1 momentissa säädetään, säiliöitä, joita käytetään työssä lyhyitä aikoja tai säiliöitä, joiden sisältö vaihtuu usein, ei tarvitse varustaa varoitusmerkillä edellyttäen, että samantasoinen suoja on saavutettavissa opetuksella ja ohjauksella.

Merkit on kiinnitettävä säiliön tai putken näkyville puolille. Putkissa käytettävät merkit on sijoitettava näkyvästi venttiilien, saumojen tai muiden vaarallisimpien kohtien, läheisyyteen sopivin etäisyyksin.

5 luku Esteitä ja vaarallisia paikkoja sekä liikenneväyliä tarkoittavia merkkejä koskevat vähimmäisvaatimukset

14 § Esteitä ja vaarallisia paikkoja tarkoittavat merkit

Paikat, joihin työntekijöillä on työn tekemiseksi pääsy ja joissa on vaara törmätä esteisiin, pudota tai jäädä putoavien esineiden alle, tulee merkitä vuorottaisin keltaisin ja mustin tai punaisin ja keltaisin tai punaisin ja valkoisin raidoin.

Esteitä ja vaarallisia paikkoja tarkoittavien merkkien on oltava riittävän kookkaita suhteessa kyseiseen esteeseen tai vaaralliseen alueeseen.

Pykälän 1 momentissa tarkoitettujen raitojen on oltava noin 45 asteen kulmassa ja yhtä leveät.

15 § Liikenneväylien merkitseminen

Kun tilojen ja laitteiden käyttö sitä edellyttävät työntekijöiden suojelemiseksi, kulkuvälineille tarkoitetut liikenneväylät on merkittävä selvästi taustasta erottuvilla jatkuvilla viivoilla, joko valkoisella, keltaisella tai muulla selvästi näkyvällä värillä.

Viivojen on sijaittava niin, että niiden ja minkä tahansa mahdollisesti lähellä sijaitsevan kohteen sekä jalankulkijoiden ja kulkuvälineiden väliin jää tarvittava turvaväli.

Myös työpaikan ulkoalueilla olevat pysyvät liikenneväylät voidaan merkitä 1 ja 2 momentin mukaisella tavalla, ellei niillä ole puomeja tai jalkakäytävä.

6 luku Valomerkkejä koskevat vähimmäisvaatimukset

16 § Valomerkit

Valomerkin säteilemän valon on muodostettava sopiva valovastakohta ympäristöönsä nähden. Valon voimakkuuden on oltava sellainen, ettei se aiheuta häikäisyä tai riittämättömän valomäärän vuoksi huonoa näkyvyyttä.

Merkin valaiseva osa voi olla yksivärinen tai muodostaa kuvan tietyllä taustalla. Värin on vastattava liitteessä II säädettyjä värien merkityksiä.

Jos merkki sisältää kuvatunnuksen, kuvatunnuksen on oltava liitteen I mukainen.

17 § Valomerkkien käyttöä koskevat erityissäännöt

Jos laite voi lähettää sekä jatkuvia että vilkkuvia merkkejä, vilkkuvaa valomerkkiä on käytettävä ilmoittamaan suuremmasta vaarasta tai kiireellisemmästä tarpeesta tiettyyn toimintaan kuin jatkuvaa merkkiä.

Vilkkuvan valomerkin välähdysten ja niiden esiintymistiheyden on oltava sellaisia, että viesti on helppo havaita eikä valomerkkiä voi sekoittaa toiseen vilkkuvaan tai jatkuvasti valaistuun valomerkkiin. Jos vilkkuvaa valomerkkiä käytetään äänimerkin kanssa, niitä on käytettävä yhdenmukaisesti.

Vakavaa vaaraa ilmaisevien, vilkkuvaa valomerkkiä lähettävien laitteiden toimintakuntoa on valvottava tai ne on varustettava varalampulla.

7 luku Äänimerkkejä ja ääniviestejä koskevat vähimmäisvaatimukset

18 § Äänimerkit

Äänimerkin on oltava helposti tunnistettava ja sen tulee erottua äänenvoimakkuudeltaan taustamelusta.

Jos äänimerkki voidaan antaa vaihtelevalla tai jatkuvalla taajuudella, vaihtelevaa taajuutta on käytettävä ilmoittamaan suuremmasta vaarasta tai kiireellisemmästä tarpeesta tiettyyn toimintaan verrattuna jatkuvalla taajuudella annettuun äänimerkkiin.

Sen estämättä, mitä 2 momentissa säädetään, on evakuointia tarkoittavan äänimerkin oltava jatkuva.

19 § Ääniviestit

Ääniviestien on oltava mahdollisimman lyhyitä, yksinkertaisia ja selviä, jotta viesti välittyy luotettavasti.

Jos ääniviestiä käytetään käsimerkkien sijasta tai yhdessä niiden kanssa, voidaan käyttää liitteen III mukaisia koodisanoja. Puhujan ja kuulijan on hallittava käytettävä kieli hyvin siten, että viestin ymmärretään oikein ja sen seurauksena toimitaan turvallisesti.

8 luku Käsimerkkejä koskevat vähimmäisvaatimukset

20 § Käsimerkit

Käsimerkkien on oltava tarkkoja, yksinkertaisia, laajoja, helppoja esittää ja ymmärtää sekä erotuttava selvästi toisistaan.

Jos molempia käsivarsia käytetään samanaikaisesti, niiden täytyy liikkua symmetrisesti ja osoittaen vain yhtä merkkiä.

Edellyttäen, että käytetyt merkit täyttävät yllä mainitut vaatimukset, ne voivat olla erilaisia tai yksityiskohtaisempia kuin liitteessä IV kuvatut. Niillä täytyy kuitenkin olla sama merkitys ja niiden täytyy olla yhtä ymmärrettäviä.

Tässä asetuksessa esitetyt käsimerkit eivät rajoita muiden, tietyillä toimialoilla sovellettavien ja samoja toimintoja merkitsevien käsimerkkien käyttöä.

21 § Käsimerkkien käyttöä koskevat erityissäännöt

Merkinantaja on henkilö, joka antaa merkkejä käyttäen käsivarsien tai käsien liikkeitä toimintaohjeiden antamiseen merkkejä vastaanottavalle henkilölle (toimija).

Merkinantajan tehtävänä on huolehtia käsimerkkejä antaen toimintojen ohjaamisesta ja lähellä olevien työntekijöiden turvallisuuden varmistamisesta.

Merkinantajan on voitava seurata kaikkia työtoimintoja. Jos tämä ei ole mahdollista ilman, että merkinantaja altistuu vaaralle, on käytettävä yhtä tai useampaa ylimääräistä merkinantajaa.

Toimijan on voitava nähdä merkinantaja vaikeuksitta. Merkinantajan on käytettävä selvästi näkyvää takkia tai yhtä tai useampaa muuta selvästi näkyvää pukinetta. Mikäli merkinantaja käyttää useampaa pukinetta, niiden on oltava keskenään yhdenmukaisia, jollei tästä ole erityistä syytä poiketa.

Jos toimija ei voi toteuttaa turvallisesti saamiaan ohjeita, on hänen pysäytettävä käynnissä oleva toiminto ja kysyttävä uusia ohjeita.

9 luku Voimaantulo

22 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 2015.

Tällä asetuksella kumotaan valtioneuvoston päätös työpaikkojen turvamerkeistä ja niiden käytöstä (976/1994).

Neuvoston direktiivi 92/58/ETY, EYVL L 245, 26.8.1992, s. 23–42
Euroopan parlamentin ja neuvosotn direktiivi 2014/27/EU, EUVL L 65, 5.3.2014, s. 1–7

VNa asbestityön turvallisuudesta

Helsingissä 25 päivänä kesäkuuta 2015

798/2015

Valtioneuvoston asetus asbestityön turvallisuudesta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti säädetään työturvallisuuslain (738/2002), työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 48 §:n 3 momentin ja laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella annetun lain (395/2012) 10 §:n 2 momentin nojalla:

1 § Soveltamisala

Tämä asetus koskee asbestityötä.

Asbestipurkutyön luvanvaraisuudesta, asbestipurkutyöntekijän pätevyydestä sekä työntekijän terveystarkastuksista säädetään erikseen.

Asbestipitoisen jätteen käsittelystä säädetään erikseen.

2 § Määritelmät

Tässä asetuksessa tarkoitetaan

1) *asbestilla* seuraavia kuitumaisia silikaatteja:

a) aktinoliittiasbesti CAS No 77536–66–4,

b) amosiittiasbesti CAS No 12172–73–5,

c) antofylliittiasbesti CAS No 77536–67–5,

d) krysotiili CAS No 12001–29–5,

e) krokidoliitti CAS No 12001–28–4,

f) tremoliittiasbesti CAS No 77536–68–6,

g) erioniitti CAS No 12510-42-8,

2) *asbestityöllä* asbestipurkutyötä tai muuta asbestia sisältävän tuotteen tai aineen käsittelyä siten, että se voi aiheuttaa altistumista asbestipölylle,

3) *asbestipurkutyöllä* asbestia sisältävien rakenteiden ja teknisten järjestelmien purkamista ja poistamista, säilytettävien rakenteiden suojausta, purkukohteen siivoamista ja muuta vastaavaa rakenteiden purkamiseen ja poistamiseen välittömästi liittyvää työtä, jossa voidaan altistua asbestipölylle.

Mitä tässä asetuksessa säädetään asbestipurkutyöstä, sovelletaan myös rakennuksen ja aluksen asbestia sisältävien rakenteiden tai laitteistojen kunnossapito- tai huoltotyöhön, jossa muodostuu asbestipölyä.

3 § Altistuksen arviointi, raja-arvo ja seuranta

Työnantajan velvollisuudesta selvittää ja arvioida työntekijän asbestipölylle altistumisen vaara säädetään työturvallisuuslain (738/2002) 10 §:n 1 momentissa. Työnantajan on huolehdittava, että asbestityö tehdään siten, että työntekijän altistuminen työstä johtuvalle asbestille on mahdollisimman

vähäistä ja aina pienempi kuin työntekijöiden suojelemisesta vaaroilta, jotka liittyvät asbestialtistukseen työssä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2009/148/EY 8 artiklassa säädetty raja-arvo, joka on 0,1 kuitua kuutiosenttimetrissä hengitysilmaa kahdeksan tunnin keskiarvona.

Työntekijän asbestille altistumista arvioitaessa otetaan huomioon vain sellaiset kuitumaiset asbestihiukkaset, joiden pituus on vähintään viisi mikrometriä ja läpimitta enintään kolme mikrometriä ja joiden pituuden suhde läpimittaan on 3:1 tai enemmän.

Työnantajan tulee säännöllisin väliajoin tehtävin mittauksin seurata ja varmistaa, ettei 1 momentissa tarkoitettua raja-arvoa ylitetä. Mittaukset tulee toteuttaa siten, että näytteet edustavat työntekijöiden henkilökohtaista altistumista asbestipölylle. Mittauksen tekijältä edellytetään riittävää ammatillista osaamista tarpeellisten näytteiden ottamiseen ja niiden arviointiin. Mittaukset on dokumentoitava.

4 §

Altistumisalueen rajaaminen ja siellä toimiminen

Alue, jolla työntekijä voi altistua asbestille, on selvästi rajattava ja osoitettava varoitusmerkein. Altistumisalueelle eivät saa päästä muut kuin asbestityön tekemiseen välttämättömät henkilöt.

Työntekijöiden on altistumisalueella käytettävä asbestityön edellyttämiä suojavaatteita ja muita henkilönsuojaimia.

Asbestin kulkeutuminen altistumisalueen ulkopuolelle on estettävä. Asbestipitoiset aineet, välineet ja varusteet tulee siirtää altistumisalueelta merkittyinä ja pakattuina siten, ettei niistä aiheudu vaaraa. Työntekijän on ennen altistumisalueelta poistumistaan puhdistauduttava asbestipölystä.

Asbestista puhdistautumiseen on oltava sopivat ja asianmukaisesti varustetut tilat.

5 §

Huoltotilat

Asbestityössä käytettävien työvälineiden pölyävää huoltoa ja muuta kunnossapitoa varten on oltava erilliset huoltotilat, joissa työ voidaan tehdä turvallisesti.

Huoltotilat on puhdistettava säännöllisesti.

6 §

Erityinen opetus ja ohjaus

Työnantajan on annettava asbestityötä tekevälle työntekijälle opetusta ja ohjausta seuraavista asioista:

1) asbestin ominaisuuksista ja terveysvaikutuksista,

2) 3 §:n 1 momentissa tarkoitetusta asbestille altistumisen raja-arvosta, raja-arvon alittumisen seurannasta ja mittauslaitteiden käytöstä,

3) tuote- ja materiaalityypeistä, jotka todennäköisesti sisältävät asbestia,

4) asbestille altistavista toimista ja ennaltaehkäisevien toimien merkityksestä altistuksen vähentämiseksi,

5) turvallisista työtavoista, toimista ja suojavälineistä,

6) suojavaatetuksesta ja puhdistautumisesta,

7) hengityksensuojainten valinnasta, oikeasta käytöstä, puhdistamisesta ja toimintakunnon varmistamisesta,

8) asbestia sisältävien jätteiden käsittelystä,

9) hätämenettelyistä,

10) terveystarkastuksista.

Työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta on täydennettävä tarvittaessa.

7 §

Asbestikartoitus

Rakennuttajan tai muun, joka ohjaa tai valvoo rakennushanketta, johon voi sisältyä asbestipurkutyötä, on huolehdittava asbestikartoituksen tekemisestä.

Asbestikartoituksessa on

1) paikallistettava purettavassa kohteessa oleva asbesti,

2) selvitettävä asbestin ja sitä sisältävien materiaalien laatu ja määrä,

3) selvitettävä rakenteissa olevan asbestin ja sitä sisältävien materiaalien pölyävyys niitä käsiteltäessä tai purettaessa.

Asbestikartoituksen tekijältä edellytetään riittävää perehtyneisyyttä asbestiin, sen esiintymiseen ja rakenteiden purkamiseen sekä suunnitellun kartoituksen laadun ja laajuuden edellyttämää ammatillista osaamista.

Asbestikartoitus on dokumentoitava ja se on luovutettava asbestipurkutyöhön ryhtyvän työnantajan tai itsenäisen työnsuorittajan käyttöön.

Mitä tässä pykälässä säädetään rakennuttajasta tai muusta, joka ohjaa ja valvoo rakennushanketta, sovelletaan työturvallisuuslain 49 §:ssä tarkoitetulla yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävään työnantajaan.

8 §

Kirjallinen turvallisuussuunnitelma

Asbestipurkutyöhön ryhtyvän työnantajan on tehtävä asbestipurkutyötä varten 7 §:n mukaisen asbestikartoituksen ja työturvallisuuslain 10 §:n 1 momentissa tarkoitetun työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin perusteella kirjallinen turvallisuussuunnitelma.

Turvallisuussuunnitelmasta tulee ilmetä tarpeellisessa laajuudessa työn ja työympäristön turvallisuuden varmistamiseksi tehtävät toimenpiteet altistuksen arvioimiseksi, vähentämiseksi ja seurannaksi.

Turvallisuussuunnitelma on annettava tiedoksi asbestipurkutyöhön osallistuville työntekijöille ja työn vaikutuspiirissä oleville toiminnanharjoittajille ja heidän työntekijöilleen.

Itsenäisen työnsuorittajan on työturvallisuuslain 49 §:ssä tarkoitetulla yhteisellä työpaikalla noudatettava, mitä 1-3 momentissa säädetään.

9 § Ennakkoilmoitus

Uusi 9 § voimaan 15.11.2021 (930/2021)

Työnantajan ja itsenäisen työnsuorittajan tulee ilmoittaa työkohteessa asbestipurkutyölupaa edellyttävästä asbestipurkutyöstä etukäteen alueellisesti toimivaltaiselle työsuojeluviranomaiselle. Ilmoitus on tehtävä kirjallisesti, mikäli mahdollista vähintään seitsemän päivää ennen työn aloittamista.

Sen lisäksi, mitä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 48 §:n 2 momentissa säädetään, ilmoituksen tulee sisältää tarpeelliset tiedot seuraavista seikoista:

1) työn luonne, alkamisaika ja todennäköinen kesto;

2) paikka, jossa työ tehdään;

3) työn tilaaja ja tämän yhteystiedot;

4) asbestikartoituksen keskeiset havainnot, asbestikartoituksen suorituspäivä ja tekijä;

5) asbestin tai asbestipitoisen materiaalin purkuun käytettävät menetelmät;

6) työntekijöiden suojaukseen ja puhdistamiseen käytettävät laitteet ja niiden ominaisuudet;

7) asbestipölyn työympäristöön leviämisen estämiseksi käytettävät laitteet ja niiden ominaisuudet;

8) sen kaatopaikan nimi, jonne jätteet toimitetaan;

9) ilmoituksen tekijä ja tämän yhteystiedot.

Ilmoitus työsuojeluviranomaiselle on uusittava, jos työolosuhteissa tapahtuu muutos, jonka johdosta altistuminen asbestista tai asbestipitoisesta materiaalista vapautuvalle pölylle lisääntyy merkittävästi. Lisäksi ilmoitusta on täydennettävä, jos purkutyötä tekemään tulee muu kuin ennalta ilmoitettu työntekijä.

Ennen työn aloittamista on näkyvälle paikalle 4 §:ssä tarkoitetun altistumisalueen ulkopuolelle kiinnitettävä ilmoitus, josta ilmenee tämän pykälän 2 momentin 1, 2 ja 9 kohdassa tarkoitetut tiedot.

Vanha 9 § 15.11.2021 alkaen (930/2021)

Työnantajan ja itsenäisen työnsuorittajan tulee ilmoittaa työkohteessa asbestipurkutyölupaa edellyttävästä asbestipurkutyöstä etukäteen alueellisesti toimivaltaiselle työsuojeluviranomaiselle. Ilmoitus on tehtävä kirjallisesti, mikäli mahdollista vähintään seitsemän päivää ennen työn aloittamista.

Ilmoituksen tulee sisältää tarpeelliset tiedot seuraavista seikoista:

1) työn luonne, alkamisaika ja todennäköinen kesto,

2) paikka, jossa työ tehdään,

3) työn tilaaja ja tämän yhteystiedot,

4) työssä käytettävien työntekijöiden nimet,

5) työntekijöiden terveyden sopivuus asbestitöihin sekä viimeisimmän työntekijälle tehdyn terveystarkastuksen suorittamispäivämäärä ja tieto tarkastuksen voimassaolosta,

6) asbestikartoituksen keskeiset havainnot, asbestikartoituksen suorituspäivä ja tekijä,

7) asbestin tai asbestipitoisen materiaalin purkuun käytettävät menetelmät,

8) työntekijöiden suojaukseen ja puhdistamiseen käytettävät laitteet ja niiden ominaisuudet,

9) asbestipölyn työympäristöön leviämisen estämiseksi käytettävät laitteet ja niiden ominaisuudet,

10) sen kaatopaikan nimi, jonne jätteet toimitetaan,

11) ilmoituksen tekijä ja tämän yhteystiedot.

Ilmoitus työsuojeluviranomaiselle on uusittava, jos työolosuhteissa tapahtuu muutos, jonka johdosta altistuminen asbestista tai asbestipitoisesta materiaalista vapautuvalle pölylle lisääntyy merkittävästi. Lisäksi ilmoitusta on täydennettävä, jos purkutyötä tekemään tulee muu kuin ennalta ilmoitettu työntekijä.

Ennen työn aloittamista on näkyvälle paikalle 4 §:ssä tarkoitetun altistumisalueen ulkopuolelle kiinnitettävä ilmoitus, josta ilmenee tämän pykälän 2 momentin 1, 2 ja 11 kohdissa tarkoitetut tiedot.

10 § Asbestipurkutyön johto ja valvonta

Työnantajan on nimettävä asbestipurkutyön toteuttamista varten työnjohtaja.

Työnjohtajan on jatkuvasti seurattava ja arvioitava 8 §:ssä tarkoitetun turvallisuussuunnitelman toteutumista ja huolehdittava, että asbestipurkutyö tehdään turvallisuussuunnitelman mukaisesti.

11 § Turvallisen asbestipurkutyön periaatteet

Asbestipurkutyö on tehtävä siten, että asbestipölyä muodostuu mahdollisimman vähän ja muodostunut pöly poistetaan syntymiskohteessaan.

Asbestia on poistettava purettavista rakenteista tilan turvallisen käytön kannalta riittävästi ja tarkoituksenmukaisesti. Rakenteisiin jätetty asbesti on peitettävä ja tarvittaessa merkittävä asianmukaisesti.

Asbestia sisältävien rakenteiden purku on tehtävä siten, että asbesti ja asbestipitoiset materiaalit poistetaan ennen kuin rakenteet muuten puretaan, jollei poistamisesta aiheudu työntekijöille suurempaa altistumista kuin asbestin jättäminen paikalleen heille aiheuttaisi.

12 § Asbestipurkutyön työmenetelmät

Asbestipurkutyössä käytettävää menetelmää valittaessa on otettava huomioon 11 §:ssä mainittujen periaatteiden lisäksi suoritettavan purkutyön laajuus ja purkukohteen olosuhteet.

Asbestipurkutyö voidaan suorittaa:

1) osastointimenetelmällä siten, että purkutyö tehdään altistumisalueella, joka on ilmastollisesti erotettu muusta työympäristöstä,

2) purkupussimenetelmällä siten, että pienikokoinen asbestia sisältävä rakenne tai tekninen järjestelmä eristetään ja alipaineistetaan muusta ilmatilasta erikoisvalmisteisella purkupussilla, jonka sisälle rakenne tai tekninen järjestelmä puretaan ja jolla purkujäte siirretään pois purkukohteesta,

3) kokonaisena irrottamalla siten, että asbestia sisältävä rakenne- tai laiteosa irrotetaan rakenteesta kokonaisena ja irrotettu osa kuljetetaan pois peitettynä pölyn leviämisen estävällä materiaalilla,

4) upotusmenetelmällä siten, että asbestia sisältävä irrotettu rakenne- ja laiteosa upotetaan pölyämisen estämiseksi altaaseen, jossa asbesti poistetaan,

5) märkäpurkuna siten, että asbestia sisältävä rakenne kastellaan perusteellisesti pölyämisen estämiseksi ennen purkua taikka siten, että asbestia sisältävä julkisivupinnoite poistetaan märkähiekkapuhalluksena,

6) muulla kuin 1-5 kohdassa tarkoitetulla teknisen kehityksen mahdollistamalla menetelmällä, jolla saavutetaan vastaava turvallisuustaso.

Krokidoliittia purettaessa on käytettävä aina 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettua osastointimenetelmää.

Jos purettavan materiaalin asbestipitoisuudesta ei ole varmuutta, on purkutyö suoritettava käyttäen 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettua osastointimenetelmää.

13 § Osastointimenetelmää koskevat lisävaatimukset

Edellä 12 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettua osastointimenetelmää käytettäessä altistumisalue on asbestipölyn leviämisen estämiseksi erotettava ilmastollisesti muusta työympäristöstä vähintään viiden ja krokidoliittia purettaessa vähintään kymmenen pascalin paine-erolla. Paine-eron pysyvyyttä on seurattava laitteella, joka rekisteröi ja hälyttää haitallisesta paine-eron alittumisesta altistumisalueella.

Kulkuyhteys 1 momentissa tarkoitetulle altistumisalueelle on järjestettävä suluilla tai muulla luotettavalla tavalla siten, että asbestipitoisten aineiden, välineiden ja varusteiden käsittely, työntekijöiden puhdistautuminen ja muut toimenpiteet voidaan tehdä turvallisesti.

14 § Työvälineiden käyttö ja toimintakunnon varmistaminen

Työnantajan tulee varmistaa, että työntekijällä on asbestipurkutyöhön sopivat, vaatimustenmukaiset suojavaatteet ja henkilönsuojaimet. Työntekijän hengitysilman asbestikuitupitoisuus ei saa ylittää 0,01 kuitua kuutiosenttimetrissä ilmaa.

Osastoidussa asbestipurkutilassa työntekijän on käytettävä puhallinkäyttöistä kokonaamaria. Krokidoliittia purettaessa työntekijän on käytettävä kokonaamaria, jossa hengitysilma tuotetaan paineilmalaitteella.

Hengityksensuojaimen tiiviys on tarkistettava ennen käyttöä. Lisäksi hengityksensuojaimen tiiviys on varmistettava suojaimen sisäpuolelta työntekijän hengitysilmasta tehtävällä testillä vähintään kerran vuodessa.

Työnantajan tulee varmistaa, että ilmankäsittelylaitteiden suodattamien erotusaste on riittävä eikä työvälineistä pääse puhtaisiin tiloihin asbestipölyä enempää kuin 0,01 kuitua kuutiosenttimetrissä ilmaa.

Työvälineet on pidettävä säännöllisellä huollolla ja kunnossapidolla turvallisina. Työvälineet on puhdistettava käytön jälkeen ennen uudelleen käyttöön ottamista. Ilmankäsittelylaitteiden huoltokirjaan on merkittävä toimintakunnon varmistamiseksi tehdyt huollot ja muut toimenpiteet.

Työvälineiden valinnasta, käytöstä ja toimintakunnon varmistamisesta säädetään muutoin erikseen.

15 §

Altistumisalueen puhtauden varmistaminen ja jatkokäytön turvallisuus

Työnantajan on asbestipurkutyön suorittamisen jälkeen varmistuttava siitä, että altistumisalue on huolellisesti puhdistettu asbestista ja asbestipitoisesta materiaalista.

Tilojen puhdistuksen jälkeen työnantajan on varmistettava mittaamalla, ettei altistumisalueen ilmassa ole asbestia enempää kuin 0,01 kuitua kuutiosenttimetrissä ilmaa.

Purkutyön tehneen työnantajan ja työn tilanneen rakennuttajan on tehtävä tilan käyttöönottamisesta yhteinen asiakirja, jossa todetaan tilan puhtaus ja jatkokäytön turvallisuuteen liittyvät havainnot.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajasta, sovelletaan myös työturvallisuuslain 49 §:ssä tarkoitetulla yhteisellä työpaikalla toimivaan itsenäiseen työnsuorittajaan.

16 § Asbestikartoitus aluksella

Laivanisännän on huolehdittava, että aluksessa tehtävässä asbestikartoituksessa selvitetään ja merkitään aluksen asbestia sisältävät rakenteet.

Asbestikartoittajan on oltava perehtynyt asbestiin, aluksen rakenteisiin ja käytettäviin materiaaleihin.

17 § Ulkomaisella telakalla tehdyt asbestityöt

Jos aluksella on tehty asbestityötä ulkomaisella telakalla, laivanisännän on huolehdittava, että tilat, joissa asbestityötä on tehty ja joihin asbestipöly on saattanut levitä, puhdistetaan.

Tilojen puhdistuksen jälkeen laivanisännän on varmistettava mittaamalla, ettei altistumisalueen ilmassa ole asbestia enempää kuin 0,01 kuitua kuutiosenttimetrissä ilmaa.

18 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2016.

Tällä asetuksella kumotaan

1) valtioneuvoston päätös asbestityöstä (1380/1994),

2) valtioneuvoston päätös asbestityöstä annetun valtioneuvoston päätöksen soveltamisesta laivatyöhön (536/1988),

3) työsuojeluhallituksen päätös varautumisesta asbestityöhön aluksella (952/1989),

4) työsuojeluhallituksen päätös hyväksyttävistä asbestipurkutyössä käytettävistä menetelmistä ja laitteista (231/1989).

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2009/148/EY (32009L0148), EUVL L 330, 16.12.2009 s. 28

Helsingissä 25 päivänä kesäkuuta 2015

VNa työntekijöiden suojelemiseksi sähkömagneettisista kentistä aiheutuvilta vaaroilta

VNa 388/2016

Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi sähkömagneettisista kentistä aiheutuvilta vaaroilta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti säädetään työturvallisuuslain (738/2002) nojalla:

1 § Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan työhön, jossa työntekijät altistuvat tai saattavat altistua tunnetuille sähkömagneettisten kenttien lyhytaikaisille, suorille biofysikaalisille tai epäsuorille vaikutuksille.

Tätä asetusta ei sovelleta mahdollisiin pitkäaikaisvaikutuksiin eikä vaikutuksiin, jotka aiheutuvat kontaktista jännitteisiin johtimiin.

Työntekijöiden terveydentilan seurannasta säädetään työterveyshuoltoa koskevassa lainsäädännössä.

Tässä asetuksessa tarkoitetaan:

2 § Määritelmät

1) sähkömagneettisilla kentillä staattisia sähkökenttiä, staattisia magneettikenttiä ja ajallisesti vaihtelevia sähkökenttiä, magneettikenttiä ja sähkömagneettisia aaltoja, joiden taajuus on enintään 300 GHz;
2) suorilla biofysikaalisilla vaikutuksilla välittömiä vaikutuksia, jotka ilmenevät sähkö- magneettisessa kentässä olevassa ihmiskehossa tapahtuvan lämpötilan nousun tai sähkövirtojen lisääntymisen aiheuttamina vaikutuksina;
3) epäsuorilla vaikutuksilla kontaktivirtoja ja muita sellaisia sähkömagneettisen kentän aiheuttamia välillisiä vaikutuksia, joista voi aiheutua vaaraa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle;
4) altistumisraja-arvoilla arvoja, jotka on asetettu biofysikaalisten ja biologisten teki- jöiden, erityisesti tieteellisesti vakiintuneiden lyhytaikaisten ja akuuttien suorien vaikutus- ten perusteella;
5)terveysvaikutusraja-arvoilla altistumisraja-arvoja, joiden ylittyessä työntekijälle saattaa aiheutua kudosten liiallista lämpenemistä tai hermo- ja lihaskudoksen stimuloitumista tai muita haitallisia terveysvaikutuksia;
6) aistimusraja-arvoilla aistinelimiin kohdistuvia vaikutuksia aiheuttavia altistumisraja-arvoja, joiden ylittyessä työntekijälle saattaa aiheutua hetkellisesti

aistihavaintojen häi- riöitä ja aivotoiminnan vähäisiä muutoksia.
7) toimenpidetasoilla toiminnallisia tasoja, joilla osoitetaan asianomaisten
altistumisraja-arvojen noudattaminen tai joilla tarvittaessa toteutetaan tämän asetuksen mukaiset suojaavat tai ehkäisevät toimenpiteet;
8) sähkökenttien matalilla ja korkeilla toimenpidetasoilla tasoja, jotka liittyvät tämän asetuksen mukaisiin suojaaviin tai ehkäiseviin toimenpiteisiin;
9) magneettikenttien matalalla toimenpidetasolla tasoa, joka on yhteydessä
aistimusraja-arvoon;
10) magneettikenttien korkealla toimenpidetasolla tasoa, joka on yhteydessä
terveysvaikutusraja-arvoon.

3 § Altistumisraja-arvot

Sähkömagneettisille kentille altistumiseen liittyvät fysikaaliset suureet esitetään liit- teessä I.

Muihin kuin lämpövaikutuksiin perustuvista terveysvaikutusraja-arvoista ja aistimusraja-arvoista sekä toimenpidetasoista säädetään liitteessä II.

Lämpövaikutuksiin perustuvista terveysvaikutusraja-arvoista ja aistimusraja-arvoista sekä toimenpidetasoista säädetään liitteessä III.

4 § Altistumisraja-arvojen noudattaminen

Työnantajan on noudatettava altistumisraja-arvoja.

Terveysvaikutusraja-arvoja ja aistimusraja-arvoja katsotaan noudatetun, kun työnantaja osoittaa, että liitteissä II ja III esitetyt toimenpidetasot eivät ylity.

Jos toimenpidetasot ylittyvät, työnantajan on viipymättä varmistettava, että terveysvai- kutusraja-arvot ja aistimusraja-arvot eivät ylity ja osoitettava näiden raja-arvojen noudat- taminen 6 §:ssä tarkoitetuilla altistumisen arviointimenetelmillä.

5 § Toimenpidetasojen ja aistimusraja-arvojen ylittäminen

Sen estämättä, mitä 4 §:ssä säädetään, voidaan toimenpidetasot ja aistimusraja-arvot ylittää perustelluista syistä seuraavasti:

1) 1 Hz–10 MHz sähkökentän matalat toimenpidetasot (liite II, taulukko B1) voidaan ylittää, jos
a) terveysvaikutusraja-arvot (liite II, taulukko A2) eivät ylity;
b) kivuliaita tai työskentelyä haittaavia kipinäpurkauksia ja kontaktivirtoja (liite II, tau- lukko B3) ehkäistään suojaavilla toimenpiteillä; ja
c) työntekijöille on annettu opetusta ja ohjausta kipinäpurkausten ja kontaktivirtojen mahdollisesti aiheuttamien hetkellisten ja ärsyttävien aistimusten mahdollisuudesta ja merkityksestä terveydelle;

2) 1 Hz–10 MHz magneettikentän matalat toimenpidetasot (liite II, taulukko B2) voidaan ylittää, jos
a) aistimusraja-arvojen ylittyminen on tilapäistä;
b) terveysvaikutusraja-arvot (liite II, taulukko A2) eivät ylity;
c) vaarojen arviointi saatetaan ajan tasalle ja ryhdytään ehkäiseviin toimenpiteisiin, mi-
käli ilmenee selkeästi magneettikenttiin liittyviä hetkellisiä ja epätavallisia valoaistimuk- sia tai muita aistimuksia; ja
d) työntekijöille on annettu opetusta ja ohjausta hetkellisten ja selkeästi magneettikent- tiin liittyvien epätavallisten valoaistimusten tai muiden aistimusten mahdollisuudesta ja niiden merkityksestä terveydelle;

3) 0–1 Hz staattisen magneettikentän aistimusraja-arvot (liite II, taulukko A1) voidaan ylittää, jos
a) ylittyminen on tilapäistä;
b) terveysvaikutusraja-arvot (liite II, taulukko A1) eivät ylity;
c) on toteutettu kulunvalvontaa ja muita suojaavia toimenpiteitä;
d) vaarojen arviointi saatetaan ajan tasalle ja ryhdytään toimenpiteisiin, mikäli hetkel-
lisiä magneettikenttään selvästi liittyviä aistimuksia, kuten huimausta tai pahoinvointia il- menee; ja
e) työntekijöille on annettu opetusta ja ohjausta hetkellisten aistimusten mahdollisuu- desta ja niiden merkityksestä terveydelle;

4) 1–400 Hz ulkoisen sähkö- ja magneettikentän aiheuttaman sisäisen sähkökentän ais- timusraja-arvot (liite II, taulukko A3) voidaan ylittää, jos
a) ylittyminen on tilapäistä;
b) terveysvaikutusraja-arvot (liite II, taulukko A2) eivät ylity;
c) vaarojen arviointi saatetaan ajan tasalle ja ryhdytään toimenpiteisiin, mikäli ilmenee
hetkellisiä ulkoisen sähkö- ja magneettikentän aiheuttamaan kehon sisäiseen sähkökent- tään selvästi liittyviä epätavallisia valoaistimuksia ja muita epätavallisia aistimuksia;
d) työntekijöille on annettu opetusta ja ohjausta hetkellisten aistimusten mahdollisuu- desta ja niiden merkityksestä terveydelle;

5) 0,3–6 GHz sähkömagneettisen kentän aistimusraja-arvo (liite III, taulukko A2) voi- daan ylittää, jos
a) ylittyminen on tilapäistä;
b) terveysvaikutusraja-arvot (liite III, taulukko A1) eivät ylity; ja
c) työntekijöille on annettu opetusta ja ohjausta hetkellisten sähkömagneettisen kentän
aiheuttamien mikroaaltopulssien aiheuttamien epätavallisten kuuloaistimusten mahdolli- suudesta ja niiden merkityksestä terveydelle.

6 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Sen lisäksi, mitä työturvallisuuslain (738/2002) 10 §:ssä säädetään työn vaarojen
selvittämisestä ja arvioimisesta, työnantajan on otettava vaarojen arvioinnissa huomioon erityisesti:

1) liitteissä II ja III säädetyt terveysvaikutusraja-arvot, aistimusraja-arvot ja
toimenpidetasot;
2) altistumisen toistuvuus, taso, kesto ja tyyppi, mukaan lukien altistumisen jakautumi- nen työntekijöiden kehoon ja työpaikkatilaan;
3) suorat biofysikaaliset vaikutukset;
4) sähkömagneettisten kenttien vaikutus sellaisten työntekijöiden terveyteen ja turval- lisuuteen, jotka ovat erityisen alttiita riskeille;
5) muut mahdolliset epäsuorat vaikutukset;
6) sellaiset korvaavat laitteet, joilla sähkömagneettisille kentille altistumista voidaan vähentää;
7) laitevalmistajien antamat tiedot;
8) altistuminen useille sähkömagneettisia kenttiä aiheuttaville lähteille;
9) samanaikainen altistuminen useille eritaajuisille kentille;
10) terveydentilan seurannassa saadut tiedot ja muut työntekijöiden terveyteen ja tur-
vallisuuteen liittyvät tiedot.

Jos työnantaja ei voi luotettavasti laitevalmistajien antamien tai muuten saatavilla ole- vien tietojen perusteella varmistua siitä, että altistumisraja-arvoja

noudatetaan, on työnte- kijöiden altistumista arvioitava mittauksin tai laskelmin. Tällöin on otettava huomioon mittauksiin ja laskelmiin liittyvät epävarmuustekijät. Sähkömagneettisille kentille altistu- misen arvioinnissa, mittaamisessa ja laskennassa on otettava huomioon asiaa koskevat kansainväliset standardit ja asiaan liittyvät altistumistietokannat.

Vaarojen arviointiin voi sisältyä selvitys siitä, että yksityiskohtainen vaarojen arviointi ei ole tarpeellinen. Vaarojen arviointia ei tarvitse sähkömagneettisten kenttien osalta tehdä sellaisella työpaikalla, joka on avoin yleisölle ja jolla käytetään käyttötarkoituksensa mu- kaisesti vain vaatimustenmukaisia, julkiseen käyttöön tarkoitettuja laitteita.

7 §Toimenpiteet toimenpidetasojen ylittyessä

Jos liitteissä II ja III säädetyt toimenpidetasot ylittyvät, työnantajan on laadittava ja to- teutettava vaarojen arvioinnin perusteella suunnitelma terveysvaikutusraja-arvot ja aisti- musraja-arvot ylittävän altistumisen estämiseksi (toimintasuunnitelma). Toimintasuunni- telmaa ei tarvitse laatia, mikäli vaarojen arvioinnin tulos osoittaa, että altistumisraja-arvot eivät ylity ja että kentästä ei aiheudu vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle.

Ne työntekoalueet, joissa työntekijät vaarojen arvioinnin mukaan todennäköisesti altis- tuvat toimenpidetasot ylittäville sähkömagneettisille kentille, on osoitettava sähkömag- neettisia kenttiä kuvaavin merkein. Nämä alueet on yksilöitävä ja pääsy niille on tarvit- taessa rajoitettava. Sähkömagneettisia kenttiä kuvaavia merkkejä ja pääsyrajoituksia ei vaadita, jos pääsy näille alueille on asianmukaisesti rajoitettu muista syistä ja työntekijöille on tiedotettu sähkömagneettisista kentistä aiheutuvista vaaroista.

8 § Toimintasuunnitelman sisältö

Toimintasuunnitelman tulee sisältää teknisiä ja toiminnan järjestelyä koskevia toimen- piteitä, joilla estetään terveysvaikutusraja-arvot ja aistimusraja-arvot ylittävä altistumi- nen. Suunnitelmassa on otettava huomioon erityisesti seuraavat suojaavat tai ehkäisevät toimenpiteet:
1) vaihtoehtoiset työmenetelmät, joissa sähkömagneettisille kentille altistuminen on vähäisintä;
2) mahdollisimman heikkoja sähkömagneettisia kenttiä lähettävien laitteiden valitse- minen;
3) tekniset toimenpiteet sähkömagneettisten kenttien emissiovaikutuksen vähentämi- seksi;
4) toimenpiteet alueen rajaamiseksi ja sinne pääsyn rajoittamiseksi;
5) toimenpiteet, menettelyt ja tekniset keinot, joilla torjutaan kipinäpurkauksia ja kon- taktivirtoja;
6) työntekijöiden opetus ja ohjaus;
7) työssä käytettävien työvälineiden ja työpaikoilla ja työpisteissä käytettävien järjes- telmien huolto-ohjelmat;
8) työpaikkojen ja työpisteiden suunnittelu;
9) altistuksen keston ja voimakkuuden rajoittaminen; 10) henkilönsuojaimien saatavuus.

9 § Vaaroille erityisen alttiit työntekijät

Saatuaan tiedon työntekijän erityisestä alttiudesta sähkömagneettisten kenttien haitta- vaikutuksille, työnantajan on laadittava ja toteutettava vaarojen arviointiin perustuva suunnitelma toimenpiteistä, joilla tällaista työntekijää estetään altistumasta sähkömag- neettisten kenttien aiheuttamille haittavaikutuksille.

10 § Toimenpiteet terveysvaikutusraja-arvon ja aistimusraja-arvon ylittyessä

Jos työntekijän altistuminen ylittää liitteissä II ja III säädetyn terveysvaikutusraja-arvon tai aistimusraja-arvon muissa kuin 5 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa, työnantajan on ryhdyttävä viipymättä toimenpiteisiin altistuksen vähentämiseksi alle raja-arvon.
Työnantajan on selvitettävä raja-arvon ylittymisen syyt ja muutettava suojaavia ja eh- käiseviä toimenpiteitä, jotta ylitys ei toistu. Työnantajalla tulee olla hallussaan tieto raja- arvon ylittymisen syistä.

11 § Poikkeukset

Poiketen siitä, mitä 4 ja 5 §:ssä säädetään:
1) altistuminen saa ylittää altistumisraja-arvot, jos altistuminen on yhteydessä tervey- denhuoltoalalla tutkittaville tarkoitettujen magneettikuvauslaitteiden asentamiseen, tes- taukseen, käyttöön, kehittämiseen tai huoltoon taikka niihin liittyvään tutkimukseen edel- lyttäen, että kaikki seuraavat edellytykset täyttyvät:
a) 6 §:ssä tarkoitetun vaarojen arvioinnin perusteella on osoitettavissa altistumisraja-ar- vojen ylittyminen;
b) on hyödynnetty tekniset ja organisatoriset mahdollisuudet;
c) altistumisraja-arvojen ylittyminen on olosuhteiden johdosta perusteltua;
d) työpaikan, työssä käytettävien laitteiden tai työkäytäntöjen ominaispiirteet on otettu huomioon; ja
e) työnantaja osoittaa, että työntekijät on suojattu haitallisia terveysvaikutuksia ja vaa- roja vastaan;

2) altistuminen saa ylittää altistumisraja-arvot sellaisen työntekijän osalta, joka työs- kentelee operatiivisten sotilaallisten laitteistojen kanssa, jolloin voidaan toteuttaa sellaisia erityisiä suojelujärjestelmiä, joilla haitalliset terveysvaikutukset ja vaarat estetään;

3) altistuminen saa tilapäisesti ylittää altistumisraja-arvot muissa kuin 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa ainoastaan, jos ylittämiseen on perusteltu syy edellyttäen, että:
a) 6 §:ssä tarkoitetun vaarojen arvioinnin perusteella on osoitettavissa raja-arvojen ylit- tyminen;
b) on hyödynnetty tekniset ja organisatoriset mahdollisuudet;
c) on otettu huomioon työpaikan, työssä käytettävien laitteiden tai työkäytäntöjen omi- naispiirteet; ja
d) työnantaja osoittaa, että työntekijät on suojattu haitallisia terveysvaikutuksia ja vaa- roja vastaan ja että työntekijöiden suojelussa noudatetaan kansainvälisesti tunnustettuja standardeja.
Edellä 1 momentissa tarkoitetun ylityksen kesto tulee rajoittaa niin lyhytaikaiseksi kuin mahdollista.

12 § Työntekijöille annettava opetus ja ohjaus

Työnantajan on annettava työntekijöille opetusta ja ohjausta erityisesti:
1) toimenpiteistä, joita tämän asetuksen perusteella on toteutettu;
2) altistumisraja-arvojen ja toimenpidetasojen ylittämisen mahdollisista vaaroista ja niiden ehkäisemiseksi toteutetuista toimenpiteistä;
3) altistumisen mahdollisista epäsuorista vaikutuksista;
4) tämän asetuksen mukaisesti suoritettujen arviointien, mittausten ja laskelmien tulok- sista, jotka koskevat sähkömagneettisille kentille altistumisen tasoja;
5) siitä, miten altistumisen haitallisia terveysvaikutuksia voi havaita ja miten niistä tu- lee ilmoittaa työnantajalle;
6) siitä, että keskus- tai ääreishermostovaikutuksiin saattaa liittyä hetkellisiä aistimuk-

sia;
7) työntekijöiden oikeudesta terveydentilan seurantaan;
8) turvallisista työtavoista, joita käyttäen altistumisesta aiheutuvat vaarat minimoidaan; 9) tekijöistä, jotka voivat lisätä 9 §:ssä tarkoitettujen työntekijöiden alttiutta sähkömag-
neettisten kenttien aiheuttamille vaaroille.

13 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2016.
Tällä asetuksella kumotaan suurtaajuuslaitteista ja niiden tarkastuksesta annettu valtio- neuvoston päätös (473/1985).

VNa työympäristöstä aluksessa

289/2017

Valtioneuvoston asetus työympäristöstä aluksessa

1 luku Yleiset säännökset

1 § Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan suomalaiseen alukseen, jolla työskentelee laivaväkeä. Tätä asetusta ei kuitenkaan sovelleta:
1) puolustus- ja merivartiotehtäviin käytettäviin valtion aluksiin;
2) uivaan telakkaan;
3) alle 12 metrin pituiseen ruoppaajaan;
4) alle 12 metrin pituiseen proomuun;
5) alle 24 metrin kalastusalukseen;
6) vuokraveneisiin;
7) kantosiipi-, ilmatyyny- ja perinnealukseen.

2 luku Fysikaaliset tekijät

2 § Melun enimmäismäärä ja mittaaminen

Työtilojen A-painotettu keskiäänitaso ei saa ylittää liitteen 1 mukaisia arvoja. Jos
melumittauksessa todetaan, että liitteen 1 mukaiset arvot ylittyvät, on ryhdyttävä viipymättä toimenpiteisiin melun vähentämiseksi alle säädettyjen arvojen.

Jäissä kulkevalla aluksella ja aluksella, joka on kulussa vain lyhyehkön ajan
vuorokauden aikana, saadaan liitteen 1 mukainen melutaso ylittää aluksen ollessa kulussa enintään10 desibelillä.

Aluksella esiintyvä melu on mitattava ja mittauksesta on tehtävä selvitys liitteessä 2 säädetyn mukaisesti.

3 § Melulta suojautuminen

Jos melutaso aluksen työskentelyalueella ylittää 85 desibeliä, on tällaiseen tilaan
johtavalla ovella tai kulkutiellä oltava pysyvä ilmoitus melusta ja vaatimus kuulonsuojainten käytöstä.

4 § Tärinä

Tiloissa, joissa työskennellään jatkuvasti tai pitkän aikaa kerrallaan, ei saa esiintyä
laivaväen turvallisuutta tai terveyttä vaarantavaa tärinää.

5 § Säteily

Säteilyä aiheuttava tutka, radiolähettimen antenni tai muu vastaava laite on asennettava siten, että säteilystä ei aiheudu laitetta käytettäessä haittaa tai vaaraa laivaväen turvallisuudelle tai terveydelle.

6 § Valaistus

Aluksen työtiloissa ja kulkuteillä on oltava tarkoituksenmukainen yleisvalaistus.
Työskentelykohteissa sekä portaiden, tikkaiden ja kulkuaukkojen kohdalla on tarvittaessa oltava lisäksi paikallisvalaistus. Työtilojen valaistuksen valaistusvoimakkuuden on oltava vähintään liitteen 3 mukainen. Työturvallisuutta vaarantavia tai työntekijää haittaavia valaistusvoimakkuuksien eroja ei saa esiintyä.

Yleisvalaisimen on oltava kiinteä. Valaisimen on oltava turvallinen ottaen huomioon sen sijoitus, aluksessa kuljetettava lasti tai kyseisessä tilassa säilytettävä aine. Vaatimus kiinteästä yleisvalaistuksesta ei koske miehittämättömiä kuljetusproomuja.

7 § Lämpötila

Huone tai tila, jossa tehdään säännöllisesti työtä, on varustettava riittävällä
ämmityksellä.

Komentosillalla, konevalvontahuoneessa, toimistossa, keittiössä tai muussa
vastaavassa tilassa on lämpötila normaalioloissa pidettävä noin 20 celsiusasteena. Työpajoissa on lämpötila pidettävä yli 16 celsiusasteena. Poikkeuksellisissa oloissa näistä arvoista voidaan tilapäisesti poiketa.

8 § Ilmanvaihto

Ilman lämpötila sekä virtaussuunta ja -nopeus on voitava säätää sellaisiksi, ettei niistä aiheudu haittaa laivaväen terveydelle. Jos lämmitykseen käytetään lämminilma- tai ilmas- tointilaitetta, ilma on tarvittaessa kostutettava.

Ilmanvaihdon on oltava niin tehokas, etteivät hengitysilman epäpuhtaudet aiheuta

terveydellistä haittaa. Koneen ja laitteen sekä keittiölieden, venttiilien koeponnistuslaitteen ja hitsauspaikan tai muun vastaavan työskentelypaikan yhteydessä on tarvittaessa oltava paikallispoistolaitteet. Tiloissa, joissa akusto sijaitsee, on oltava riittävä tuuletus.

Koneellinen ilmanvaihtolaitteisto on pidettävä toimintakunnossa ja puhdistettava
säännöllisesti. Puhdistus on dokumentoitava. Keittiön ilmanvaihdon rasvasuodattimien on oltava riittävän suuret ja helposti puhdistettavat. Astianpesuosastossa on oltava tehokas höyrynpoisto.

3 luku Kulkutiet ja työtasot

9 § Määritelmät

Tässä luvussa tarkoitetaan:
1) *pääkulkutiellä* kannella keulan ja perän välistä kulkutietä, konehuoneen eri osastojen välistä kulkutietä tai muuta säännöllisesti käytettävää kulkutietä;
2) *kaltevuudella* kulmaa vaakatasoon nähden;
3) *kulkusillalla* aluksen ja laiturin välistä kulkurakennelmaa, jonka kaltevuus on
enintään 20 astetta;
4) *laskuportailla* aluksen ja laiturin välistä nostolaitteella varustettua kulkurakennelmaa, jonka kaltevuus on yli 20 astetta;
5) portailla eri tasojen välistä kiinteää kulkutietä, jonka kaltevuus on 20 astetta tai yli ja enintään 45 astetta;
6) *porrastikkailla* eri tasojen välistä kiinteää kulkutietä, jonka kaltevuus on yli 45 astetta ja enintään 75 astetta;
7) *tikkailla* eri tasojen välistä kiinteää kulkutietä, jonka kaltevuus on yli 75 astetta ja enintään 90 astetta;
8) *porrastasolla* portaiden ja tikastasolla tikkaiden yläpäässä olevaa tasoa;
9) *lepotasolla* tasoa, joka jakaa portaat tai tikkaat osiin;
10) *askelmalla* portaissa, porrastikkaissa tai muualla erikseen olevaa jalansijaa.

10 § Kulkutie alukseen

Laiturin ja aluksen välisen kulkutien tulee johtaa mahdollisimman suoraan laiturilta alukseen. Kulkutie on tarvittaessa merkittävä selvästi. Kulkutie on mahdollisuuksien
mukaan sijoitettava siten, että se on erillään lastinkäsittelystä sekä koneiden ja laitteiden vaaravyöhykkeestä.

11 § Laskuportaat ja kulkusilta

Laskuportaiden on oltava niin pitkät, että ne kaltevuuden ollessa enintään 50 astetta ulottuvat vähintään 0,60 metrin korkeudelle vedenpinnasta pienimmällä
kulkusyväyksellä. Laskuportaissa on oltava vaakasuorat tasot molemmissa päissä sekä pituuden ylittäessä 15 metriä myös lepotaso. Jos laskuportaiden askelmat eivät ole vaakatasoon kääntyviä, on askelmien oltava sellaiset, että jalka saa kunnollisen tuen laskuportaiden eri kaltevuusasennoissa.

Laskuportaiden ja kulkusiltojen leveyden on oltava vähintään 0,55 metriä ja niissä on oltava vähintään 1 metrin korkuiset riittävän lujat suojakaiteet molemmin puolin.
Kaiteiden etäisyyden toisistaan on oltava vähintään 0,60 metriä. Kaiteissa on oltava käsijohteiden lisäksi vähintään yksi välijohde. Jos kaiteiden välijohteena on köysi tai ketju, kaiteiden pystytukien etäisyys toisistaan saa olla enintään 1,50 metriä. Jos tuet ovat irrotettavat, on ne voitava kiinnittää paikalleen luotettavasti.

Laskuportaiden ja kulkusillan on oltava riittävän lujat ja turvalliset käyttää ja niiden alukseen kiinnittämisen on oltava luotettava. Kulkusilta ja tarvittaessa laskuportaiden
laiturin puoleinen pää on varustettava suojatuilla pyörillä tai rullalla. Laskuportaiden ja kulkusillan alla on oltava kulkutien molemmille puolille ulottuva suojaverkko ja sen
kiinnittämistä varten on oltava asianmukaiset kiinnityspisteet. Laskuportaat on huollettava ja tarkastettava asianmukaisesti.

12 § Kulkutiet aluksella

Kulkuteiden ja kulkutienä käytettävien tikkaiden ja porrastikkaiden on oltava
asianmukaiset ja rakenteeltaan turvalliset käyttää. Kulkuteiden pinnoitteen on oltava liukastumista estävä. Käytettäessä ritilää kulkutienä, ritilässä saa olla korkeintaan niin suuria aukkoja, että halkaisijaltaan 35 millimetrin suuruinen kuula ei pääse putoamaan niiden läpi. Jos ritilän alla kuljetaan tai työskennellään, ritilässä saa olla korkeintaan niin suuria aukkoja, että halkaisijaltaan 20 millimetrin suuruinen kuula ei pääse putoamaan niiden läpi.

Kulkuteiden ja portaiden mitoituksessa on otettava huomioon kulkuteillä kulkevien henkilöiden määrä ja kulkukertojen toistuvuus sekä niillä liikuteltavat tavarat.

Kaikkiin työskentelykohteisiin on järjestettävä riittävästi turvallisia, tarkoituksenmukaisia ja tarvittaessa selvästi merkittyjä ja kaitein varustettuja kulkuteitä. Kulkutiet, lattiat, portaat, käytävät ja vastaavat on pidettävä sellaisessa kunnossa, että liukastumis-,
kompastumis- ja putoamisvaara on mahdollisimman vähäinen.

Eri alustyyppejä koskevista kulkuteistä säädetään liitteessä 4.

13 § Pääkulkutiet

Pääkulkuteinä käytettävien käytävien ja luiskien vapaan leveyden on oltava vähintään 0,80 metriä ja vapaan korkeuden vähintään 2,03 metriä ja niillä on oltava kulkutien
käyttötarkoitus huomioon ottaen tarvittaessa käsijohteet.

Portaissa on oltava käsijohteet, joiden välisen vapaan leveyden on oltava vähintään 0,80 metriä. Vapaan korkeuden portaissa on oltava vähintään 2,03 metriä.

Alle 500 bruttovetoisuuden aluksessa portaiden käsijohteiden välisen vapaan leveyden on oltava vähintään 0,60 metriä. Alle 24 metrin aluksissa ja ammattiveneissä pääkulkuteiden on oltava vähintään 0,60 metriä.

14 § Muut kulkutiet

Muiden kuin pääkulkuteinä käytettävien käytävien ja luiskien leveyden on oltava
vähintään 0,80 metriä ja vapaan korkeuden vähintään 2,03 metriä. Harvoin käytettävillä kulkuteillä näistä mitoista voidaan poiketa. Mitoista saadaan poiketa myös alle 500 bruttovetoisuuden, alle 24 metrin aluksissa ja ammattiveneissä, jos vaatimusten täyttäminen olisi rakenteellisesti kohtuutonta edellyttäen kuitenkin, että laivaväen turvallisuus ei vaarannu.

Muissa kuin pääkulkutienä käytettävissä portaissa on oltava käsijohteet, joiden välisen vapaan etäisyyden oltava vähintään 0,60 metriä.

15 § Työtasot

Työskentelypaikat on varustettava tarvittaessa työtasolla ja kaiteilla sekä tarpeellisilla turvaköyden kiinnityspisteillä. Säännöllistä huoltoa vaativalle koneelle tai laitteelle tulee liittyä kulkutie ja työskentelytaso, jolta laitteen käyttö, huolto ja korjaus voidaan tehdä turvallisesti. Jos korkeus alemmasta työtasosta on enemmän kuin 0,50 metriä, on työtaso varustettava kaiteella. Mastoissa ja ikkunoiden ulkopuolelta tapahtuvaa pesua varten olevien työtasojen leveyden on oltava vähintään 0,30 metriä. Tasona on tällöin oltava nystyrälevy, ritilä tai rinnakkain asennetut tangot, joiden vapaa väli saa olla enintään 50 millimetriä.

Kaiteen korkeuden tulee olla vähintään 1 metri ja se on varustettava vähintään yhdellä vaakasuoralla välijohteella siten, ettei aukon pystysuora mitta ylitä 0,50 metriä, tai pystysuorilla tangoilla, joiden etäisyys toisistaan ei saa ylittää 0,17 metriä. Säälle alttiilla kansilla tulee välijohteita olla vähintään kaksi, jolloin alin aukko saa olla enintään 0,23 metriä korkea. Jalkalistan korkeuden tulee olla vähintään 60 millimetriä.

Mitä 12 §:n 1 momentissa säädetään kulkuteinä käytettävien ritilöiden aukoista, sovel- letaan työtasoina käytettäviin ritilöihin.

16 § Oviaukot

Pääkulkutiellä olevan oviaukon korkeuden on oltava vähintään 2,0 metriä kannesta mitattuna ja leveyden vähintään 0,80 metriä. Muilla kuin pääkulkuteillä ja alle 500 bruttovetoisuuden aluksissa oviaukon leveyden on oltava vähintään 0,60 metriä.

Muiden kuin hätäteiden ovet eivät saa johtaa suoraan portaisiin tai tikkaisiin vaan porras- tai tikastasolle, ellei putoamisvaaraa ole muulla tavoin estetty. Porras- tai tikastason on oltava sekä leveydeltään että syvyydeltään vähintään 0,60 metriä.

Raskaat ovet on asennettava siten, että ne eivät pääse iskeytymään toisiinsa tai aiheuttamaan puristumisvaaraa. Ovissa, lukuun ottamatta palo-ovia, ja miesluukuissa on oltava mekanismi, jonka avulla ovi tai luukku pysyy tarvittaessa auki.

17 § Kiinteät tikkaat

Kiinteiden tikkaiden molemmin puolin on oltava käsijohde. Pystysuorissa tikkaissa ei tarvitse olla erillistä käsijohdetta, mikäli tikkaiden rakenne antaa riittävän tuen kädelle. Käsijohteiden tai erillisten kädensijojen ja tikkaiden selkäsuojan tulee ulottua noin 1 metrin porras-, tikas- tai vastaavan nousutason yläpuolelle. Tikkaiden käsijohteiden välisen etäisyyden on oltava vähintään 0,40 metriä ja askelman leveyden vähintään 0,35 metriä. Askelman on oltava jalkaa riittävästi tukeva.

Mastoissa ja vastaavissa paikoissa olevien tikkaiden leveyden on oltava vähintään 0,25 metriä.

Tikkaat on asennettava siten, että askelman etureunan ja laipion tai vastaavan esteen välinen etäisyys on vähintään 0,15 metriä. Erillisten askelmien on oltava sellaiset, että jalan luistaminen sivusuunnassa askelmalta pois on estetty.

18 § Kiinteiden tikkaiden selkäsuojat

Jos tikkaat ovat yli 5 metrin korkuiset ja niiden kaltevuus ylittää 70 astetta tai jos tikkailta on lastisuojaan putoamisen vaara eikä putoamisvaaraa ole muulla tavoin estetty, on tikkaissa oltava putoamisen estävä asianmukainen selkäsuoja perustasosta 2,50 metrin korkeudesta lähtien.

19 § Lepotasot

Portaissa ja tikkaissa on oltava lepotasot kaiteineen vähintään 6 metrin välein pystysuoraan mitattuna. Lepotason on oltava vähintään yhtä leveä kuin portaat tai tikkaat, kuitenkin vähintään 0,60 metriä leveä ja syvä. Mastoissa ja muissa vastaavissa paikoissa olevien tikkaiden lepotasoksi riittää kaksi rinnakkain olevaa puolaa sekä nojaamisen kestävä suojakaari. Lepotasoja ei vaadita yksinomaan hätäteiksi tarkoitetuilla kulkuteillä.

Portaat ja tikkaat, joiden kaltevuus on alle 80 astetta ja joita ei rajaa laipio tai vastaava este, on varustettava kaiteella, jonka korkeus on vähintään 1 metrin askelman etureunasta pystysuoraan mitattuna. Välijohdetta ei tarvita, jos aukon suuruus ei ylitä 0,50 metriä kohtisuoraan käsijohteeseen nähden mitattuna.

20 § Nojatikkaat

Nojatikkaita ei saa käyttää työalustana. Nojatikkaita saadaan käyttää vain tilapäisinä kulkuteinä, nostoapuvälineiden kiinnittämiseen ja irrottamiseen sekä muihin vastaaviin lyhytkestoisiin, kertaluonteisiin töihin. Nojatikkaiden pituus saa olla enintään 6 metriä.

Nojatikkaat on asetettava tukevalle alustalle oikeaan nojakulmaan sekä estettävä niiden liukuminen ja kaatuminen.

4 luku Työskentelypaikat

21 § Toimistot

Aluksella, jonka bruttovetoisuus on vähintään 500, on oltava erillinen toimisto tai neuvottelutila. Jos aluksen bruttovetoisuus on vähintään 1 600, on konepäälliköllä oltava toimisto. Lisäksi matkustajia tai kappaletavaraa kuljettavalla aluksella, jonka bruttovetoisuus on vähintään 3 000, on perämiehillä oltava toimisto.

22 § Komentosilta

Ohjaus- ja navigointilaitteet on sijoitettava siten, että ohjaus ja navigointi voidaan suorittaa joko istuen tai seisten. Jos laitteet on suunniteltu seisten käytettäviksi, on jokaista toimintaan osallistuvaa varten varattava istuin, joka on sijoitettava siten, ettei se haittaa liikkumista komentosillalla eikä estä pääsyä eri toimintapisteiden luo tai vapaata liikkumista niiden luona.

Jos komentosillalle sijoitetaan muita kuin navigoitiin ja ohjaukseen liittyviä valvontalaitteita, ne on sijoitettava siten, että niiden toiminta ei häiritse navigointia ja aluksen ohjaamista.

Karttapöydän, mittareiden ja tarvittaessa muiden laitteiden valaistuksessa on oltava portaaton säätö.

23 § Konevalvontahuone

Aluksella, jonka bruttovetoisuus on 1 600 tai sitä suurempi, jossa konehuoneen valvonta on jatkuvaa tai jonka bruttovetoisuus on alle 1 600 mutta altistuminen konehuoneen melulle on ajallisesti merkittävää, on oltava konehuoneen yhteydessä erillinen konevalvontahuone tai muu äänieristetty tila.

24 § Kiinnityslaitteiden turvallisuus

Kettinkilokero on mitoitettava ja muotoiltava sellaiseksi, että kettinki saadaan paikoilleen työntekijän menemättä kettinkilokeroon.

Ankkuriklyysi ja kettinki on tarvittaessa suojattava suojakaiteella tai muulla vastaavalla laitteella.

Aluksessa, jonka bruttovetoisuus on 500 tai sitä suurempi, ankkurikettingin huuhtelua varten on oltava laitteet. Tarvittaessa on ankkurin noston tarkkailua varten oltava työtaso.

25 § Kiinnityslaitteiden sijoittelu

Kiinnityslaitteiden hallintalaitteet on sijoitettava siten, että käyttäjä on suojassa ja että hänellä on hyvä näkyvyys kiinnitysalueelle. Jos tämä ei ole mahdollista, on käyttäjän turvallisuus varmistettava muulla tavoin.

Kiinnitysvintturit, pollarit ja taittorullat on sijoitettava siten, että työn suorittamista varten on riittävästi tilaa ja että köydet eivät hankaudu teräviä reunoja vastaan eivätkä tarpeettomasti leikkaa pääkulkutietä.

Köysi on mikäli mahdollista johdettava suoraan klyysistä vintturiin. Jos tämä ei ole mahdollista, sallitaan korkeintaan kaksi taittorullaa klyysin ja vintturin välillä mahdollisimman vähän suorasta vetolinjasta poiketen.

Köysikelojen on, mikäli mahdollista, sijaittava samalla kannella kuin kiinnitysvintturit ja siten, ettei köysiä tarvitse siirtää vastakkaiselta laidalta.

26 § Vapaa tila kiinnityslaitteiden ympärillä

Pollarin ympärillä olevan vapaan tilan on oltava vähintään 0,40 metriä pollarin yläpäästä mitattuna. Aluksella, jonka bruttovetoisuus on 10 000 tai sitä enemmän, vapaan tilan nokkapyörän takana on oltava vähintään 2 metriä ja vieressä vähintään 1 metri. Koneellisen pystykelan ympärillä on oltava vähintään 1 metri ja työskentelypaikan kohdalla vähintään 2 metriä vapaata tilaa.

Aluksella, jonka bruttovetoisuus on alle 10 000, vapaan tilan nokkapyörän takana on oltava vähintään 1,50 metriä ja vieressä vähintään 0,80 metriä. Koneellisen pystykelan ympärillä on oltava vähintään 0,80 metriä ja työskentelypaikan kohdalla vähintään 1,50 metriä vapaata tilaa.

Aluksella, jonka bruttovetoisuus on alle 10 000, työskentelypaikan pollarin vieressä keulassa, perässä ja myös muualla on oltava, mikäli mahdollista vähintään 1,20 metriä syvä ja leveä.

27 § Keittiö

Aluksella, jonka bruttovetoisuus on vähintään 100, on oltava asianmukaisesti varustettu keittiö. Keittiössä on oltava työskentelypaikkojen yhteydessä riittävästi vesipisteitä ja lattiakaivo. Jos keittiössä on kallistettavia patoja, pannuja tai vastaavia astioita, on keittiössä oltava kaksi tarkoituksenmukaisesti sijoitettua lattiakaivoa.

Keittiössä olevien pintojen on oltava kulutusta kestäviä ja helppohoitoisia. Lattiapintojen on oltava liukastumista estäviä.

Matkustaja-aluksen astianpesuosasto on, mikäli mahdollista, sijoitettava keittiön tai jakelupisteen välittömään läheisyyteen ja erilleen tiloista, joissa käsitellään ruokaa.

28 § Keittiön varustelu

Paistinpöytien, yleiskoneiden ja vastaavien laitteiden tulee olla kiinteästi asennettuja. Kallistettavat pannut ja padat, liedet ja tarvittaessa muut laitteet on, mikäli mahdollista, asennettava siten, että työskentelysuuntana on aluksen pituussuunta. Rasvakeittimessä on oltava sellainen tyhjennyslaite, joka ei avaudu itsestään. Keittokattiloiden ja paistinpöydän on oltava sellaisia, että ne voidaan kallistaa turvallisesti itse pidättävän ruuvikierukan tai vastaavan laitteen avulla.

Alaspäin avautuvien uuniluukkujen on avauduttava vaakatasoon. Uuniluukuissa on oltava lukituslaitteet. Liesien vieressä on oltava riittävästi laskutilaa ja eri työskentelypaikkojen yhteydessä riittävästi työpöytätasoa.

29 § Ruokavarastot

Ruoan alukseen ja varastoihin kuljettamista varten on oltava nostolaite tai muu tekninen apuväline. Ruokavarastojen ja keittiötilojen on mikäli mahdollista oltava samalla kannella ja niiden välillä on oltava hyvät kulkuyhteydet. Jos ruokavarasto ja keittiötilat ovat eri kansilla ja ruokailijoiden määrä on yli 40, on kansien välistä ruoan kuljetusta varten oltava hissi tai muu mekaaninen nostolaite.

Eri elintarvikeryhmille on varattava asianmukaiset säilytystilat. Jos ruokavarastot eivät ole keittiön läheisyydessä samalla kannella, on keittiön yhteydessä oltava riittävän suuri säilytystila päivittäisen ruoan säilytystä varten.

Pakastehuoneessa on oltava hälytyslaite. Hälytyksen tulee näkyä pakastehuoneen ulkopuolella. Pakastehuoneen ovi on voitava avata myös sisäpuolelta. Pakaste- ja kylmähuoneessa on oltava riittävästi hyllytilaa.

5 luku Koneet

30 § Hissit

Henkilöhissien on oltava sellaisia, ettei laivaväen turvallisuus niitä käytettäessä vaarannu.

Uusi hissi on tarkastettava ennen sen käyttöönottoa, minkä jälkeen hissille on tehtävä tarkastus kahden vuoden kuluessa hissin käyttöönotosta ja sen jälkeen joka toinen vuosi. Tarkastuksen suorittajan tulee olla tehtävään pätevä.

31§ Käyttö- ja huolto-ohjeiden kieli

Laivanisännän on huolehdittava siitä, että aluksella on koneiden ja laitteiden turvallista käyttöä ja huoltoa varten työturvallisuuden kannalta tarpeelliset ohjeet aluksen työkielellä ja tarvittaessa myös suomeksi ja ruotsiksi.

32 § Yhteydenpitovälineet

Aluksella on oltava tarkoituksenmukaisia, työturvallisuuden kannalta tarpeellisia
yhteydenpitovälineitä eri työtilanteita varten.

6 luku Mittauslaitteet

33 § Määritelmät

Tässä luvussa tarkoitetaan:
1) vaarallisilla aineilla aineita, jotka räjähdys- tai palovaarallisuutensa, myrkyllisyytensä tai muun ominaisuutensa vuoksi saattavat aiheuttaa haittaa tai vaaraa aluksessa
työskenteleville;
2) suljetulla tilalla tilaa, johon mennään pienestä aukosta tai jossa on riittämätön
ilmanvaihto, ja tilaa, jota ei ole tarkoitettu yhtäjaksoiseen työskentelyyn.

34 § Mittauslaitteet

Jos aluksella on suljettuja tiloja, joihin joudutaan menemään, on aluksella oltava
mittauslaite, jolla suljetun tilan happipitoisuus voidaan mitata. Lisäksi kansainvälisessä liikenteessä olevalla matkustaja-aluksella ja yli 500 bruttovetoisuuden rahtialuksella on oltava tarkoituksenmukaiset kannettavat mittauslaitteet, joilla voidaan mitata ainakin palavien kaasujen, hiilimonoksidin ja rikkivedyn pitoisuus ilmassa. Mittaus on tehtävä suljetun tilan ulkopuolelta ennen tilaan menemistä ja uusittava tarvittaessa suljetussa tilassa työskentelyn aikana.

Laivaväen käytettävissä on oltava mittauslaitteita varten laitteen valmistajan antamat käyttö- ja huolto-ohjeet sekä riittävä määrä täydennysvarusteita laitteen toiminnan
varmistamiseksi. Mittauslaitteita huollettaessa on erityisesti otettava huomioon kemiallisten ilmaisimien luotettava käyttöaika. Mittauslaitteet on kalibroitava säännöllisesti.

35 § Myrkytysvaara

Aluksella, jolla kuljetetaan irtolastina happea kuluttavia aineita tai aineita, jotka
todennäköisesti päästävät ilmaan myrkyllisiä tai syttyviä kaasuja, on oltava tarkoituksenmukaiset mittauslaitteet, joilla ilman happi- tai kaasupitoisuus voidaan mitata.

Aluksella, jolla kuljetetaan kaasumuotoisia aineita, on oltava mittauslaitteet, joilla
voidaan todeta ainakin hiilimonoksidin, typen oksidien, hiilidioksidin ja rikkivedyn pitoisuus sekä hiilivetyjen yleinen esiintyminen.

Aluksella, jolla kuljetetaan säännöllisesti fenolia, bentseeniä, styreeniä, tolueenia,
hiilitetrakloridia, trikloorietyleeniä, formaldehydiä tai vastaavia vaarallisia aineita, on oltava mittauslaitteet, joilla näiden aineiden pitoisuudet voidaan mitata.

36 § Räjähdys- tai palovaara

Aluksella, jolla kuljetetaan räjähdys- tai palovaaraa aiheuttavia nesteitä irtolastina, on oltava vähintään kaksi kannettavaa, hapen ja räjähdys- tai palovaaran tarkkailuun
tarkoitettua mittauslaitetta, jotka mittaavat happi- ja palavien kaasujen yhteispitoisuutta ilmassa.

37 § Muut säännökset

Tämän asetuksen lisäksi on noudatettava, mitä paloturvallisuuteen sekä kemikaali- ja kaasusäiliöaluksiin liittyvistä mittauslaitteista säädetään.

7 luku Muut laitteet

38 § Sähkölaitteet

Sähkölaitteiden ja varusteiden on oltava sellaiset, että niiden käyttö, valvonta ja huolto voi tapahtua turvallisesti. Kytkintaulut on merkittävä selvästi.

Sähköasennukset on suunniteltava ja tehtävä siten, etteivät sähkölaitteet aiheuta haittaa tai vaaraa laivaväen terveydelle tai turvallisuudelle ja että varmistetaan kaikkien sellaisten laitteiden moitteeton toiminta, joiden avulla aluksella ylläpidetään tavanomaisia käyttö- ja asuinolosuhteita tarvitsematta turvautua varavoimanlähteen käyttöön. Laivaväen turvallisuudelle tärkeiden sähkölaitteiden toiminta on varmistettava kaikissa olosuhteissa.

39 § Mittarit ja muut näyttölaitteet

Mittareiden ja muiden näyttölaitteiden on oltava siten muotoillut ja asennetut, että
työntekijälle ei aiheudu tarpeetonta rasitusta ja että mahdollisuus laitteiden välittämän tiedon väärin ymmärtämiseen on mahdollisimman pieni.

8 luku Erinäiset säännökset

40 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2018.

41 § Kumottavat säädökset ja säännökset

Tällä asetuksella kumotaan:
1) työympäristöstä aluksella annettu valtioneuvoston päätös (417/1981);
2) aluksessa käytettävistä suojeluvälineistä ja mittauslaitteista annettu valtioneuvoston asetus (825/2001);

3) laivaväen asuinympäristöstä aluksella annetun valtioneuvoston asetuksen (825/2012) 14, 18 ja 22 §.

42 § Siirtymäsäännökset

Alukseen, joka on käytössä tai valmis tämän asetuksen voimaan tullessa tai jonka
köli on laskettu ennen 1 päivää heinäkuuta 2018, sovelletaan tämän asetuksen voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Asetuksen 13, 14, 16, 21 ja 23 §:ssä, 24 §:n 1 ja 3 momentissa, 25 §:n 2–4 momentissa sekä 26 § säädetystä voidaan poiketa ulkomailta käytettyinä ennen 1 päivää heinäkuuta 2027 ostettujen alusten osalta edellyttäen, että ne ovat kuitenkin vähintään kansainvälisten sopimusten mukaisia ja että laivaväen turvallisuus ei vaarannu.

Helsingissä 18 päivänä toukokuuta 2017

Sosiaali- ja terveysministeri Pirkko Mattila

Hallitussihteeri Tuula Andersin

VNa työntekijöiden suojelemiseksi biologisista tekijöistä aiheutuvilta vaaroilta

---

933/2017
VNa työntekijöiden suojelemiseksi biologisista tekijöistä aiheutuvilta vaaroilta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti säädetään työturvallisuuslain (738/2002), työterveyshuoltolain (1383/2001) 12 §:n 4 momentin sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 48 §:n 3 momentin nojalla:

1 § Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan työhön, jossa työntekijät altistuvat tai voivat altistua biologisille tekijöille tai terävien instrumenttien aiheuttamalle vaaralle.

Tämän asetuksen eri pykälien soveltamisesta säädetään 7 a §:ssä.

Työntekijöiden terveydentilan seurannasta säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001). Muuntogeenisten organismien luokittelusta säädetään geenitekniikkalaissa (377/1995).

2 § Määritelmät

Tässä asetuksessa tarkoitetaan:

1) *biologisilla* tekijöillä mikro-organismeja mukaan lukien ne, joita on muunneltu geneettisesti, soluviljelmiä ja ihmisessä eläviä loisia, jotka voivat aiheuttaa jonkin tulehduksen, allergian tai myrkytysoireen, sekä mikro-organismien aineenvaihduntatuotteita, hajoamistuotteita sekä niiden rakenneosia;

2) *mikro-organismilla* solumaista tai muuta kuin solumaista mikrobiologista rakennetta, joka kykenee lisääntymään tai siirtämään perimää;

3) soluviljelmällä monisoluisista organismeista peräisin olevien solujen kasvattamista elatusalustalla;

4) *terävällä instrumentilla* terveydenhuoltoalalla käytettäviä lääketieteellisiä esineitä ja instrumentteja, jotka voivat aiheuttaa viillon, piston, vamman tai infektion.

3 § Biologisten tekijöiden jakaminen ryhmiin

Biologiset tekijät jaetaan neljään ryhmään niiden aiheuttaman vaaran mukaan seuraavasti:

1) *1 ryhmään* kuuluva biologinen tekijä ei todennäköisesti aiheuta sairautta ihmiselle eikä vaaraa työntekijän terveydelle;

2) *2 ryhmään* kuuluva biologinen tekijä voi aiheuttaa ihmiselle sairauden, joka on hoidettavissa, johon on yleensä käytettävissä tehokas ehkäisykeino ja joka ei todennäköisesti leviä väestöön, mutta voi aiheuttaa työntekijän terveydelle vaaran;

3) *3 ryhmään* kuuluva biologinen tekijä voi aiheuttaa ihmiselle vakavan sairauden, joka on hoidettavissa, johon on yleensä käytettävissä tehokas ehkäisykeino ja joka voi levitä väestöön ja aiheuttaa työntekijän terveydelle vakavan vaaran;

4) *4 ryhmään* kuuluva biologinen tekijä aiheuttaa ihmiselle vakavan sairauden, johon ei yleensä ole tehokasta hoitoa eikä ehkäisykeinoa ja jonka todennäköisyys leviämisestä väestöön on suuri ja jonka aiheuttama vaara työntekijän terveydelle on vakava.

4 § Biologisen tekijän luokittelu

Jos terveydelle vaarallista tai mahdollisesti vaarallista biologista tekijää ei ole luokiteltu työturvallisuuslain (738/2002) 40 §:n 3 momentin nojalla annetuissa säännöksissä, työnantajan on luokiteltava biologinen tekijä tämän asetuksen 3 §:n mukaisesti. Jos työnantaja ei tiedä, mihin ryhmään biologinen tekijä pitäisi luokitella, työnantajan on luokiteltava biologinen tekijä mahdollisista ryhmistä korkeimpaan ryhmään.

5 § Biologisen tekijän korvaaminen

Työnantajan on korvattava vaarallinen biologinen tekijä mahdollisuuksien mukaan sellaisella biologisella tekijällä, joka ei ole käyttöolosuhteissa vaarallinen tai joka on terveydelle vähemmän vaarallinen.

6 § Vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava työssä esiintyvien biologisten tekijöiden aiheuttamat vaarat ja arvioitava niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle.

Työssä, jossa työntekijät voivat altistua useille biologisille tekijöille, vaara on arvioitava kaikkien biologisten tekijöiden yhdessä aiheuttaman

vaaran perusteella.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu selvitys ja arviointi on pidettävä ajan tasalla ja tarkistettava erityisesti, kun olosuhteissa tapahtuu sellaisia muutoksia, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden altistumiseen biologisille tekijöille.

Työnantajan on säilytettävä 1 momentissa tarkoitettu selvitys ja arviointi ja sen perustana olevat tiedot sekä pyynnöstä annettava ne työsuojeluviranomaiselle.

7 § Vaarojen arvioinnissa huomioon otettavat seikat

Työnantajan on otettava vaarojen arvioinnissa huomioon erityisesti:

1) terveydelle vaarallisten tai mahdollisesti vaarallisten biologisten tekijöiden 3 §:n mukainen luokittelu;

2) altistumisen todennäköisyys, luonne, määrä ja kesto;

3) vaaroille erityisen alttiit työntekijät;

4) työsuojeluviranomaisen biologisten tekijöiden valvomiseksi antamat ohjeet ja suositukset;

5) tiedot työn mahdollisesti aiheuttamista allergia- tai myrkytysoireista ja sairauksista.

7 a § Eri pykälien soveltaminen suhteessa vaarojen arviointiin

Jos 6 §:ssä tarkoitetun arvioinnin tulokset osoittavat, että työssä altistutaan tai voidaan altistua vain 3 §:n 1 kohdassa tarkoitetulle biologiselle tekijälle eikä tunnistettavaa vaaraa terveydelle ole, 5, 8–11, 11 a, 12, 13, 13 a ja 14–17 §:ää ei sovelleta.

Jos 6 §:ssä tarkoitetun arvioinnin tulokset osoittavat, ettei työhön kuulu tarkoituksellista työskentelyä biologisilla tekijöillä tai niiden käyttöä, mutta työ voi johtaa biologisille tekijöille altistumiseen, sovelletaan 5, 8–11, 11 a, 12, 13, 13 a, 14 ja 15 §:ää, jollei 6 §:ssä tarkoitettu vaarojen arviointi osoita sitä tarpeettomaksi.

Edellä 2 momentissa tarkoitettua työtä voi esiintyä ainakin seuraavilla toimialoilla ja tehtävissä:

1) elintarviketeollisuus;

2) maatalous;

3) metsätalous;

4) työ, jossa joudutaan kosketuksiin eläinten tai eläinperäisten tuotteiden kanssa;

5) sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työ;

6) muissa kliinisissä, eläinlääketieteellisissä ja diagnostisissa laboratorioissa kuin diagnostisissa mikrobiologisissa laboratorioissa tehtävä työ;

7) puhtaanapito- ja siivoustyö;

8) jätteiden käsittely;

9) jätevedenpuhdistamoissa tehtävä työ;

10) tutkimustyö.

8 § Biologisille tekijöille altistumisen ehkäiseminen tai vähentäminen

Työnantajan on poistettava biologisista tekijöistä aiheutuvat vaara- ja haittatekijät tai, jos niitä ei voida poistaa, vähennettävä niille altistuminen mahdollisimman vähäiseksi.

Työnantajan on altistumisen ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi:

1) rajoitettava altistuvien ja mahdollisesti altistuvien työntekijöiden määrä mahdollisimman vähäiseksi;

2) suunniteltava työmenetelmät ja tekniset torjuntatoimenpiteet sellaisiksi, että biologisten tekijöiden leviäminen vältetään tai pidetään mahdollisimman vähäisenä;

3) annettava työntekijöiden käyttöön henkilökohtaiset suojavälineet;

4) suoritettava sellaiset työhygieeniset toimenpiteet, joilla vahingossa tapahtuva biologisen tekijän leviäminen, tarttuminen tai vapautuminen voidaan estää;

5) käytettävä tarvittaessa liitteessä I kuvattua tartuntavaaraa osoittavaa merkkiä ja muita varoitusmerkkejä;

6) laadittava suunnitelma biologisiin tekijöihin liittyvien onnettomuuksien ehkäisemiseksi;

7) tarkkailtava, kun se on tarpeellista ja teknisesti mahdollista, työssä käytettyjen biologisten tekijöiden esiintymistä varsinaisen, fyysisesti eristetyn työtilan ulkopuolella;

8) varmistettava biologisia tekijöitä sisältävien jätteiden turvallinen kerääminen, varastointi ja hävittäminen mukaan lukien turvallisten ja tunnistettavien säiliöiden käyttö;

9) varmistettava työpaikan sisällä tapahtuvaan biologisten tekijöiden turvalliseen käsittelyyn ja kuljettamiseen liittyvät toimintatavat.

9 § Työntekijöille annettava opetus ja ohjaus

Työnantajan on annettava opetusta ja ohjausta erityisesti:

1) altistumisen mahdollisista terveysvaaroista sekä toimenpiteistä altistumisen ehkäisemiseksi;

2) hygieenisistä vaatimuksista;

3) suojavälineiden ja suojavaatetuksen käytöstä;

4) siitä, mitä työntekijöiden on vaaratilanteissa tehtävä ja miten vaaratilanteet voidaan estää;

5) toimenpiteistä, joihin tämän asetuksen soveltaminen antaa aihetta.

10 § Henkilökohtainen suojautuminen

Työnantajan on varmistettava, että:

1) työntekijät eivät syö tai juo työskentelyalueilla, joilla altistutaan biologisille tekijöille;

2) työntekijöiden käyttöön annetaan suojavaatetus tai muu erityisvaatetus;

3) työntekijöiden käytössä on pesutilat sekä tarvittaessa silmänpesulaitteet ja antiseptiset ihonpuhdistusaineet;

4) työntekijöillä on tarpeelliset suojavälineet ja että suojavälineet:

a) varastoidaan asianmukaisesti selvästi määritellyssä paikassa;

b) tarkastetaan ja puhdistetaan käytön jälkeen ja, jos mahdollista, ennen jokaista käyttöä; sekä

c) korjataan, jos niissä havaitaan puutteita tai, jos korjaus ei ole mahdollista, vaihdetaan ne uusiin;

5) työntekijöille annetaan ohjeet ihmis- ja eläinperäisten näytteiden ottamista, käsittelyä ja niillä työskentelyä koskevista menettelytavoista.

Biologisilla tekijöillä mahdollisesti kontaminoituneet työvaatteet ja suojavälineet, mukaan lukien 2 kohdassa tarkoitettu suojavaatetus ja erityisvaatetus, on riisuttava työskentelyalueelta poistuttaessa ja säilytettävä erillään muusta vaatetuksesta.

Työnantajan on varmistettava, että 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetut vaatteet puhdistetaan asianmukaisesti tai tarvittaessa hävitetään.

11 § Tiedottaminen työntekijöille erityistapauksissa

Työnantajan on laadittava työpaikalle kirjalliset ohjeet menettelytavoista 3 ja 4 ryhmään kuuluvien biologisten tekijöiden käsittelyyn sekä vakavien vaaratilanteiden ja onnettomuuksien varalle.

Työnantajan on ilmoitettava viivytyksettä työntekijöille tai heidän edustajilleen vaaratilanteista tai onnettomuuksista, joihin on voinut liittyä biologisen tekijän leviäminen ja jotka voivat aiheuttaa vakavan tartunnan tai vakavan sairauden.

Työnantajan on ilmoitettava viivytyksettä työntekijöille tai heidän edustajilleen yrityksessä tai laitoksessa sattuneesta vakavasta vaaratilanteesta tai onnettomuudesta, sen syistä ja korjaavista toimenpiteistä.

11 a § Altistuneiden työntekijöiden luetteloon merkittävät tiedot

Työturvallisuuslain 40 a §:ssä tarkoitettuun luetteloon biologisille tekijöille altistuneista työntekijöistä on merkittävä:

1) altistuneen työntekijän nimi ja ammatti;

2) työpaikan toimiala ja tehdyn työn laatu;

3) tiedot altistumista aiheuttaneesta biologisesta tekijästä siltä osin, kun se on tiedossa;

4) kuvaus siitä, miten ja milloin altistuminen tapahtui.

12 § Rokotukset ja estolääkkeet

Työnantajan on tarjottava kustannuksellaan työntekijöille, jotka voivat altistua työssä biologiselle tekijälle, jolle he eivät ole ennestään immuuneja, estolääkitys tai rokotus, jos sellainen on olemassa.

13 § Ilmoitus työsuojeluviranomaiselle

Työnantajan on tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ennakkoilmoitus, kun työssä ensimmäistä kertaa käsitellään ryhmään 2, 3 tai 4 kuuluvia biologisia tekijöitä.

Työnantajan on tehtävä ilmoitus myös, kun ensimmäistä kertaa käytetään sellaista uutta ryhmään 4 kuuluvaa biologista tekijää ja sellaista uutta ryhmään 3 kuuluvaa biologista tekijää, jonka työnantaja itse väliaikaisesti luokittelee tähän ryhmään kuuluvaksi. Ilmoitus on tehtävä vähintään 30 päivää ennen työn aloittamista. Uusi ilmoitus on tehtävä aina olosuhteiden olennaisesti muuttuessa.

Ryhmään 4 kuuluvien biologisten tekijöiden diagnostisointipalvelutoimintaa tarjoavilta laboratorioilta vaaditaan ainoastaan ilmoitus aikomuksesta käsitellä biologisia tekijöitä.

Ilmoituksessa ja ennakkoilmoituksessa on mainittava:

1) yrityksen tai laitoksen nimi ja osoite;

2) työsuojelusta vastaavan henkilön nimi ja pätevyys;

3) 6 §:ssä tarkoitetun arvioinnin tulokset;

4) biologisten tekijöiden lajit;

5) suunnitellut suojelu- ja ehkäisytoimenpiteet.

13 a § Vaarojen arvioinnin perusteella annettavat tiedot työsuojeluviranomaiselle ja työntekijöille

Jos 6 §:ssä tarkoitetun arvioinnin tulokset osoittavat vaaraa työntekijöiden terveydelle tai turvallisuudelle, työnantajan on pyydettäessä annettava työsuojeluviranomaisen käyttöön tiedot:

1) arvioinnin tuloksista;

2) toiminnasta, jonka yhteydessä työntekijät ovat altistuneet tai voineet altistua biologisille tekijöille;

3) altistuneiden työntekijöiden lukumäärästä;

4) työsuojelusta vastuussa olevan henkilön nimestä ja pätevyydestä;

5) suoritetuista suojelu- ja ehkäisytoimenpiteistä mukaan lukien työtavat ja -menetelmät; sekä

6) suunnitelmista, joita on laadittu vakavien vaaratilanteiden ja onnettomuuksien varalle työntekijöiden suojelemiseksi altistumiselta 3 tai 4 ryhmään kuuluville biologisille tekijöille.

Työnantajan on annettava työntekijöille tai heidän edustajilleen heidän pyynnöstään 1 momentissa tarkoitetut tiedot.

14 § Toimenpiteet terveydenhuoltoalan terävien instrumenttien aiheuttamien biologisten tekijöiden vaarojen poistamiseksi tai vähentämiseksi

Terävien instrumenttien tarpeeton käyttö on kielletty. Työnantajan on käytettävä instrumentteja, joissa on sisäänrakennettuja turvallisuusteknisiä suojamekanismeja. Työnantajan on kiellettävä neulojen laittaminen käytön jälkeen takaisin neulansuojukseen, jos tapaturman vaaraa ei voida tehokkaasti vähentää käyttämällä apuna sopivaa laitetta, työkalua tai muuta apuvälinettä.

Työpaikalla on oltava käytössä turvalliset terävien instrumenttien ja saastuneen jätteen hävittämismenettelyt. Kertakäyttöisten terävien instrumenttien hävittämistä varten on oltava selvästi merkityt ja teknisesti turvalliset säiliöt. Säiliöt on sijoitettava mahdollisimman lähelle tiloja, joissa instrumentteja käsitellään.

15 § Toimenpiteet terävien instrumenttien aiheuttamien biologisten tekijöiden tapaturmien tai vaaratilanteiden estämiseksi

Työpaikalla on oltava käytössä kaikkien työntekijöiden tietoon saatetut menettelytavat terävän instrumentin aiheuttaman tapaturman varalta. Työantajan on selvitettävä tapaturman tai vaaratilanteen syyt ja vallinneet olosuhteet, kirjattava, mitä on tapahtunut, ja ryhdyttävä tapauksen edellyttämiin toimenpiteisiin vastaavan vaaratilanteen tai tapaturman estämiseksi.

Työnantajan on otettava huomioon ensiapuvalmiuden suunnittelussa ja järjestämisessä estolääkitys, mahdollinen rokotus, lääketieteelliset testit sekä terveystarkastukset, joista päättää laillistettu lääkäri lääketieteellisin perustein.

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle tapaturmasta tai vaaratilanteesta, johon liittyy terävä instrumentti, joka voi aiheuttaa veriteitse tarttuvan infektion.

16 § Muut terveys- ja eläinlääkintäpalveluyksiköt kuin diagnostiset laboratoriot

Työnantajan on tehdessään 6 §:n mukaista vaarojen arviointia muissa terveys- ja eläinlääkintäpalveluyksiköissä kuin diagnostisissa laboratorioissa kiinnitettävä erityistä huomiota:

1) mahdollisuuteen, että ihmisessä tai eläimessä tai näistä otetuissa näytteissä on biologisia tekijöitä;

2) vaaroihin, joita aiheuttavat ihmisissä tai elämissä tai näistä otetuista näytteissä olevat tai epäiltävissä olevat biologiset tekijät;

3) työn luonteesta johtuviin vaaroihin.

Työnantajan on käsiteltävä ja hävitettävä kontaminoitunut jäte turvallisesti. Työnantajan on puhdistettava ja desinfioitava ne paikat, joissa on käsitelty kontaminoitunutta jätettä.

Työnantajan on suoritettava tarpeelliset liitteen II sarakkeessa A tarkoitetut toimenpiteet tartuntavaaran vähentämiseksi mahdollisimman pieneksi, jos eristystiloissa on ryhmään 3 tai 4 kuuluvan biologisen tekijän tartuttamia ihmisiä tai eläimiä taikka ihmisiä tai eläimiä, joiden epäillään saaneen tällaisen tartunnan.

17 § Erityistoimenpiteet laboratorioissa ja eläintiloilla

Biologisille tekijöille määritellään eristystaso vaaran suuruuden mukaan. Laboratorioissa ja niiden eläintiloilla, joissa pidetään eläimiä, jotka on tartutettu tarkoituksella 2, 3 tai 4 ryhmään kuuluvilla biologisilla tekijöillä tai jotka ovat tai joiden epäillään olevan sellaisten tekijöiden kantajia, on määriteltävä:

1) tutkimus-, kehitys-, opetus- tai diagnostisointityöhön liittyvässä 2, 3 tai 4 ryhmään kuuluvien biologisten tekijöiden käsittelyssä eristystoimenpiteet liitteen II mukaisesti tartuntavaaran vähentämiseksi mahdollisimman pieneksi;

2) vaarojen arvioinnin mukaiset toimenpiteet liitteen II mukaisesti sen jälkeen, kun fyysinen eristystaso biologisille tekijöille on määritelty.

Toimenpiteitä, joihin liittyy biologisten tekijöiden käsittelyä, saa tehdä:

1) vain työskentelyalueilla, joiden eristystaso ryhmän 2 biologiselle tekijälle on vähintään 2;

2) vain työskentelyalueilla, joiden eristystaso ryhmän 3 biologiselle tekijälle on vähintään 3;

3) vain työskentelyalueilla, joiden eristystaso ryhmän 4 biologiselle tekijälle on vähintään 4.

Laboratorioissa, joissa käsitellään näytteitä, joista ei tiedetä, onko niissä ihmiselle sairautta aiheuttavia biologisia tekijöitä, ja joissa ei ole tarkoituksena käyttää biologisia tekijöitä sellaisenaan, on käytettävä vähintään eristystasoa 2.

Eristystasoja 3 ja 4 on käytettävä, jos se on tarpeen eikä alempi eristystaso työsuojeluviranomaisen mukaan ole riittävä.

18 § Eristystoimenpiteet teollisissa prosesseissa

Ryhmään 2, 3 tai 4 kuuluvia biologisia tekijöitä käyttävien teollisten prosessien osalta on 17 §:n 2 momentissa säädettyjä eristystoimenpiteitä sovellettava myös teollisiin prosesseihin liitteen III mukaisesti.

Ryhmään 2, 3 tai 4 kuuluvia biologisia tekijöitä käyttävien teollisten prosessien osalta kaikki sellaiset tässä pykälässä tarkoitetut tehtävät, joissa ei ole voitu arvioida biologista tekijää lopullisesti mutta joiden osalta odotettavissa olevaan käyttöön voi liittyä työntekijöille vakava terveysvaara, ovat sallittuja vain työpaikoilla, joissa eristys vastaa vähintään liitteessä III tarkoitettua eristystasoa 3.

Ryhmään 2, 3 tai 4 kuuluvien biologisten tekijöiden käyttöön liittyvien vaarojen arvioinnin mukaisesti työsuojeluviranomainen voi päättää sopivista toimenpiteistä, joita on sovellettava näihin ryhmiin kuuluvien biologisten tekijöiden käyttöön.

19 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2018. Tällä asetuksella kumotaan työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta annettu valtioneuvoston päätös (1155/1993) ja terävien instrumenttien aiheuttamien tapaturmien ehkäisemisestä terveydenhuoltoalalla annettu valtioneuvoston asetus (317/2013).

Helsingissä 14 päivänä joulukuuta 2017

LIITE I

TARTUNTAVAARAA OSOITTAVA MERKKI

LIITE II ja LIITE III erillinen pdf

VNa köysiratalaitteistojen käytöstä ja tarkastamisesta

220/2018

VNa köysiratalaitteistojen käytöstä ja tarkastamisesta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti säädetään työturvallisuuslain (738/2002) nojalla:

1 § Soveltamisala

Tämä asetus koskee köysiratalaitteistoista ja direktiivin 2000/9/EY kumoamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2016/424, jäljempänä köysiratalaitteistoasetus, soveltamisalaan kuuluvien henkilökuljetukseen tarkoitettujen köysiratalaitteistojen turvallista käyttöä ja tarkastamista.

Yleisestä henkilöturvallisuudesta on lisäksi voimassa, mitä siitä erikseen säädetään.

2 § Köysiratalaitteistosta vastuussa oleva henkilö

Luonnollisen tai oikeushenkilön, joka antaa köysiratalaitteiston rakentamista koskevan toimeksiannon (rakennuttaja), on nimettävä köysiratalaitteistosta vastuussa oleva henkilö.

Köysiratalaitteistosta vastuussa olevan henkilön on tehtävä tai teetettävä suunniteltua köysiratalaitteistoa koskeva turvallisuusanalyysi ja turvallisuusselvitys siten kuin köysiratalaitteistoasetuksen 8 artiklassa säädetään. Köysiratalaitteistosta vastuussa olevan henkilön on lisäksi toimitettava 5 §:ssä tarkoitetulle köysiratalaitteiston käyttöönottotarkastuksesta vastaavalle asiantuntijayhteisölle köysiratalaitteistoasetuksen 9 artiklan 2 kohdassa tarkoitetut asiakirjat.

3 § Käyttöönotto- ja määräaikaistarkastus

Työnantajan on huolehdittava, että köysiratalaitteistolle tehdään sen oikean asennuksen ja turvallisen toimintakunnon varmistamiseksi käyttöönotto- ja määräaikaistarkastus.

Käyttöönottotarkastus on tehtävä ennen kuin köysiratalaitteisto otetaan ensimmäistä kertaa tai olennaisesti muutettuna käyttöön. Olennaisella muutoksella tarkoitetaan kiinteästi asennetun laitteiston siirtoa, vetopituuden ja suorituskyvyn olennaista muuttamista, käyttö- ja ohjausjärjestelmien sekä rullastojen ja vetolaitteiden muuttamista tai muita vastaavia muutoksia.

Käytössä olevalle köysiratalaitteistolle on tehtävä käyttökauden aikana säännöllisesti vuosittain määräaikaistarkastus. Joka neljäs vuosittainen tarkastus

on kuitenkin tehtävä käyttökaudesta riippumatta lumettomana aikana.

4 § Perusteellinen määräaikaistarkastus

Edellä 3 §:ssä tarkoitetun määräaikaistarkastuksen lisäksi köysiratalaitteistolle on tehtävä perusteellinen määräaikaistarkastus lähestyttäessä valmistajan määrittämiä köysiratalaitteiston suunnittelurajoja, tai elleivät nämä ole tiedossa, viimeistään 15 vuoden kuluessa ensimmäisestä käyttöönotosta.

Perusteellisessa määräaikaistarkastuksessa on käytettävä ainetta rikkomattomia tarkastusmenetelmiä ja sellaiset turvallisuuden kannalta tärkeät kokoonpano-osat, joiden toimintakunnon tarkastaminen ei muutoin ole luotettavasti mahdollista, on tarkastettava purettuina.

5 § Käyttöönotto- ja määräaikaistarkastusten suorittajat

Köysiratalaitteiston käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksen suorittaa tehtävään pätevyytensä osoittanut asiantuntijayhteisö.

Asiantuntijayhteisön pätevyyden osoittamisesta on voimassa, mitä työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta annetun valtioneuvoston asetuksen (403/2008) 37 §:n 1 momentissa säädetään.

6 § Tarkastusten vaikutus käyttöön

Köysiratalaitteistoa ei saa käyttää, jos tässä asetuksessa säädettyä käyttöönotto- tai määräaikaistarkastusta ei ole asianmukaisesti suoritettu.

7 § Toimintakunnon varmistaminen

Työnantajan on huolehdittava, että köysiratalaitteiston kuntoa valvotaan vähintään kuukausittain tehtävillä kunnossapitotarkastuksilla ja päivittäisillä käyttötarkastuksilla.

8 § Köysiratalaitteiston vastaava hoitaja

Työnantajan on nimettävä köysiratalaitteiston vastaava hoitaja. Vastaavana hoitajana voi toimia vain täysi-ikäinen pätevyytensä tähän tehtävään osoittanut asiantuntija.

Asiantuntijan pätevyyden osoittamisesta on voimassa, mitä työvälineen turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta annetun valtioneuvoston asetuksen 37 §:n 1 momentissa säädetään.

9 § Säilytettävät asiakirjat

Köysiratalaitteiston yhteydessä on säilytettävä jäljennökset köysiratalaitteistoasetuksen 9 artiklan 2 kohdassa tarkoitetuista asiakirjoista, tarkastuspöytäkirjat ja mahdolliset muut tiedot käytön rajoituksista, kunnossapidosta, korjauksista, säädöistä ja huolloista.

10 § Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Tämä asetus tulee voimaan 21 päivänä huhtikuuta 2018.

Tällä asetuksella kumotaan henkilökuljetukseen tarkoitetuista köysiratalaitteistoista annettu valtioneuvoston asetus (253/2002).

Ennen tämän asetuksen voimaantuloa asennetut köysiratalaitteistot, jotka ovat tämän asetuksen voimaan tullessa voimassa olleiden säännösten mukaisia, saadaan ottaa käyttöön tämän asetuksen tultua voimaan.

Joka tämän asetuksen voimaan tullessa voimassa olevan 16 §:n 3 momentin mukaan on ollut pätevä toimimaan laahaushissin vastaavana hoitajana, on pätevä toimimaan laahaushissin vastaavana hoitajana viiden vuoden ajan tämän asetuksen voimaantulosta.

Työaikalaki

872/2019

Työaikalaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku Soveltamisala

1 § Yleinen soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei muualla laissa toisin säädetä. Alle 18-vuotiaan tekemästä työstä säädetään lisäksi nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993).

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan, jollei muualla laissa toisin säädetä. Mitä tässä laissa säädetään työehtosopimuksesta, sovelletaan myös virkaehtosopimukseen.

2 § Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei, lukuun ottamatta 15 §:n 3 ja 4 momenttia, sovelleta työntekijään, jonka työaikaa ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan, kun kyse on:

1) työstä, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä;

2) työntekijästä, joka suorittaa uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä;

3) työnantajan perheenjäsenen työstä;

4) työstä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä;

5) valtion virkamiehen työstä tuomioistuimen jäsenenä tai esittelijänä, käräjäviskaalina, käräjänotaarina, julkisena oikeusavustajana, syyttäjänä, ulosottomiehenä, haastemiehenä tai ulkomaanedustuksessa;

6) Suomen Pankin virkamiehen työstä, jonka pankkivaltuusto on määrännyt tämän lain ulkopuolelle.

Tämän lain 24 §:n 1 ja 2 momentin ja 25–28 §:n säännöksiä ei sovelleta moottoriajoneuvon kuljettajan työhön, jota koskee tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta ja neuvoston asetusten (ETY) N:o 3821/85 ja (EY) N:o 2135/98 muuttamisesta sekä neuvoston asetuksen (ETY) N:o 3820/85 kumoamisesta annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 561/2006 (ajo- ja lepoaika-asetus).

Tätä lakia ei sovelleta työhön, jossa noudatettavasta työajasta säädetään erikseen. Tätä lakia ei sovelleta myöskään työntekijöihin, joille on 34 §:ssä tarkoitetulla valtakunnallisella työehtosopimuksella kokonaisuutena arvioiden turvattu tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaa vastaava suoja, jos kyse on:

1) opetus- ja tutkimushenkilöstöstä, jolla on työn luonteen vuoksi oikeus päättää olennaisesta osasta työaikaansa;

2) metsä-, metsänparannus- tai uittotyöstä tai niihin liittyvästä työstä, lukuun ottamatta maastossa tehtävää koneellista metsä- tai metsäparannustyötä ja puutavaran lähikuljetustyötä;

3) Rajavartiolaitoksen henkilöstöstä tai luotsauslaissa (940/2003) tarkoitetuista tehtävistä.

Tätä lakia ei sovelleta voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevän työntekijän työhön siltä osin, kun hän osallistuu tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoimintaan, josta on sovittu sellaisella 34 §:ssä tarkoitetulla valtakunnallisella työehtosopimuksella, joka turvaa työntekijälle tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaa vastaavan suojan.

2 luku Työajaksi luettava aika ja varallaolo

3 § Työaika

Työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Työnantajan velvollisuuteen ehkäistä työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta sovelletaan, mitä työturvallisuuslain (738/2002) 10, 13 ja 25 §:ssä säädetään.

4 § Varallaolo

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Varallaolon aikana työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan, ellei työntekijän ole oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset.

Jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, virkamies ja viranhaltija eivät saa kieltäytyä siitä.

3 luku Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt

5 § Yleistyöaika

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Viikoittainen työaika voidaan kuitenkin järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana ylittämättä kahdeksan tunnin säännöllistä päivittäistä työaikaa.

6 § Vuorotyö

Säännöllinen työaika saadaan järjestää vuorotyöksi.

Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

7 § Jaksotyöaika

Säännöllinen työaika saadaan 5 §:ssä säädetystä poiketen järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia:

1) turvallisuus-, vartiointi-, valvonta- ja liikenteen ohjaustehtävissä, pelastustoimen tehtävissä sekä vankeinhoidossa;

2) lehdistötyössä, toimituksellisessa radio-, televisiotyössä ja näihin rinnastuvan verkkosisällön tuottamisessa ja lähettämisessä, elokuvatuotannossa sekä postipalveluissa ja yötyötä edellyttävissä tietoliikennepalveluissa;

3) varhaiskasvatuslaissa (540/2018) tarkoitetussa perhepäivähoidossa, yötyötä edellyttävissä muissa varhaiskasvatuspalveluissa sekä pääosan

vuorokaudesta toimivissa sosiaali-, terveys- ja eläinlääkäripalveluissa;

4) henkilö- ja tavarankuljetuksessa sekä aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustehtävissä;

5) maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyössä;

6) meijeritoiminnassa;

7) majoitus-, ravitsemis- ja kulttuuripalveluissa sekä leiritoiminnassa;

8) 1–7 kohdassa tarkoitettujen tehtävien ja toimintojen käynnissä pitämiseksi välttämättömissä tukitoiminnoissa.

Työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi saadaan säännöllinen työaika kuitenkin järjestää niin, että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjaksona tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjaksona enintään 240 tuntia. Säännöllinen työaika ei saa kumpanakaan kolmen viikon ajanjaksona ylittää 128:aa tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88:aa tuntia.

8 § Yötyö

Työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä.

Yötyötä saa teettää säännöllisesti:

1) työssä, joka saadaan järjestää 7 §:n mukaiseksi jaksotyöksi;

2) vuorotyössä;

3) huolto- ja korjaustyössä, joka on työnantajan säännöllisen toiminnan ylläpitämiseksi välttämätöntä;

4) työssä, jota ei voi tehdä samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa;

5) yleisten teiden, katujen, muiden liikenneväylien ja lentokenttien sekä liikennevälineiden kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä;

6) apteekissa;

7) turvetyömailla turpeen nostokautena sekä sahalaitosten kuivaamoissa;

8) työntekijän suostumuksella leipomossa; kello viiden ja kuuden välisenä aikana tehtävään työhön suostumusta ei kuitenkaan tarvita;

9) työntekijän suostumuksella kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä, välittömästi kotieläinten poikimiseen ja sairauden hoitoon liittyvässä työssä sekä muussa sellaisessa maataloustyössä, jonka tekemistä ei sen luonteen vuoksi voida siirtää myöhemmäksi.

Säännöllisesti vähintään neljä tuntia kello 24:n ja 07:n välisenä aikana työskentelevän 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun moottoriajoneuvon kuljettajan työaika on kuitenkin enintään kymmenen tuntia 24 tunnin aikana.

Työnantajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä annettava tieto säännöllisesti teettämästään yötyöstä.

Jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaisesti teettää peräkkäin enintään viisi sellaista vuoroa, jossa vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan, minkä jälkeen hänelle on annettava vähintään 24 tunnin yhtenäinen vapaa. Edellä tarkoitettuja vuoroja saa teettää peräkkäin vielä kaksi, jos työntekijä antaa suostumuksensa molempiin erikseen.

Erityisen vaarallisessa tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavassa työssä työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia sellaisen 24 tunnin aikana, jona työntekijä tekee yötyötä. Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkemmat säännökset tai työehtosopimuksella tarkemmat määräykset siitä, milloin työtä on pidettävä erityisen vaarallisena tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavana.

8 a § Yötyötä tekevän työntekijän oikeus työmatkakuljetukseen

Työnantajan on järjestettävä yötyötä tekevän työntekijän työmatkakuljetus, jos:

1) työmatka edellyttää kuljetusta ja on paikkakunnalla tavanomainen;

2) työvuoron alkamis- tai päättymisaikana ei ole reitiltään tai aikataulultaan tyydyttävää julkista liikennettä; ja

3) työntekijällä ei ole käytettävissään autoa tai siihen verrattavaa kulkuneuvoa. Oikeutta työmatkakuljetukseen ei kuitenkaan ole, jos työntekijä ei voi käyttää autoa hänelle rikoksen tai rikkomuksen johdosta määrätyn ajokiellon vuoksi.

Työnantaja voi periä työntekijältä työmatkakuljetuksesta julkisen liikennevälineen käytöstä suoritettavaa maksua vastaavan korvauksen.

Työnantajan on ennen työmatkakuljetuksen järjestämistä koskevan päätöksen tekemistä neuvoteltava asiasta henkilöstön kanssa

9 § Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika saa olla enintään 11 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana.

Jos moottoriajoneuvon kuljettajan työtä ei voida muulla tavoin järjestää tarkoituksenmukaisesti, saadaan vuorokautista työaikaa pidentää enintään 13 tuntiin, kunhan työaika ei ylitä 22:ta tuntia pidennetyn työajan jälkeistä vuorokausilepoa seuraavan 48 tunnin ajanjakson aikana.

4 luku Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

10 § Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Oikeudesta sopia työehtosopimuksella säännöllisestä työajasta säädetään 34 §:ssä.

11 § Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla, jollei työssä sovellettavan työehtosopimuksen säännöllisestä työajasta sopimista koskevista määräyksistä muuta johdu. Viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua enintään 40 tunniksi enintään neljän kuukauden ajanjakson aikana. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 48 tuntia.

Sopimus saadaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaisena. Toistaiseksi voimassa oleva ja vähintään kahden viikon pituinen määräaikainen sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Toistaiseksi tehty säännöllistä työaikaa koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

12 § Liukuva työaika

Työnantaja ja työntekijä saavat 5 §:n 1 momentista sekä työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä päivittäisen työaikansa sijoittamisesta. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin:

1) yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta;

2) työajan vuorokautisesta liukumarajasta ja liukuma-ajan sijoittamisesta;

3) lepoaikojen sijoittamisesta;

4) säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaikaa lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka saa olla enintään neljä tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana, joka voidaan ylittää tai alittaa liukumarajojen puitteissa. Seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten määrä enintään 20 tuntia.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla palkallisella vapaa-ajalla. Työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä pyrittävä antamaan vapaa-aika kokonaisina työpäivinä.

Toistaiseksi tehty liukuvaa työaikaa koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan seurantajakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

13 § Joustotyöaika

Työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaikaa koskevasta työaikaehdosta, jonka mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Joustotyöaikaa koskevassa sopimuksessa on sovittava ainakin:

1) päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaikaa;

2) viikkolevon sijoittamisesta;

3) mahdollisesta kiinteästä työajasta, ei kuitenkaan sen sijoittumisesta kello 23:n ja 06:n väliselle ajalle;

4) sovellettavasta työajasta joustotyöaikaa koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen.

Viikoittainen säännöllinen työaika saa joustotyöajassa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana.

Joustotyöaikaa koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti. Joustotyöaikaa koskeva sopimusehto voidaan irtisanoa päättymään kuluvaa tasoittumisjaksoa seuraavan jakson lopussa.

14 § Työaikapankki

Työaikapankilla tarkoitetaan tässä laissa työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa. Työnantaja ja luottamusmies tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä saavat sopia kirjallisesti työaikapankin käyttöönotosta. Edustajan tekemä työaikapankkia koskeva sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan.

Sopimuksessa on sovittava ainakin:

1) siitä, mitä 3 momentissa säädettyjä eriä työaikapankkiin voidaan siirtää;

2) säästämisrajoista;

3) työaikapankin lakkaamisesta ja lakkaamishetkellä työaikapankissa olevien erien korvaamisesta;

4) vapaan käyttämisen periaatteista ja menettelytavoista, joilla työaikapankkiin säästettyä aikaa pidetään vapaana.

Työntekijän kutakin kertaa varten tai määrätyksi lyhyehköksi määräajaksi antamalla suostumuksella työaikapankkiin voidaan siirtää:

1) lisä- ja ylityötunteja;

2) liukuvaan työaikajärjestelmään kertyneitä työtunteja enintään 60 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana;

3) lakiin tai sopimukseen perustuvia rahamääräisiä etuuksia sen jälkeen, kun ne on ensin muutettu aikamääräisiksi.

Työaikapankkiin ei kuitenkaan saa siirtää säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa, kulukorvauksia tai korvausluonteisia saatavia eikä rahamääräistä etuutta sen jälkeen, kun se on erääntynyt maksettavaksi. Työaikapankkiin säästetty työaikakertymä ei saa myöskään kalenterivuoden aikana kasvaa yli 180 tuntia eikä työaikapankin kokonaiskertymä ylittää kuuden kuukauden työaikaa vastaavaa määrää.

Siirrettäessä 3 momentissa tarkoitettuja eriä työaikapankkiin niiden lakiin tai sopimukseen perustuvat vapaan antamista tai edun erääntymistä koskevat ehdot korvautuvat työaikapankkijärjestelmän ehdoilla.

Työntekijällä on oikeus saada työaikapankkiin säästettyä vapaata vähintään kaksi viikkoa kalenterivuodessa. Jos työaikapankkiin on säästetty vapaata yli kymmenen viikkoa, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada vuodessa vapaata vähintään viidesosa työaikapankin kertymästä. Työnantajan on työntekijän vaatimuksesta annettava vapaa seuraavan kuuden kuukauden aikana. Jos työnantaja määrää vapaan ajankohdan, työntekijällä on niin vaatiessaan oikeus saada vapaan sijasta korvaus rahana.

15 § Lyhennetty työaika

Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä kuin työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä tarkoitetun osittaisen hoitovapaan vuoksi tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä.

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä 1 momentissa tarkoitetusta osa-aikatyöstä määräaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus.

Jos työntekijä siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

Työnantajan on kieltäytyessään 1 tai 3 momentin mukaisen osa-aikatyön järjestämisestä perusteltava kieltäytymisensä.

5 luku Säännöllisen työajan ylittäminen sekä sunnuntaityö

16 § Lisä- ja ylityö

Lisä- ja ylityön tekeminen edellyttää työnantajan aloitetta. Jos käytössä on liukuva työaika tai joustotyöaika, lisä- ja ylityön tekemisestä on nimenomaisesti sovittava.

Yleistyöaikaa noudatettaessa vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa. Viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittää 40 tuntia viikossa olematta vuorokautista ylityötä. Jos on sovittu 40 tuntia lyhyemmästä viikkotyöajasta, lisätyötä on työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Keskimääräistä säännöllistä työaikaa käytettäessä vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi. Viikoittaista ylityötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole vuorokautista ylityötä. Jos keskimääräisen työajan on sovittu tasoittuvan alle 40 tuntiin viikossa, säännöllisen työajan lisäksi tehty työ on kuitenkin lisätyötä 40 viikkotuntiin saakka.

Jaksotyössä ylityötä on työ, joka ylittää 7 §:n mukaisen säännöllisen enimmäistyöajan. Jos on sovittu 7 §:ssä säädettyä lyhyemmästä säännöllisestä jaksokohtaisesta työajasta, lisätyötä on työ, joka ylittää sovitun säännöllisen työajan ylittämättä 7 §:n mukaista jaksokohtaista enimmäismäärää.

Käytettäessä liukuvaa työaikaa vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä työ, jota tehdään työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä ja joka ylittää 40 tuntia olematta vuorokautista ylityötä. Ylityötä on myös kiinteän työajan lisäksi työnantajan määräyksestä tehty työ, jonka vuoksi 12 §:n 2 momentin mukainen enimmäiskertymä ylittyy seurantajakson päättyessä. Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Käytettäessä joustotyöaikaa vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä työ, jota tehdään joustotyösopimuksessa sovitun viikoittaisen vapaan aikana työn olematta vuorokautista ylityötä. Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

17 § Työntekijän suostumus

Ylityön teettäminen edellyttää, että työntekijä antaa kutakin kertaa varten erikseen siihen suostumuksensa. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa ylityöhön määrätyksi lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen.

Lisätyötä saa teettää vain, jos työntekijä antaa siihen suostumuksensa, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä.

Jos työntekijän työsopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä tarkoitetulla tavalla, työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain, jos työntekijä antaa siihen kutakin kertaa varten suostumuksensa. Suostumuksen saa antaa myös lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.

Sopiessaan 4 §:ssä tarkoitetusta varallaolosta työntekijän katsotaan antaneen samalla suostumuksensa varallaoloaikana tarvittavaan lisä- ja ylityöhön.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että työnantaja voi ilman työntekijän erikseen antamaa suostumusta teettää työtä, joka on välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa tai joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa (aloittamis- ja lopettamistyö). Aloittamis- ja lopettamistyötä saa teettää enintään viisi tuntia viikossa.

Jos lisä- tai ylityön tekeminen on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, virkamies ja viranhaltija eivät kuitenkaan saa kieltäytyä siitä.

Sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä saa teettää työtä (sunnuntaityö) vain, jos siitä on sovittu työsopimuksessa tai työntekijä on antanut siihen suostumuksensa. Suostumusta ei kuitenkaan tarvita, jos työtä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä.

18 § Työajan enimmäismäärä

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten oikeudesta sopia tasoittumisjakson pituudesta säädetään 34 §:ssä.

Sen lisäksi, mitä 1 momentissa säädetään, 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun moottoriajoneuvon kuljettajan työaika ei saa kalenteriviikon aikana ylittää 60:tä tuntia. Valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten oikeudesta sopia moottoriajoneuvon kuljettajan viikoittaisesta enimmäistyöajasta säädetään 34 §:ssä.

19 § Hätätyö

Työnantaja saa teettää hätätyötä, jos ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen. Hätätyötä saa teettää säännöllisen työajan lisäksi vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä ja enintään kahden viikon ajan. Hätätyössä saa poiketa siitä, mitä 8, 17 ja 24–27 §:ssä säädetään. Hätätyön päätyttyä työaika on kuitenkin tasoitettava enintään 18 §:ssä säädettyyn enimmäismäärään ja työntekijälle on annettava korvaava lepoaika 25 §:n 4 momentissa ja 28 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla.

Työnantajan on viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta. Työnantajan on varattava hätätyötä tekeviä työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tai luottamusvaltuutetulle taikka muulle työntekijöiden edustajalle tilaisuus liittää ilmoitukseen lausuntonsa. Työsuojeluviranomainen voi tutkittuaan asian joko jättää sen saamansa ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi.

20 § Lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettava korvaus

Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

Vuorokautisesta ylityöstä on maksettava kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla ja niitä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka.

Työn jatkuttua jaksotyössä koko kahden viikon ajanjakson on 12 ensimmäiseltä ylityötunnilta ja työn jatkuttua koko kolmen viikon ajanjakson 18 ensimmäiseltä ylityötunnilta maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta ylityötunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on päättynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä ajanjaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Tämän tuntimäärän kahdelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Jos säännöllinen työaika perustuu poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta 34 §:n 5 momentin nojalla tehtyyn työehtosopimukseen tai 39 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun poikkeuslupaan, on sopimuksessa tai luvassa mainittava perusteet, joiden mukaan ylityöstä maksettava korotettu palkka lasketaan.

Sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos tehty työ on samalla ylityötä, on siitä suoritettava myös 2 ja 3 momentin mukaan määräytyvä ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.

21 § Lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityön korotusosan antaminen vapaa-aikana

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka sekä sunnuntaityön korotusosa voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen, mitä 20 §:ssä säädetään ylityön korvaamisesta.

Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä-, yli- tai sunnuntaityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Jos työnantaja ja työntekijä eivät sovi vapaan ajankohdasta, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että vapaa-aika siirretään 14 §:ssä tarkoitettuun työaikapankkiin tai yhdistetään vuosilomalain (162/2005) 27 §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen.

22 § Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson

Jos työaika on tämän lain nojalla järjestetty tai sovittu keskimääräiseksi tai jos on sovittu liukuvasta työajasta taikka joustotyöajasta ja työsuhde päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa, on laskettava, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40:tä tuntia pidempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta on maksettava säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

Jos keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40:tä tuntia tai tätä lyhyempää sopimukseen perustuvaa säännöllistä työaikaa lyhyempi, on työnantajalla oikeus vähentää vastaava määrä työntekijän palkasta.

23 § Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen

Jos työntekijän palkka määräytyy tuntia pidemmältä ajalta, lasketaan tunnilta suoritettava palkka jakamalla sopimuksen mukainen palkka säännöllisen työajan mukaisella tuntimäärällä. Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä.

Palkkaukseen sisältyvät luontoisedut on otettava huomioon säännöllisen työajan palkassa. Säännöllisen työajan ansioon ei lueta työntekijän työsuorituksesta riippumatonta enintään kaksi kertaa vuodessa suoritettavaa voitto- tai muuta vastaavaa palkkiota.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen voidaan sopia tunnilta suoritettavan palkan laskemisesta siten, että säännöllisen työajan ansio jaetaan vuotuisesta säännöllisestä työajasta lasketulla keskimääräisellä jakajalla tai muulla jakajalla, joka keskimäärin vastaa 1 momentissa säädettyjä perusteita.

6 luku Lepoajat

24 § Päivittäiset tauot

Jos työntekijän vuorokautinen yhtäjaksoinen työaika on kuutta tuntia pidempi, eikä työntekijän työpaikallaolo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, hänelle on annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä tauko, jonka aikana työntekijä saa poistua työpaikaltaan. Taukoa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun. Työehtosopimuksen estämättä työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta tauosta. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on lisäksi oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä tauko kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Jos työaika vuorotyössä tai jaksotyössä on kuutta tuntia pidempi, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä tauko tai tilaisuus aterioida työn aikana.

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituista työjaksoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä.

25 § Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta. Jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin. Sovellettaessa liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa vuorokausilepo saadaan työntekijän aloitteesta lyhentää seitsemään tuntiin.

Työnantaja ja työntekijöiden luottamusmies tai, jos sellaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuutettu tai luottamusvaltuutettu taikka muu työntekijöiden edustaja saavat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän siihen suostuessa seitsemään tuntiin, jos työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää.

Työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä työntekijän lepoaika saadaan lyhentää viiteen tuntiin enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan:

1) jos kyse on 6 §:n mukaisesta vuorotyöstä ja työntekijä vaihtaa työvuoroa;

2) jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa;

3) jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan;

4) kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi;

5) tapaturman ja tapaturmanvaaran yhteydessä;

6) turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi;

7) työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Työntekijälle on annettava 1 momentin nojalla yhdeksään tuntiin lyhennetyn vuorokausilevon ja 2 tai 3 momentissa tarkoitetun lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

26 § Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo

Muulle kuin 2 §:n 2 momentissa tarkoitetulle moottoriajoneuvon kuljettajalle on 25 §:ssä säädetystä poiketen annettava vähintään 10 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika jokaisena 24 peräkkäisen tunnin jaksona.

Kuljetustehtävän niin vaatiessa 1 momentissa tarkoitettu vuorokautinen lepoaika saadaan enintään kahdesti lyhentää vähintään seitsemäksi tunniksi seitsemän peräkkäisen 24 tunnin jaksona.

27 § Viikkolepo

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan. Lepoaika on mahdollisuuksien mukaan annettava sunnuntain yhteydessä. Viikkolepo voidaan kuitenkin järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Lepoajan tulee olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia kunkin seitsemän päivän jakson aikana.

Keskeytymättömässä vuorotyössä lepoaika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi enintään 12 viikon aikana. Lepoajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia seitsemän päivän jakson aikana. Työn järjestelyjen niin edellyttäessä saadaan lepoaika järjestää edellä tarkoitetulla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

Jos työntekijän vuorokautinen työaika on enintään kolme tuntia, työntekijälle saadaan antaa 35 tunnin sijasta vähintään 24 tunnin yhdenjaksoinen vapaa kerran seitsemän päivän aikana.

28 § Viikkolevosta poikkeaminen

Jos työnantaja tarvitsee toimintansa jatkuvuuden ylläpitämiseksi työntekijää tilapäisesti työhön tämän lepoaikana tai jos työn tekninen laatu tai työn järjestelyyn liittyvät syyt eivät mahdollista joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, saadaan poiketa siitä, mitä 27 §:ssä säädetään.

Viikkolevon aikana työhön käytetty aika on korvattava työntekijälle mahdollisimman pian, kuitenkin kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä lepoaikaa vastaavalla ajalla. Tällainen työ voidaan korvata myös suorittamalla mahdollisten yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen 23 §:ssä tarkoitetun ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus, jos työntekijä siihen suostuu.

7 luku Työaika-asiakirjat

29 § Työajan tasoittumissuunnitelma

Työnantajan on ennakolta laadittava suunnitelma työajan tasoittumisesta, jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi eikä käytössä ole liukuva työaika tai joustotyöaika. Suunnitelmasta on ilmettävä vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika. Tasoittumissuunnitelma on laadittava ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn tai sovittuun keskimäärään.

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumissuunnitelmaa työnantajan on varattava luottamusmiehelle, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetulle tai muulle työntekijöiden edustajalle taikka työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

Työajan tasoittumissuunnitelman muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

30 § Työvuoroluettelo

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ja 24 §:ssä tarkoitettujen taukojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumissuunnitelma, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi. Työvuoroluetteloa laadittaessa työnantajan on työntekijän tai tämän 29 §:ssä tarkoitetun edustajan vaatimuksesta varattava tälle tilaisuus esittää mielipiteensä. Työnantajan on säilytettävä työvuoroluettelot vähintään 40 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti, elleivät tiedot käy ilmi työaikakirjanpidosta.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain, jos työntekijä siihen suostuu, tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Työssä, jossa säännöllisen työajan sijoittelu ei vaihtele, tai jossa sovelletaan liukuvaa tai joustotyöaikaa, työvuoroluettelo saadaan kuitenkin antaa toistaiseksi voimassa olevana. Liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa koskeva sopimus korvaa työvuoroluettelon silloin, kun siitä ilmenevät työajan sijoitteluun sovellettavat periaatteet.

Jos työnantaja haluaa antaa vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle työvuoroja, jotka ylittävät työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan, työntekijälle on varattava tilaisuus ilmoittaa määräajassa, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan. Määräaika ei saa olla aikaisemmin kuin viikkoa ennen työvuoroluettelon laatimista.

31 § Henkilökohtainen ajopäiväkirja

Työnantajan on annettava palveluksessaan olevalle moottoriajoneuvon kuljettajalle vuorokautisen työajan seuraamista varten henkilökohtainen ajopäiväkirja. Kuljettajan on pidettävä ajopäiväkirjaa siten, että siitä ilmenevät työ- ja lepoaikojen sekä taukojen alkamis- ja päättymisajankohdat. Kutakin jaksoa koskeva merkintä on tehtävä ajopäiväkirjaan heti jakson päätyttyä ennen seuraavan jakson alkamista. Ajopäiväkirjan sijasta saadaan käyttää ajopiirturia.

Moottoriajoneuvon kuljettajan on pidettävä ajon aikana mukanaan kuluvan viikon ajopäiväkirja ja edellisen viikon viimeisen ajopäivän ajopäiväkirja. Työnantajan on säilytettävä ajopäiväkirjoja yhden vuoden ajan.

32 § Työaikakirjanpito

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritetut korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritetut korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit sekä erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit ja niistä suoritetut korotusosat. Jos työntekijän kanssa on tehty 38 §:ssä tarkoitettu sopimus, on työaikakirjanpitoon merkittävä arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito 40 ja 41 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti.

Noudatettaessa joustotyöaikaa työntekijän on palkanmaksukausittain toimitettava työnantajalle luettelo säännöllisen työaikana tekemistään tunneista siten, että siitä ilmenevät viikoittainen työaika ja viikkolepo. Työnantaja on 1 momentissa säädetystä poiketen velvollinen kirjaamaan vain nämä työntekijän ilmoittamat tiedot työaikakirjanpitoon.

Jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet 14 §:ssä tarkoitetun työaikapankin käytöstä, työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän työaikapankkiin säästämistä eristä sekä työaikapankkiin siirrettyjen erien pitämisestä vapaana.

Työntekijällä on pyynnöstään oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon häntä koskevista merkinnöistä. Työnantajan on pyydettäessä toimitettava työsuojeluviranomaiselle ja työntekijää edustavalle luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle tai muulle edustajalle jäljennös työaikakirjanpidosta, 11, 13 ja 36 §:n nojalla tehdyistä sopimuksista, 29 §:ssä tarkoitetusta työajan tasoittumissuunnitelmasta ja 30 §:ssä tarkoitetusta työvuoroluettelosta.

8 luku Säännösten pakottavuus

33 § Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla heikennetään työntekijälle tässä laissa säädettyjä etuja, on mitätön, jollei tästä laista muuta johdu.

34 § Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantaja tai valtakunnallinen työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys saavat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta 5 §:n, 6 §:n 1 momentin sekä 7 ja 9 §:n säännöksistä poiketen. Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Edellä tarkoitetulla työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia, että 13 §:ssä tarkoitetussa joustotyöajassa säännöllinen työaika saa keskimäärin olla enintään 40 tuntia viikossa enintään 26 viikon ajanjakson aikana.

Valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset saavat työehtosopimuksessa (valtakunnallinen työehtosopimus) sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään:

1) 4 §:ssä varallaolosta;

2) 8 §:ssä tehtävistä, joissa yötyötä saadaan teettää, yötyöntekijän enimmäistyöajasta 24 tunnin aikana, yötyöajan tasoittumisesta ja sen sijoittumisesta kuitenkin siten, että se käsittää vähintään 7 tunnin ajanjakson, johon sisältyy kello 24:n ja 05:n välinen aika;

2 a) 8 a §:ssä yötyötä tekevän työntekijän oikeudesta työmatkakuljetukseen;

3) 12 §:n 2 momentissa liukuvan työajan rajoista, enimmäiskertymästä ja seurantajakson pituudesta;

4) 15 §:n 2 momentissa lyhennettyä työaikaa koskevan määräaikaisen sopimuksen kestosta;

5) 17 §:ssä sunnuntaityötä koskevasta suostumuksesta;

6) 18 §:ssä enimmäistyöajan tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen; teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä tasoittumisjakson pituus voidaan pidentää enintään 12 kuukauteen;

7) 20 §:ssä lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettavasta korvauksesta;

8) 21 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityöstä maksetun korvauksen antamisesta vapaa-aikana;

9) 22 §:ssä työsopimuksen päättymisestä kesken tasoittumisjakson;

10) 23 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta;

11) 24 §:ssä päivittäisistä tauoista;

12) 25 §:ssä vuorokausilevosta, ei kuitenkaan 4 momentissa tarkoitetusta korvaavasta lepoajasta;

13) 26 §:ssä moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta;

14) 27 §:ssä viikkolevosta;

15) 28 §:n 1 momentissa viikkolevosta poikkeamisesta;

16) 29 §:ssä työajan tasoittumissuunnitelmasta;

17) 30 §:ssä työvuoroluettelosta.

Kun kyse on 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun moottoriajoneuvon kuljettajan työstä, edellä 2 momentin 2 ja 6 kohdista poiketen valtakunnallisessa työehtosopimuksessa voidaan sopia teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä:

1) 8 §:ssä säädetystä vuorokautisesta enimmäistyöajasta ja yötyöajan tasoittumisesta;

2) 18 §:n 1 momentissa säädetyn tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen;

3) 18 §:n 2 momentissa säädetystä viikoittaisen 60 tunnin enimmäistyöajan ylittämisestä.

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 13 §:ssä tarkoitettua joustotyöaikaa vastaavasta työajasta sekä 14 §:ssä tarkoitettua työaikapankkia vastaavasta järjestelystä tai muusta vastaavasta järjestelystä, joka voidaan laissa tarkoitetun työaikapankin sijasta ottaa käyttöön. Työehtosopimuksella ei saa kuitenkaan kieltää laissa tarkoitetun joustotyöajan eikä työaikapankin käyttämistä.

Uusi 34 §:n 5 mom. voimaan 1.1.2022 (1067/2021)

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 5 §:ssä säädettyjen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevien säännösten estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Tällöin työntekijälle on turvattava 25 §:ssä säädettyjä lepoaikoja vastaava korvaava lepoaika välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen.

Vanha 34 §:n 5 mom. 1.1.2022 alkaen (1067/2021)

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 5 §:ssä säädettyjen vuorokautisen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevan säännöksen estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Tällöin työntekijälle on turvattava 25 §:ää vastaava korvaava lepoaika välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen.

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittämisestä sairaalassa tai eläinsairaalassa päivystävien lääkärien osalta silloin, kun mainitun pykälän mukainen enimmäistyöaika ylittyy työpaikalla tapahtuvan työajaksi luettavan päivystyksen vuoksi. Enimmäistyöajan ylittävän työajan käytöstä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken työehtosopimuksessa määrättyjen edellytysten täyttyessä ja sopimuksessa määrätyissä rajoissa.

Edellä 1–5 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Määräyksiä saadaan noudattaa vielä työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, jossa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on kuitenkin oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevien määräysten soveltaminen on lopetettava tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä. Ilmoitus on tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen kuluvan tasoittumisjakson päättymistä.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajasta ja valtakunnallisesta työnantajayhdistyksestä, sovelletaan myös asianomaiseen valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun sopimusviranomaiseen, kuntaan, kuntayhtymään, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, seurakuntaan, seurakuntaliittoon ja muuhun seurakuntien yhtymään, kirkon työmarkkinalaitokseen, ortodoksiseen kirkkoon sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. Tässä pykälässä tarkoitetun työ- ja virkaehtosopimuksen saavat tehdä eduskunnan osalta eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 46 §:n 1 momentissa, Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 42 §:n 1 momentissa ja Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitetut osapuolet.

35 § Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös tämän lain 34 §:n nojalla solmittujen työehtosopimusten määräyksiä, ei kuitenkaan niitä 34 §:n 2 momentin nojalla sovittuja määräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimista. Määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

36 § Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta

Jos yleissitovassa työehtosopimuksessa on sovittu mahdollisuudesta paikallisesti poiketa 5 §:n, 6 §:n 1 momentin taikka 7 tai 9 §:n säännöksistä tai keskimääräisen säännöllisen työajan tasoittumisjakson pidentämisestä, paikallinen sopimus on tehtävissä työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen sallimissa rajoissa ja noudattaen työehtosopimuksessa määrättyjä menettelytapamääräyksiä lukuun ottamatta työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevia määräyksiä.

Paikallisen sopimuksen saavat tehdä työehtosopimuksessa määrätyt osapuolet. Jos työehtosopimuksessa on paikallisen sopimuksen osapuoleksi määrätty luottamusmies, mutta tällaista ei ole valittu, sopimuksen saa henkilöstön puolesta tehdä työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä.

Jos työntekijät eivät ole valinneet 2 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä tai muuta edustajaa, työnantajan on varattava heille tilaisuus valita keskuudestaan edustaja ennen neuvottelujen aloittamista.

37 § Paikallisen sopimuksen tekeminen ja irtisanominen

Edellä 36 §:ssä tarkoitettu sopimus säännöllisestä työajasta on tehtävä kirjallisesti, jolleivat sopijapuolet pidä sitä tarpeettomana tai työehtosopimuksesta muuta johdu. Jos sopimus on tarkoitettu olemaan voimassa yli kaksi viikkoa, se on kuitenkin aina tehtävä kirjallisesti.

Työntekijöiden valitseman edustajan tekemä säännöllistä työaikaa koskeva sopimus on annettava työntekijöille tiedoksi viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista. Sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Työntekijällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista.

Jos työehtosopimuksesta ei muuta johdu eikä paikallisessa sopimuksessa ole muusta sovittu, toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa päättymään kahden viikon irtisanomisaikaa noudattaen. Toistaiseksi tehty säännöllistä työaikaa koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

38 § Korvausten maksaminen erillisenä korvauksena

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 20 §:ssä tarkoitettujen lisä- ja ylityökorvausten sekä sunnuntaityöstä maksettavan korvauksen maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena, jos kyse on työntekijästä:

1) jonka pääasiallisena tehtävänä on johtaa ja valvoa muiden työntekijöiden työtä; tai

2) joka on tehnyt 13 §:n mukaisen sopimuksen joustotyöstä.

Kuukausikorvausta koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti. Ellei muusta ole sovittu, sopimus voidaan irtisanoa päättymään seuraavan palkanmaksukauden päättyessä. Jos sopimus liittyy työsuhteessa noudatettavaan joustotyöaikaan, erillistä korvausta koskevan sopimuksen voimassaolo päättyy viimeistään joustotyöaikaa koskevan sopimuksen päättyessä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että säännöllisen työajan ulkopuolella tehdystä aloittamis- ja lopettamistyöstä suoritettava korvaus maksetaan palkanmaksukausittain erillisenä korvauksena. Korvauksen tulee määrältään vastata 20 §:n mukaan määräytyvää ylityökorvausta.

9 luku Erinäiset säännökset

39 § Poikkeuslupa

Aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla myöntää luvan:

1) poiketa 5 §:n mukaista säännöllistä työaikaa ja 25 §:n mukaista vuorokausilepoa koskevista säännöksistä työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön siten, että työntekijälle 25 §:n mukaisten korvaavien lepoaikojen toteutuminen välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen turvataan;

2) käyttää jaksotyöaikaa myös muussa kuin 7 §:ssä tarkoitetussa tehtävässä silloin, kun se on työajan järjestelyiden kannalta välttämätöntä;

3) tehdä yötyötä työssä, joka on toiminnan luonteen vuoksi välttämätöntä tehdä yöllä ja jota ei voida vaikeuksitta tehdä pelkästään päiväsaikaan;

4) poiketa 30 §:ssä säädetystä velvollisuudesta laatia työvuoroluettelo, jos sen laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa.

Uusi 39 §:n 2 mom. voimaan 1.1.2022 (1067/2021)

Jos aluehallintovirasto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitetun luvan määräaikaisena eivätkä olosuhteet ole myöntämisen jälkeen olennaisesti muuttuneet, työnantaja ja 36 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia aluehallintoviraston myöntämän luvan tai vapautuksen jatkamisesta.

Vanha 39 §:n 2 mom. 1.1.2022 alkaen (1067/2021)

Jos aluehallintovirasto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitetun luvan määräaikaisena eivätkä olosuhteet ole myöntämisen jälkeen olennaisesti muuttuneet, työnantaja ja 36 §:n 3 momentissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia aluehallintoviraston myöntämän luvan tai vapautuksen jatkamisesta.

40 § Kanneaika

Oikeus tässä laissa tarkoitettuun korvaukseen raukeaa, jos kannetta työsuhteen jatkuessa ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt.

Jos rahakorvauksen sijasta annettava vapaa-aika on sovittu yhdistettäväksi säästövapaaseen, on kanne työsuhteen jatkuessa pantava 1 momentissa säädetystä poiketen vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa, tai oikeus korvaukseen raukeaa.

Työaikapankkiin talletettua vapaata koskeva kanne on työsuhteen jatkuessa pantava vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana pankkiin säästetty vapaa olisi lain tai sopimuksen mukaan tullut antaa. Kanneaika määräytyy tämän mukaisesti, vaikka työaikapankkia koskeva sopimus ei täyttäisi 14 §:ssä säädettyjä edellytyksiä.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt, tai saatava raukeaa.

41 § Valtion virkamiesten työaikasaataviin sovellettava kanneaika

Valtion virkamieslain (750/1994) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten tähän lakiin ja virkaehtosopimuksen työaikamääräyksiin perustuvien saatavien kanneaika määräytyy 40 §:ssä säädetystä poiketen valtion virkamieslain mukaan.

42 § Vuorokauden ja viikon vaihtuminen

Jollei toisin sovita, vuorokausi vaihtuu kello 24 ja viikko alkaa maanantaista.

43 § Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki, sen nojalla annetut säännökset, määräykset ja poikkeusluvat, tämän lain nojalla tehdyt työpaikalla yleisesti sovellettavat sopimukset sekä käytössä oleva työajan tasoittumissuunnitelma ja työvuoroluettelo työntekijöiden saatavilla.

44 § Työaikarikkomus

Uusi 44 §:n 1 mom. voimaan 1.1.2022 (1067/2021)

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 18 §:n enimmäistyöaikaa, 19 §:n hätätyötä, 25–27 §:n vähimmäislepoaikoja tai 30 §:n työvuoroluettelon laatimisvelvollisuutta koskevia säännöksiä, on tuomittava työaikarikkomuksesta sakkoon.

Vanha 44 §:n 1 mom. 1.1.2022 alkaen (1067/2021)

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 18 §:ssä säädettyä enimmäistyöaikaa, 25–27 §:ssä säädettyjä vähimmäislepoaikoja taikka 30 §:ssä säädettyä työvuoroluettelon laatimisvelvollisuutta koskevia säännöksiä, on tuomittava työaikarikkomuksesta sakkoon.

Työaikarikkomuksesta tuomitaan myös moottoriajoneuvon kuljettaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää tekemättä 31 §:ssä säädetyt merkinnät ajopäiväkirjaan tai ei pidä ajopäiväkirjaa mukanaan ajon aikana.

Vastuun kohdentumisesta työnantajan ja tämän edustajien kesken säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä.

45 § Viittaukset eräisiin rangaistussäännöksiin

Rangaistus 32 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua työaikakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta työaikarikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

Rangaistus ajo- ja lepoaika-asetuksen rikkomisesta säädetään liikenteen palveluista annetun lain (320/2017) 267 §:ssä.

46 § Työneuvoston lausunto

Työneuvosto antaa lausuntoja tämän lain soveltamisesta ja tulkinnasta siten kuin työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

47 § Valvonta

Tämän lain noudattamista sekä 11, 13, 14 ja 36 §:n nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia valvoo työsuojeluviranomainen.

10 luku Voimaantulo

48 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2020.

Tällä lailla kumotaan työaikalaki (605/1996).

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen työaikalakiin, on sen sijasta sovellettava tätä lakia.

49 § Siirtymäsäännös

Työnantaja saa teettää ylityötä tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työaikalain 19 §:ssä säädetyn enimmäismäärään tämän lain 18 §:ssä säädetyn asemesta, kunnes on kulunut vuosi tämän lain voimaantulosta.

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai hän saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaista yleissitovaa työehtosopimusta, hän saa soveltaa sen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Tämän lain 38 §:ää sovelletaan vain tämän lain voimaantulon jälkeen tehtyihin työsopimuksiin.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työaikalain 14 §:n 1 ja 3 momentin, 26 §:n 1 momentin 14 kohdan, 27 §:n 1 momentin tai 36 §:n perusteella myönnetyt toistaiseksi voimassa olevat poikkeusluvat lakkaavat olemasta voimassa 12 kuukauden kuluttua tämän lain voimaantulosta. Määräajan voimassa olevat poikkeusluvat ovat voimassa määräajan päättymiseen saakka.

Oikeus ennen tämän lain voimaantuloa syntyneisiin saataviin raukeaa siten kuin tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työaikalain 38 §:ssä säädetään.

1267/2019
VNa työhön liittyvän syöpävaaran torjunnasta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti säädetään työturvallisuuslain (738/2002) 10 §:n 4 momentin, 14 §:n 2 momentin ja 38 §:n 3 momentin nojalla, sellaisena kuin niistä on 14 §:n 2 momentti laissa 329/2013:

1 § Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan työhön, jossa käytetystä tai esiintyvästä tekijästä aiheutuu tai voi aiheutua lisääntynyttä vaaraa sairastua syöpään.

Tätä asetusta sovelletaan myös työssä käytettäviin tai esiintyviin perimää vaurioittaviin aineisiin.

Tätä asetusta ei sovelleta ympäristön tupakansavuun ja siihen liittyvän syöpävaaran torjuntaan.

Syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille ja menetelmille ammatissaan altistuvien luettelosta ja rekisteristä säädetään erikseen.

2 § Määritelmät

Tässä asetuksessa tarkoitetaan:

1) *syöpäsairauden vaaraa aiheuttavalla tekijällä:*

a) ainetta tai seosta, joka täyttää aineiden ja seosten luokituksesta, merkinnöistä ja pakkaamisesta sekä direktiivien 67/548/ETY ja 1999/45/EY muuttamisesta ja kumoamisesta ja asetuksen (EY) N:o 1907/2006 muuttamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 1272/2008 liitteessä I säädetyt luokituskriteerit, joiden perusteella se voidaan luokitella kategoriaan 1A tai 1B kuuluvaksi syöpää aiheuttavaksi aineeksi tai seokseksi (vaaralausekkeet H350 ja H350i);

b) työmenetelmää, joka mainitaan liitteessä I;

2) *perimää vaurioittavalla aineella* ainetta tai seosta, joka täyttää 1 kohdan a alakohdassa mainitun asetuksen liitteessä I säädetyt luokituskriteerit, joiden perusteella se voidaan luokitella kategoriaan 1A tai 1B kuuluvaksi sukusolujen perimää vaurioittavaksi aineeksi tai seokseksi (vaaralauseke H340);

3) r*aja-arvolla* syöpäsairauden vaaraa aiheuttavan aineen pitoisuuden aikapainotetun keskiarvon pitoisuusrajaa työntekijän hengitysilmassa.

Edellä 3 kohdassa tarkoitettu keskiarvo lasketaan liitteessä II tarkoitetulta viiteajalta.

3 § Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi

Työnantajan on selvitettävä työntekijöiden mahdollinen altistuminen syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville tekijöille ja perimää vaurioittaville aineille sekä arvioitava altistumisen merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle (*riskien arviointi)*.

Riskien arvioinnissa on otettava huomioon kaikki altistumistiet, työntekijöiden altistumisen luonne sekä altistumisen määrä ja kesto.

Riskien arviointi on pidettävä ajan tasalla ja tarkistettava erityisesti, kun olosuhteissa tapahtuu sellaisia muutoksia, jotka voivat lisätä työntekijöiden altistumista syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville tekijöille tai perimää vaurioittaville aineille.

Työnantajan on säilytettävä voimassa oleva riskien arviointi ja vastaavat aikaisemmat arvioinnit sekä niiden perustana olevat tiedot sekä pyynnöstä annettava ne työsuojeluviranomaiselle. Työnantajan on lopettaessaan toimintansa toimitettava edellä tarkoitetut arvioinnit ja tiedot asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle.

4 § Riskeille erityisen alttiit työntekijät

Työntekijää, joka on erityisen altis syöpäsairauden vaaraa aiheuttavalle tekijälle tai perimää vaurioittavalle aineelle, ei saa käyttää työhön, jossa hän altistuu tällaiselle tekijälle.

5 § Käytön korvaaminen

Työnantajan on vähennettävä syöpäsairauden vaaraa aiheuttavan tekijän tai perimää vaurioittavan aineen käyttöä työpaikalla ensisijaisesti korvaamalla se aineella, seoksella tai työmenetelmällä, joka ei ole vaarallinen tai on vähemmän vaarallinen, jos korvaaminen on teknisesti mahdollista ja kohtuudella toteutettavissa.

6 § Altistumisen estäminen ja vähentäminen

Jos riskien arvioinnin perusteella on olemassa vaara työntekijän terveydelle, työnantajan on estettävä työntekijän altistuminen.

Jos syöpäsairauden vaaraa aiheuttava tekijä tai perimää vaurioittava aine ei ole teknisesti tai kohtuudella korvattavissa vaarattomalla tai vähemmän

vaarallisella, työnantajan on varmistettava, että syöpäsairauden vaaraa aiheuttavaa tekijää tai perimää vaurioittavaa ainetta käsitellään suljetussa järjestelmässä niin pitkälle kuin se on teknisesti mahdollista.

Jos suljettu järjestelmä ei ole teknisesti mahdollinen, työnantajan on varmistettava, että työntekijöiden altistumisen taso vähennetään niin alhaiseksi kuin se on teknisesti mahdollista.

Bentseeniä ja yli yksi tilavuusprosenttia bentseeniä sisältävää tuotetta ei saa käyttää liuottimena tai ohenteena, ellei sitä käytetä suljetussa laitteistossa tai ellei käytetä muita yhtä turvallisia työmenetelmiä.

7 § Altistumisen raja-arvot

Altistuminen syöpäsairauden vaaraa aiheuttavalle aineelle ei saa ylittää sitä koskevaa liitteessä II mainittua sitovaa raja-arvoa.

Haitallisiksi tunnettujen pitoisuuksien ohjeraja-arvoista säädetään erikseen.

8 § Torjuntakeinot altistumisen estämiseksi ja vähentämiseksi

Kaikessa toiminnassa, jossa syöpäsairauden vaaraa aiheuttavia tekijöitä tai perimää vaurioittavia aineita esiintyy, työnantajan on käytettävä seuraavia torjuntakeinoja:

1) syöpäsairauden vaaraa aiheuttavan tekijän tai perimää vaurioittavan aineen käytön rajoittaminen työpaikalla;

2) altistuvien ja mahdollisesti altistuvien työntekijöiden määrän pitäminen mahdollisimman pienenä ja tarvittaessa altistumisajan rajoittaminen;

3) työmenetelmien ja teknisten torjuntatoimenpiteiden suunnittelu siten, että syöpäsairauden vaaraa aiheuttavien tekijöiden tai perimää vaurioittavien aineiden vapautuminen työpaikalle estyy tai on mahdollisimman vähäistä;

4) työpaikan ilmaan vapautuvien syöpäsairauden vaaraa aiheuttavien tekijöiden tai perimää vaurioittavien aineiden poistaminen mahdollisimman läheltä niiden vapautumispaikkaa paikallispoistojärjestelmien tai yleisilmanvaihdon avulla; kaikkien tällaisten menetelmien on oltava tarkoituksenmukaisia ja oikeassa suhteessa yleisen terveyden ja ympäristön suojelemisen kanssa;

5) sopivien menettelytapojen käyttäminen syöpäsairauden vaaraa aiheuttavien tekijöiden tai perimää vaurioittavien aineiden mittaamiseksi työpaikan ilmasta, erityisesti odottamattoman tapahtuman tai onnettomuuden aiheuttaman epänormaalin altistumisen havaitsemiseksi ajoissa;

6) sopivat työmenetelmät ja menettelytavat;

7) henkilökohtaiset suojausmenetelmät, jos altistumista ei voida yleisin suojausmenetelmin tai muilla keinoin välttää;

8) lattioiden, seinien ja muiden pintojen säännöllinen puhdistus ja muut hygieeniset toimenpiteet;

9) tiedottaminen työntekijöille;

10) vaara-alueiden rajaaminen ja sopivien varoitus- ja turvallisuuskilpien käyttö mukaan lukien "tupakointi kielletty" -kilpien käyttö alueilla, joissa työntekijät altistuvat tai voivat altistua syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville tekijöille tai perimää vaurioittaville aineille;

11) suunnitelmien tekeminen sellaisia hätätilanteita varten, jotka voivat johtaa epätavallisen suureen altistumiseen;

12) suljetut sekä selvästi ja näkyvästi merkityt säiliöt, pakkaukset ja laitteistot sekä selvästi näkyvät varoitus- ja vaarakilvet sekä muut turvallisen varastoinnin, käsittelyn ja kuljettamisen menetelmät;

13) työntekijöiden suorittaman jätteiden turvallisen kokoamisen, varastoinnin ja hävittämisen menetelmät, mukaan lukien suljetut sekä selvästi ja näkyvästi merkityt säiliöt ja pakkaukset.

9 § Työsuojeluviranomaiselle annettavat tiedot

Jos riskien arvioinnin tulokset osoittavat työntekijöiden terveydelle tai turvallisuudelle aiheutuvan vaaraa, työnantajan on pyydettäessä saatettava työsuojeluviranomaisen käytettäviksi tiedot:

1) suoritettavista toiminnoista tai teollisista työmenetelmistä sekä syyt syöpäsairauden vaaraa aiheuttavien tekijöiden tai perimää vaurioittavien aineiden käyttämiseen;

2) valmistettavien tai käytettävien syöpäsairauden vaaraa aiheuttavien tekijöiden tai perimää vaurioittavien aineiden määristä;

3) altistuneiden työntekijöiden määrästä;

4) suoritetuista ehkäisevistä toimenpiteistä;

5) käytettävistä suojalaitteista;

6) altistuksen luonteesta ja määrästä;

7) aineen vaihtamisesta vaarattomampaan.

10 § Odottamaton altistuminen

Jos tapahtuu onnettomuus tai odottamaton vaaratilanne, joka mahdollisesti aiheuttaa työntekijöiden epätavallisen suuren altistumisen:

1) työnantajan on ilmoitettava asiasta työntekijöille;

2) työnteko altistumisalueella tulee rajoittaa vain välttämättömään, se ei saa olla jatkuvaa ja tulee rajoittaa kunkin työntekijän osalta mahdollisimman lyhyeksi;

3) altistumisalueella työskenteleville tulee antaa henkilökohtainen hengityssuojain ja suojavaatetus, joita heidän on käytettävä;

4) suojaamattomat työntekijät eivät saa työskennellä altistumisalueella.

11 § Ennakoitavissa oleva altistuminen

Toiminnoissa, joissa voidaan ennakoida mahdollisuus työntekijöiden altistumisen merkittävään lisääntymiseen ja joissa teknisiä keinoja työntekijöiden altistumisen vähentämiseksi on sovellettu koko laajuudessaan, työnantajan on toteutettava selvitettyään asiaa yhdessä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, riittäviä toimenpiteitä työntekijöiden altistumisen keston rajoittamiseksi mahdollisimman lyhyeksi ja työntekijöiden suojaamisen varmistamiseksi.

Edellä 1 momentin mukaisessa tilanteessa työntekijöille on annettava suojavaatetus ja henkilökohtainen hengityksensuojain, joita heidän on käytettävä niin kauan kuin poikkeava altistuminen kestää. Poikkeava altistuminen ei saa olla jatkuvaa, ja kunkin työntekijän altistumisen kesto on rajoitettava mahdollisimman lyhyeksi.

Työnantajan on merkittävä ja eristettävä 1 momentissa tarkoitetut alueet selvästi tai muutoin varmistettava, etteivät asiattomat henkilöt pääse näille alueille.

12 § Pääsy vaara-alueelle

Työnantajan on varmistuttava siitä, että alueelle, jolla harjoitetaan riskien arvioinnin mukaan työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle vaaraa aiheuttavaa toimintaa, pääsevät ainoastaan ne työntekijät, joiden työ tai tehtävät sitä edellyttävät.

13 § Hygienia ja henkilökohtainen suojaus

Työnantaja on velvollinen kaikissa niissä toiminnoissa, joissa on mahdollisuus altistua syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville tekijöille tai perimää vaurioittaville aineille, ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, että:

1) työntekijät eivät syö, juo tai tupakoi alueella, jolla on mahdollisuus altistua syöpäsairauden vaaraa aiheuttavalle tekijälle tai perimää vaurioittavalle aineelle;

2) työntekijöiden käyttöön annetaan asianmukainen suojavaatetus tai muu riittävä erityisvaatetus ja työ- ja suojavaatteille ja arkivaatteille varataan erilliset säilytystilat;

3) työntekijöiden käyttöön varataan sopivat pesu- ja käymälätilat;

4) suojavälineet säilytetään asiamukaisesti selvästi määritellyssä paikassa;

5) suojavälineet tarkastetaan ja puhdistetaan, jos mahdollista, ennen jokaista käyttöä ja joka tapauksessa jokaisen käytön jälkeen;

6) vialliset välineet korjataan ennen käyttöä tai uusitaan tarvittaessa.

14 § Altistumisen seuranta

Työntekijöiden altistumista syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville tekijöille tai perimää vaurioittaville aineille on seurattava työpaikalla. Jos työntekijöiden altistumista syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville tekijöille tai perimää vaurioittaville aineille ei voida muutoin luotettavasti arvioida, työnantajan on suoritettava työpaikalla säännöllisesti työhygieenisiä mittauksia ja työntekijöiden biologisia altistumismittauksia.

15 § Terveystarkastukset

Työnantajan velvollisuudesta järjestää syöpäsairauden vaaran torjumiseksi ja työntekijöiden terveydentilan seuraamiseksi tarpeellisia terveystarkastuksia säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

16 § Opetus ja ohjeet

Työnantajan on ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, että työntekijät saavat riittävää ja hyvää opetusta ja ohjausta kaiken käytettävissä olevan tiedon pohjalta, erityisesti tiedotuksin ja ohjein asioista, jotka koskevat:

1) mahdollisia terveysvaaroja, kuten tupakoinnin aiheuttamaa lisävaaraa;

2) altistumisen ehkäisemiseksi noudatettavia varotoimenpiteitä;

3) hygieenisiä vaatimuksia;

4) suojavälineiden ja suojavaatetuksen käyttöä;

5) toimenpiteitä, joihin työntekijöiden, kuten pelastustyöntekijöiden, on ryhdyttävä vaaratilanteissa ja niiden estämiseksi.

Opetuksen ja ohjauksen tulee olla:

1) sopeutettu ottamaan huomioon uudet tai muuttuneet vaarat;

2) tarvittaessa määräajoin toistuvaa.

Työnantajan on tiedotettava työntekijöille syöpäsairauden vaaraa aiheuttavia tekijöitä tai perimää vaurioittavia aineita sisältävistä laitteistoista ja vastaavista säiliöistä.

17 § Tiedottaminen

Työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, että:

1) työntekijät tai heidän edustajansa voivat varmistua siitä, että tätä asetusta sovelletaan erityisesti, kun kysymys on työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavien suojavaatteiden ja suojavälineiden valinnasta ja käytöstä sekä työnantajan määrittelemistä 10 §:ssä tarkoitetuista toimenpiteistä;

2) työntekijöille ja heidän edustajilleen ilmoitetaan niin pian kuin mahdollista 10 §:ssä tarkoitetuista odottamattomista altistumisista ja 11 §:ssä tarkoitetuista ennakoitavissa olevista altistumisista sekä niiden syistä ja suoritetuista tai suoritettavista toimenpiteistä tilanteen korjaamiseksi.

18 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2020.

Tällä asetuksella kumotaan työhön liittyvän syöpävaaran torjunnasta annettu valtioneuvoston asetus (716/2000) ja syöpäsairauden vaaraa aiheuttavista tekijöistä annettu työministeriön päätös (838/1993).

Jos muualla laissa tai sen nojalla annetussa säännöksessä viitataan 2 momentissa mainittuun kumottuun työministeriön päätökseen, viittauksen on katsottava tarkoittavan tämän asetuksen tultua voimaan tätä asetusta.

19 § Siirtymäsäännökset

Liitteessä II mainittua kovapuupölyn raja-arvoa sovelletaan 17 päivästä tammikuuta 2023. Siihen asti sovelletaan raja-arvoa 3 mg/m3.

Liitteessä II mainittua syöpää aiheuttavien kromiyhdisteiden raja-arvoa sovelletaan 17 päivästä tammikuuta 2025. Siihen asti sovelletaan raja-arvoa 0,010 mg/m3. Hitsauksessa, plasmaleikkauksessa tai vastaavissa työprosesseissa, joissa syntyy huuruja, sovelletaan mainittuna aikana kuitenkin raja-arvoa 0,025 mg/m3.

Liitteessä II mainittua kadmiumin ja sen epäorgaanisten yhdisteiden raja-arvoa sovelletaan 11 päivästä heinäkuuta 2027. Raja-arvoa 0,004 mg/m3 keuhkorakkuloihin päätyvänä osuutena mitattuna sovelletaan kuitenkin 11 päivän heinäkuuta 2021 ja 10 päivän heinäkuuta 2027 välisenä aikana nämä päivät mukaan lukien.

Liitteessä II mainittua berylliumin ja sen epäorgaanisten yhdisteiden raja-arvoa sovelletaan 11 päivästä heinäkuuta 2026. Raja-arvoa 0,0006 mg/m3 sovelletaan kuitenkin 11 päivän heinäkuuta 2021 ja 10 päivän heinäkuuta 2026 välisenä aikana nämä päivät mukaan lukien.

Liitteessä II mainittua arseenin ja sen epäorgaaniset yhdisteiden raja-arvoa sovelletaan 11 päivästä heinäkuuta 2021 alkaen lukuun ottamatta kuparinsulatusalaa, jossa mainittua raja-arvoa sovelletaan 11 päivästä heinäkuuta 2023.

Liitteessä II mainittuja formaldehydin raja-arvoja sovelletaan 11 päivästä heinäkuuta 2021. Terveydenhuolto- sekä hautaus- ja balsamointialoilla sovelletaan 8 tunnin raja-arvoa 0,5 ppm 11 päivän heinäkuuta 2021 ja 10 päivän heinäkuuta 2024 välisenä aikana nämä päivät mukaan lukien.

Liitteessä II mainittua dieselmoottorien pakokaasujen raja-arvoa sovelletaan 21 päivästä helmikuuta 2023. Maanalaisen kaivostoiminnan ja tunnelirakentamisen osalta mainittua raja-arvoa sovelletaan kuitenkin 21 päivästä helmikuuta 2026.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2004/37/EY (32004L0037); EUVL L 158, 30.4.2004, s. 50

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2017/2398/EU (32017L2398); EUVL L 345, 27.12.2017, s. 87

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2019/130/EU (32019L0130); EUVL L 30, 31.1.2019, s. 112

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2019/983/EU (32019L0983); EUVL L 164, 20.6.2019, s. 23

Helsingissä 12 päivänä joulukuuta 2019

Sosiaali- ja terveysministeri

Aino-Kaisa Pekonen

Hallitussihteeri

Tuula Andersin

Liite I

SYÖPÄSAIRAUDEN VAARAA AIHEUTTAVAT TYÖMENETELMÄT

1. Auramiinin valmistus.

2. Työ, johon liittyy altistuminen polysyklisille aromaattisille hiilivedyille.

3. Työ, johon liittyy altistuminen palamisprosesseissa syntyville tai syntyneille syöpävaarallisille aineille

4. Työ, johon liittyy altistuminen sellaisille pölyille, huuruille ja sumuille, jotka syntyvät nikkelikuparikiven pasutuksen ja sähköraffinoinnin aikana.

5. Vahvasti hapan isopropyylialkoholin valmistusmenetelmä.

6. Työ, johon liittyy työntekijän altistuminen kovapuupölylle.

7. Työ, johon liittyy altistuminen käytetyille moottoriöljyille.

8. Työ, johon liittyy altistuminen kiteiselle piidioksidipölylle.

9. Työ, johon liittyy altistuminen syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville anatomis-terapeuttis-kemiallisen (ATC)-luokituksen mukaisille solunsalpaajille.

10. Ruostumattoman teräksen hitsaus ja polttoleikkaus.

11. Työ, johon liittyy altistuminen dieselmoottorien pakokaasuille.

STMa haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista

654/2020

STMa haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista

Sosiaali- ja terveysministeriön päätöksen mukaisesti säädetään työturvallisuuslain (738/2002) 38 §:n 4 momentin nojalla:

1 §

Tässä asetuksessa säädetään työpaikan ilman haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista ja

työntekijän biologisten altistumisindikaattorien ohjeraja-arvoista.

2 §

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä lokakuuta 2020.

Tällä asetuksella kumotaan haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista annettu sosiaali- ja terveysministeriön asetus (538/2018).

Helsingissä 1 päivänä syyskuuta 2020

Sosiaali- ja terveysministeri Aino-Kaisa Pekonen

Neuvotteleva virkamies Sirkku Saarikoski

Johdanto

Haitallisiksi tunnetut pitoisuudet (HTP-arvot) ovat työpaikan ilman epäpuhtauksille asetettuja arvoja, jotka työnantajan on otettava huomioon työpaikan ilman puhtautta, työntekijöiden altistumista ja mittaustulosten merkitystä arvioidessaan (taulukko 1).

Aineiden ohjeraja-arvot on määritelty hengityksen kautta tapahtuvana altistumisena aineen tai aineryhmän ominaisuuksien mukaan. Hiukkasmaisten altisteiden raja-arvot koskevat hengittyvää jaetta, ellei toisin ole huomautussarakkeessa erikseen määritelty. Ohjeraja-arvot on annettu ilman epäpuhtauksien 8 tunnin tai 15 minuutin keskipitoisuuksille tai eräiden akuutisti erityisen vaarallisten aineiden osalta hetkellisille pitoisuuksille, jolloin huomautussarakkeeseen on merkitty ”kattoarvo”. Huomautussarakkeessa on merkintä "iho" niiden aineiden kohdalla, joissa ihon kautta altistumisen merkitys kokonaisaltistumisen kannalta voi olla merkittävää. Lisäksi huomautussarakkeessa on annettu huomautus ”melu” niille aineille, joiden tiedetään voimistavan melun haitallisia kuulovaikutuksia.

Aineiden kemiallinen yksilöinti on tehty yleisessä käytössä olevan Chemical Abstracts Service (CAS) -rekisterin perusteella. Taulukossa mainitut H-lausekkeet ovat CLP-asetuksen (Euroopan parlamentin ja neuvoston kemikaalien luokitusta, merkintöjä ja pakkaamista koskeva asetus N:o 1272/2008) mukaisia harmonisoituja vaaraluokituksia perustuen 1.12.2018 konsolidoituun CLP-asetukseen, sisältäen tekniset mukautukset 10. tekniseen mukautukseen asti (Komission asetus (EU) 2017/776).

Hiukkasmaisten ilman epäpuhtauksien arvot on ilmaistu massapitoisuuksina ilmassa. Kaasujen ja höyryjen arvot on ilmaistu sekä tilavuus- että massapitoisuuksina. Massapitoisuuden yksikkönä on käytetty milligrammaa kuutiometrissä ja sille tunnusta mg/m3. Tilavuuden yksikkönä on käytetty tilavuuden miljoonasosaa ja sille tunnusta ppm. Eräiden kuitumaisten pölyjen raja-arvot on annettu kuitujen hiukkaspitoisuutena käyttäen yksikköä kuitua/cm3.

Biologisten altistumisindikaattorien ohjeraja-arvon määrittelyssä käytetään aineen epäpuhtauden tai sen aineenvaihduntatuotteen pitoisuutta työntekijän virtsassa, veressä tai uloshengitysilmassa tai elimistön vastetta altistumiselle (taulukko 2).

Valtioneuvosto on erikseen säätänyt sitovat raja-arvot asbestille ja 25 muulle syöpävaaralliselle aineelle sekä lyijylle. Näiden kohdalle huomautussarakkeeseen on merkitty ”sitova arvo” sekä sen säädöksen numero, jossa arvo on annettu.

STMa biologisten tekijöiden luokituksesta

748/2020

STMa biologisten tekijöiden luokituksesta

Sosiaali- ja terveysministeriön päätöksen mukaisesti säädetään työturvallisuuslain (738/2002) 40 §:n 3 momentin nojalla:

1 §

Tämän asetuksen liitteessä säädetään biologisten tekijöiden luokituksesta työntekijöiden suojelemiseksi biologisilta tekijöitä aiheutuvilta vaaroilta annetun valtioneuvoston asetuksen (933/2017) 3 §:ssä tarkoitettuihin ryhmiin sekä muista biologisten tekijöiden haitalliseksi tunnetuista ominaisuuksista.

2 §

Tämä asetus tulee voimaan 15 päivänä marraskuuta 2020.

Tällä asetuksella kumotaan biologisten tekijöiden luokituksesta annettu sosiaali- ja terveysministeriön asetus (921/2010).

Helsingissä 29.10.2020

Sosiaali- ja terveysministeri Aino-Kaisa Pekonen

Erityisasiantuntija Jenny Rintala

Liite
LUETTELO BIOLOGISTEN TEKIJöIDEN LUOKITUKSESTA JA HAITALLISISTA OMINAISUUKSISTA

1. Johdanto

1.

Luetteloon on sisällytetty biologiset tekijät, joiden tiedetään aiheuttavan tartunnan ihmisiin.

Tekijöiden mahdolliset myrkky- ja allergiset vaikutukset on ilmoitettu luettelossa.

Luettelossa ei ole eläimille ja kasveille tautia aiheuttavia tekijöitä, joiden tiedetään olevan ihmiselle tautia aiheuttamattomia.

Muuntogeenisiä mikro- organismeja ei ole otettu huomioon luetteloa laadittaessa.

2.

Biologisten tekijöiden luokitus perustuu biologisten tekijöiden vaikutukseen terveisiin työntekijöihin.

Vaikutuksia niihin työntekijöihin, joiden herkkyyteen voi vaikuttaa jokin muu syy, kuten olemassa oleva sairaus, lääkitys, immuunipuutos, raskaus tai imetys, ei ole otettu huomioon.

3.

Biologista tekijää, jota ei ole luokiteltu luettelossa oleviin ryhmiin 2–4, ei voida katsoa olevan luokiteltu ryhmään 1.

Tekijöistä, joiden lajeista useampi kuin yksi tunnetaan ihmiselle tautia aiheuttavaksi, luettelo sisältää ne lajit, joiden tunnetaan useimmin aiheuttavan tauteja. Muutkin saman suvun lajit voivat vaikuttaa terveyteen.

Kun biologisten tekijöiden luettelossa on mainittu koko suku, tautia aiheuttamattomiksi määriteltyjen lajien ja kantojen on katsottava jäävän luokituksen ulkopuolelle.

4.

Kaikki sellaiset virukset, jotka jo on eristetty ihmisistä ja joita ei ole arvioitu ja otettu tähän luetteloon, kuuluvat vähintään ryhmään 2.

5.

Ryhmään 3 luokitellut biologiset tekijät, jotka on luettelossa merkitty kahdella tähdellä (**), saattavat aiheuttaa vain rajoitettua tartunnan vaaraa työntekijöille, koska ne eivät tavallisesti tartu ilman välityksellä.

6.

Loisten luokittelusta johtuvat eristämisvaatimukset koskevat ainoastaan niitä loisen lisääntymissyklin vaiheita, joissa se voi tarttua ihmiseen työpaikalla.

7.

Luettelossa on myös erikseen merkitty, milloin biologiset tekijät voivat aiheuttaa myrkky- tai allergisia vaikutuksia, onko tehokkaita rokotteita saatavilla, ja voiko altistuminen biologiselle tekijälle johtaa sellaisiin tartuntoihin, että altistuvien työntekijöiden luetteloa on säilytettävä 40 vuotta.

Lisäksi on kirjaintunnuksella ilmoitettu uudet tekijät (u) ja muutokset (m) sosiaali- ja terveysministeriön asetukseen 921/2010 verrattuna.

Nämä seikat ilmoitetaan luettelossa seuraavilla kirjaimilla:

A: Allergiset vaikutukset mahdollisia

E: Altistuminen voi johtaa sellaisiin tartuntoihin, että altistuvien työntekijöiden luetteloa on säilytettävä 40 vuotta viimeisen tunnetun altistumisen päättymisestä

T: Toksiinia tuottava

V: Tehokas rokote saatavilla ja rekisteröity EU:ssa

u: Uusi tekijä

m: Muutos

2. Bakteerit ja vastaavanlaiset organismit

Huom. Tähän luetteloon merkittyjen biologisten tekijöiden kohdalla koko sukua koskeva maininta lisäyksellä "spp." viittaa muihin kyseisen suvun lajeihin, joita ei ole erikseen sisällytetty luetteloon mutta joiden tiedetään aiheuttavan tauteja ihmisillä. Katso lisätietoja johdannon kohdasta 3.

- -

Biologinen tekijä	**Luokitus**	**Huomautuksia**
*Acinetobacter*spp.	2	u
Actinomadura madurae	2	
Actinomadura pelletieri	2	
Actinomyces gerencseriae	2	
Actinomyces israelii	2	
Actinomyces spp.	2	
Aggregatibacter actinomycetemcomitans (Actinobacillus actinomycetemcomitans)	2	
Alcaligenes spp.	2	u
Anaplasma spp.	2	u
Arcanobacterium haemolyticum (Corynebacterium haemolyticum)	2	
Arcobacter butzleri	2	u
*Achromobacter*spp.	2	u
Bacillus anthracis	3	T, m
Bacillus cereus	2	T, u
*Bacillus cereus*biovar*anthracis*	3	T, u
Bacteroides fragilis	2	
*Bacteroides*spp.	2	
Bartonella bacilliformis	2	
Bartonella quintana (Rochalimaea quintana)	2	
*Bartonella (Rochalimaea)*spp.	2	
Bordetella bronchiseptica	2	
Bordetella parapertussis	2	
Bordetella pertussis	2	T, V, m
*Bordetella*spp.	2	u
Borrelia burgdorferi	2	
Borrelia duttonii	2	
Borrelia recurrentis	2	
*Borrelia*spp.	2	

*Brachyspira*spp.	2	
Brucella abortus	3	
Brucella canis	3	
Brucella inopinata	3	u
Brucella melitensis	3	
Brucella pinnipedialis	3	u
*Brucella*spp.	3	u
Brucella suis	3	
Burkholderia cepacia	2	
Burkholderia mallei (Pseudomonas mallei)	3	
Burkholderia pseudomallei (Pseudomonas pseudomallei)	3	E, m
*Campylobacter fetus*subsp. *fetus*	2	
*Campylobacter fetus*subsp. *venerealis*	2	u
*Campylobacter jejuni*subsp. *doylei*	2	u
*Campylobacter jejuni*subsp. *jejuni*	2	
*Campylobacter*spp.	2	
Cardiobacterium hominis	2	
Cardiobacterium valvarum	2	u
Chlamydia abortus (Chlamydophila abortus)	2	u
Chlamydia caviae (Chlamydophila caviae)	2	u
Chlamydia felis (Chlamydophila felis)	2	u
Chlamydia pneumoniae (Chlamydophila pneumoniae)	2	
Chlamydia psittaci (Chlamydophila psittaci) (linnuilla esiintyvät kannat)	3	
Chlamydia psittaci (Chlamydophila psittaci)(muut kannat)	2	
Chlamydia trachomatis (Chlamydophila trachomatis)	2	
*Citrobacter*spp.	2	
Clostridium botulinum	2	T
Clostridium difficile (Clostridioides difficile)	2	T, u
Clostridium perfringens	2	T, m
Clostridium tetani	2	T, V
*Clostridium*spp.	2	
Corynebacterium diphtheriae	2	T, V

Corynebacterium minutissimum	2	
Corynebacterium ulcerans	2	T, u
*Corynebacterium*spp.	2	
Coxiella burnetii	3	
Edwardsiella tarda	2	
*Ehrlichia*spp.	2	
Eikenella corrodens	2	
Elizabethkingia meningoseptica (Flavobacterium meningosepticum)	2	u
Enterobacter aerogenes (Klebsiella mobilis)	2	
*Enterobacter cloacae*subsp. *cloacae (Enterobacter cloacae)*	2	
*Enterobacter*spp.	2	
*Enterococcus*spp.	2	
Erysipelothrix rhusiopathiae	2	
Escherichia coli	2	
*Escherichia coli,*verosytotoksiset kannat (esim. O157:H7 tai O103)	3 (**)	T
Fluoribacter bozemanae (Legionella bozemanae)	2	
Francisella hispaniensis	2	u
*Francisella tularensis*subsp. *holarctica*	2	
*Francisella tularensis*subsp. *mediasiatica*	2	u
*Francisella tularensis*subsp. *novicida*	2	u
*Francisella tularensis*subsp. *tularensis*	3	
*Fusobacterium necrophorum*subsp. *funduliforme*	2	u
*Fusobacterium necrophorum*subsp. *necrophorum*	2	
*Fusobacterium*spp.	2	
Gardnerella vaginalis	2	
Haemophilus ducreyi	2	
Haemophilus influenzae	2	V, m
*Haemophilus*spp.	2	
Helicobacter pylori	2	
*Helicobacter*spp.	2	u
Klebsiella oxytoca	2	
*Klebsiella pneumoniae*subsp. *ozaenae*	2	u

*Klebsiella pneumoniae*subsp. *pneumoniae*	2	
*Klebsiella pneumoniae*subsp. *rhinoscleromatis*	2	u
*Klebsiella*spp.	2	
*Legionella pneumophila*subsp. *fraseri*	2	u
*Legionella pneumophila*subsp. *pascullei*	2	u
*Legionella pneumophila*subsp. *pneumophila*	2	
*Legionella*spp.	2	
Leptospira interrogans(kaikki serotyypit)	2	
*Leptospira*spp.	2	u
Listeria monocytogenes	2	
*Listeria ivanovii*subsp. *ivanovii*	2	
*Listeria invanovii*subsp. *londoniensis*	2	u
Moraxella catarrhalis	2	
*Morganella morganii*subsp. *morganii (Proteus morganii)*	2	
*Morganella morganii*subsp. *sibonii*	2	u
*Mycobacterium abscessus*subsp. *abscessus*	2	
Mycobacterium africanum	3	V
*Mycobacterium avium*subsp. *avium (Mycobacterium avium)*	2	
Mycobacterium aviumsubsp. paratuberculosis (Mycobacterium paratuberculosis)	2	
*Mycobacterium avium*subsp. *silvaticum*	2	u
Mycobacterium bohemicum	2	
Mycobacterium bovis(paitsi BCG-kanta)	3	V
*Mycobacterium caprae (Mycobacterium tuberculosis*subsp. *caprae)*	3	u
Mycobacterium celatum	2	
Mycobacterium chelonae	2	
Mycobacterium chimaera	2	u
Mycobacterium fortuitum	2	
Mycobacterium intracellulare	2	u
Mycobacterium kansasii	2	
Mycobacterium lentiflavum	2	
Mycobacterium leprae	3	

Mycobacterium malmoense	2	
Mycobacterium marinum	2	
Mycobacterium microti	3 (**)	
Mycobacterium pinnipedii	3	u
Mycobacterium scrofulaceum	2	
Mycobacterium simiae	2	
Mycobacterium szulgai	2	
Mycobacterium tuberculosis	3	V
Mycobacterium ulcerans	3 (**)	
Mycobacterium xenopi	2	
Mycoplasma caviae	2	
Mycoplasma hominis	2	
Mycoplasma pneumoniae	2	
*Mycoplasma*spp.	2	u
Neisseria gonorrhoeae	2	
Neisseria meningitidis	2	V
Neorickettsia sennetsu (Rickettsia sennetsu, Ehrlichia sennetsu)	2	
Nocardia asteroides	2	
Nocardia brasiliensis	2	
Nocardia farcinica	2	
Nocardia nova	2	
Nocardia otitidiscaviarum	2	
*Nocardia*spp.	2	u
Orientia tsutsugamushi (Rickettsia tsutsugamushi)	3	
*Pasteurella multocida*subsp. *gallicida (Pasteurella gallicida)*	2	u
*Pasteurella multocida*subsp. *multocida*	2	
*Pasteurella multocida*subsp. *septica*	2	u
*Pasteurella*spp.	2	
Peptostreptococcus anaerobius	2	
Plesiomonas shigelloides	2	
*Porphyromonas*spp.	2	
*Prevotella*spp.	2	

Proteus mirabilis	2	
Proteus penneri	2	
Proteus vulgaris	2	
Providencia alcalifaciens (Proteus inconstans)	2	
Providencia rettgeri (Proteus rettgeri)	2	
*Providencia*spp.	2	
Pseudomonas aeruginosa	2	T, m
Rhodococcus hoagii (Corynebacterium equi, Rhoducoccus equi)	2	
Rickettsia africae	3	u
Rickettsia akari	3 (**)	
Rickettsia australis	3	u
Rickettsia canadensis	2	m
Rickettsia conorii	3	
Rickettsia heilongjiangensis	3 (**)	u
Rickettsia japonica	3	u
Rickettsia montanensis	2	m
Rickettsia typhi	3	
Rickettsia prowazekii	3	
Rickettsia rickettsii	3	
Rickettsia sibirica	3	u
*Rickettsia*spp.	2	
*Salmonella enterica (choleraesuis)*subsp. *arizonae*	2	
*Salmonella*Enteritidis	2	
*Salmonella*Paratyphi A, B, C	2	V
*Salmonella*Typhi	3 (**)	V
*Salmonella*Typhimurium	2	
Salmonella(muut serotyypit)	2	
*Serratia*spp.	2	
Shigella boydii	2	
Shigella dysenteriae(tyyppi 1)	3 (**)	T
*Shigella dysenteriae,*muut kuin tyyppi 1	2	
Shigella flexneri	2	

Shigella sonnei	2	
Staphylococcus aureus	2	T, m
*Staphylococcus*spp.	2	
Streptobacillus moniliformis	2	
Streptococcus agalactiae	2	u
*Streptococcus dysgalactiae*subsp. *dysgalactiae*	2	u
*Streptococcus dysgalactiae*subsp. *equisimilis*	2	u
Streptococcus pneumoniae	2	T, V, m
Streptococcus pyogenes	2	T, m
Streptococcus suis	2	
*Streptococcus*spp.	2	
Treponema carateum	2	
Treponema pallidum	2	
Treponema pertenue	2	
*Treponema*spp.	2	
Trueperella pyogenes (Actinomyces pyogenes)	2	
Ureaplasma parvum	2	u
Ureaplasma urealyticum	2	u
Vibrio cholerae(mukaan lukien El Tor)	2	T, V, m
Vibrio parahaemolyticus (Beneckae parahaemolytica)	2	
*Vibrio*spp.	2	
*Yersinia enterocolitica*subsp. *enterolitica*	2	
*Yersinia enterocolitica*subsp. *palearctica*	2	u
Yersinia pestis	3	m
Yersinia pseudotuberculosis	2	
*Yersinia*spp.	2	

- -

(**) Katso johdannon kohta 5.

3. Virukset (*)

Huom. Virukset on lueteltoitu niiden lahkon (L), heimon (H) ja suvun (S) mukaan.

- -

Biologinen tekijä (viruslaji tai ilmoitettu taksonominen taso)	**Luokitus**	**Huomautuksia**
Bunyavirales (L)		

Hantaviridae (H)		
Orthohantavirus (S)		
Andes-ortohantavirus (Hantavirus-laji, joka aiheuttaa hantaviruskeuhko-oireyhtymää [HPS])	3	
Bayou-ortohantavirus	3	u
Black Creek Canal -ortohantavirus	3	u
Cano Delgadito -ortohantavirus	3	u
Choclo-ortohantavirus	3	u
Dobrava-Belgrade -ortohantavirus (Hantavirus-laji, joka aiheuttaa munuaisoireista verenvuotokuumetta [HFRS])	3	
El Moro Canyon -ortohantavirus	3	u
Hantaan-ortohantavirus (Hantavirus-laji, joka aiheuttaa munuaisoireista verenvuotokuumetta [HFRS])	3	
Laguna Negra -ortohantavirus	3	u
Prospect Hill -ortohantavirus	2	
Puumala-ortohantavirus (Hantavirus-laji, joka aiheuttaa myyräkuumetta [NE]), villityypin kannat	3	
Puumala-ortohantavirus, soluviljelmään adaptoidut kannat	2	u
Seoul-ortohantavirus (Hantavirus-laji, joka aiheuttaa munuaisoireista verenvuotokuumetta [HFRS])	3	
Sin Nombre -ortohantavirus (Hantavirus-laji, joka aiheuttaa hantaviruskeuhko-oireyhtymää [HPS])	3	m
Tula-ortohantavirus	2	u
Muut HPS-tautia tai vakavaa HFRS-tautia aiheuttavat hantavirukset	3	u
Muut hantavirukset, joiden tiedetään olevan patogeenisiä	2	u
Nairoviridae (H)		
Orthonairovirus (S)		
Krimin-Kongon verenvuotokuumevirus	4	
Dugbe-ortonairovirus	2	u
Hazara-ortonairovirus	2	
Nairobin sheep disease -ortonairovirus	2	u
Muut nairovirukset, joiden tiedetään olevan patogeenisiä	2	u
Peribunyaviridae (H)		
Orthobunyavirus (S)		
Bunyamwera-ortobunyavirus (Germiston-virus), paitsi Ngari-virus	2	
Ngari-virus	3	u
Kalifornian enkefaliitti -ortobunyavirus (esim. Inkoo, Chatanga)	2	
Oropouche-ortobunyavirus	3	
Muut ortobunyavirukset, joiden tiedetään olevan patogeenisiä	2	
Phenuiviridae (H)		
Phlebovirus (S)		
Bhanja-phlebovirus	2	
Punta Toro -phlebovirus	2	u
Rift Valley -kuumetta aiheuttava phlebovirus	3	m
Hiekkakärpäskuumetta aiheuttava Naples-phlebovirus (Toscana- ja Sandfly fever Sicily -virukset)	2	
SFTS-phlebovirus (Severe Fever with Thrombocytopenia Syndrome -virus)	3	u
Muut phlebovirukset, joiden tiedetään olevan patogeenisiä	2	u
Herpesvirales (L)		
Herpesviridae (H)		
Cytomegalovirus (S)		
Ihmisen beetaherpesvirus 5 (Sytomegalovirus)	2	
Lymphocryptovirus (S)		
Ihmisen gammaherpesvirus 4 (Epstein-Barrin virus)	2	
Rhadinovirus (S)		
Ihmisen gammaherpesvirus 8	2	E
Roseolovirus (S)		
Ihmisen beetaherpesvirus 6A (ihmisen B-solulymfotrooppinen virus)	2	
Ihmisen beetaherpesvirus 6B	2	
Ihmisen beetaherpesvirus 7	2	

Simplexvirus (S)		
Makakin alfaherpesvirus 1 (apinan herpesvirus, herpes B -virus)	3	
Ihmisen alfaherpesvirus 1 (ihmisen herpesvirus 1, Herpes simplex -virus tyyppi 1)	2	
Ihmisen alfaherpesvirus 2 (ihmisen herpesvirus 2, Herpes simplex -virus tyyppi 2)	2	
Varicellovirus (S)		
Ihmisen alfaherpesvirus 3 (Herpesvirus varicella-zoster)	2	V, m
Mononegavirales (L)		
Filoviridae (H)		
Ebolavirus (S)	4	
Marburgvirus (S)		
Marburg-marburgvirus	4	
Paramyxoviridae (H)		
Avulavirus (S)		
Avian orthoavulavirus 1 (Newcastlen tautivirus)	2	
Henipavirus (S)		
Hendra-henipavirus	4	
Nipah-henipavirus	4	
Morbillivirus (S)		
Tuhkarokko-morbillivirus	2	V
Respirovirus (S)		
Ihmisen respirovirus 1 (parainfluenssavirus 1)	2	
Ihmisen respirovirus 3 (parainfluenssavirus 3)	2	
Rubulavirus (S)		
Sikotauti-rubulavirus	2	V
Ihmisen rubulavirus 2 (parainfluenssavirus 2)	2	
Ihmisen rubulavirus 4 (parainfluenssavirus 4)	2	
Pneumoviridae (H)		
Metapneumovirus (S)		
Orthopneumovirus (S)		
Ihmisen ortopneumovirus (RS-virus)	2	
Rhabdoviridae (H)		
Lyssavirus (S)		
Rabiesvirus (vesikauhuvirus)	3	V
Muut fyloryhmän I lyssavirukset ml. Australian bat -lyssavirus, Duvenhage-lyssavirus, European bat-lyssavirus 1, European bat -lyssavirus 2	3	V, u
Muut kuin fyloryhmän I lyssavirukset ml. Lagos bat – lyssavirus, Mokola-lyssavirus	3	u
Vesiculovirus (S)		
Suutulehdusvirus (VS-virus), Alagoas-vesikulovirus	2	
Suutulehdusvirus (VS-virus), Indiana-vesikulovirus	2	
Suutulehdusvirus (VS-virus), New Jersey -vesikulovirus	2	
Piry-vesikulovirus (Piry-virus)	2	u
Muut vesikulovirukset, joiden tiedetään olevan patogeenisia	2	u
Bas-Congo –tibrovirus	3	u
Nidovirales (L)		
Coronaviridae (H)		
Betacoronavirus (S)		
Vakavaa äkillistä hengitystieoireyhtymää (SARS) aiheuttava koronavirus 1 (SARS-CoV-1)	3	
Vakavaa äkillistä hengitystieoireyhtymää aiheuttava koronavirus 2 (SARS-CoV-2) (1)	3	u
Lähi-idän hengitysoireyhtymän aiheuttava koronavirus (MERS-koronavirus)	3	u
Muut *Coronaviridae*-virukset, joiden tiedetään olevan patogeenisiä	2	
Picornavirales (L)		
Picornaviridae (H)		
Cardiovirus (S)		
Saffold-virus	2	
Cosavirus (S)		
Cosavirus A	2	u

Enterovirus (S)		
Enterovirus A	2	
Enterovirus B	2	
Enterovirus C	2	
Enterovirus D	2	V
Rinovirukset	2	
Poliovirus, tyyppi 1 ja 3	2	V
Poliovirus, tyyppi 2 (2)	3	V, m
Hepatovirus (S)		
Hepatovirus A (Hepatiitti A -virus, ihmisen enterovirus tyyppi 72)	2	V
Kobuvirus (S)		
Aichivirus A (Aichivirus 1)	2	u
Parechovirus (S)		
Parechovirus A	2	u
Parechovirus B (Ljungan-virus)	2	u
Muut *Picornaviridae*-virukset, joiden tiedetään olevan patogeenisiä	2	u
Luokittelemattomat (L)		
Adenoviridae (H)	2	
Astroviridae (H)	2	
Arenaviridae (H)		
Mammarenavirus (S)		
Brasilian mammarenavirus	4	u
Chapare-mammarenavirus	4	u
Flexal-mammarenavirus	3	
Guanarito-mammarenavirus	4	
Junín-mammarenavirus	4	
Lassa-mammarenavirus	4	
Lujo-mammarenavirus	4	u
Lymfosyyttinen koriomeningiittimammarenavirus (hermostoon vaikuttavat kannat)	3	
Lymfosyyttinen koriomeningiittimammarenavirus (muut kannat)	2	
Machupo-mammarenavirus	4	
Mobala-mammarenavirus	2	u
Mopeia-mammarenavirus	2	
Tacaribe-mammarenavirus	2	
Whitewater Arroyo -mammarenavirus	3	m
Muut arenavirukset, joita ei liitetty henkeä uhkaaviin infektioihin	2	u
Caliciviridae (H)		
Norovirus (S)		
Norovirus (Norwalk-virus)	2	
Muut *Caliciviridae*-virukset, joiden tiedetään olevan patogeenisiä	2	u
Hepadnaviridae (H)		
Orthohepadnavirus (S)		
Hepatiitti B -virus	3 (**)	V, E
Hepeviridae (H)		
Orthohepevirus (S)		
Ortohepevirus A (hepatiitti E -virus)	2	m
Flaviviridae (H)		
Flavivirus (S)		
Denguevirus	3	
Japanin enkefaliittivirus	3	V
Kyasanur Forest -taudin virus	3	V
Louping ill -virus	3 (**)	
Murray Valleyn enkefaliittivirus (Australian enkefaliittivirus)	3	
Omskin verenvuotokuumevirus	3	
Powassan-virus	3	
Rocio-virus	3	
St. Louis -enkefaliittivirus	3	
Puutiaisenkefaliittivirus		
Absettarov-virus	3	
Hanzalova-virus	3	
Hypr-virus	3	

Kumlinge-virus	3	
Negishi-virus	3	u
Venäjän kevät-kesä-enkefaliitti (a)	3	V
Puutiaisenkefaliittivirus (Keski-Euroopan alatyyppi)	3 (a)	V, m
Puutiaisenkefaliittivirus (Kaukoidän alatyyppi)	3	m
Puutiaisenkefaliittivirus (Siperian alatyyppi)	3	V, m
Wesselsbron-virus	3 (**)	
Länsi-Niilin virus	3	
Keltakuumevirus	3	V
Zikavirus	2	u
Usutu-virus	3	u
Muut flavivirukset, joiden tiedetään olevan patogeenisiä	2	u
Hepacivirus (S)		
Hepacivirus C (Hepatiitti C -virus)	3 (**)	E
Orthomyxoviridae (H)		
Gammainfluenzavirus (S)		
Influenssa C -virus	2	V (c)
Influenssavirus A (S)		
Ihmiselle patogeeniset zoonoottiset (esim. H5N1, H7N9) -lintuinfluenssakannat	3	m
Ihmisille patogeeniset muut zoonoottiset influenssavirukset	2	m
Influenssa A -kausi-influenssavirukset	2	V (c)
Influenssa A -virus A/New York/1/18 (H1N1) (espanjan- tauti 1918)	3	m
Influenssa A -virus A/Singapore/1/57 (H2N2)	3	m
Influenzavirus B (S)		
Influenssa B -virus	2	V (c)
Thogoto virus (S)		
Dhori-virus (puutiaisen levittämä *orthomyxoviridae*: Dhori)	2	
Thogoto-virus (puutiaisen levittämä *orthomyxoviridae*: Thogoto)	2	
Papillomaviridae (H)	2	E
Parvoviridae (H)		
Erythroparvovirus (S)		
Kädellisten erythroparvovirus 1 (ihmisen parvovirus, B 19 -virus)	2	
Polyomaviridae (H)		
Betapolyomavirus (S)		
Ihmisen polyoomavirus 1 (BK-virus)	2	E
Ihmisen polyoomavirus 2 (JC-virus)	2	E
Poxviridae (H)		
Molluscipoxvirus (S)		
Molluscum contagiosum -virus (Ontelosyylävirus)	2	
Orthopoxvirus (S)		
Lehmärokkovirus	2	
Apinarokkovirus	3	V
Vaccinia-virus (ml. Buffalopox-virus (d), Elephantpox-virus (e), Rabbitpox-virus (f))	2	
Isorokkovirus (Variola major ja minor)	4	V
Parapoxvirus (S)		
Orf-virus	2	
Valelehmärokkovirus (lypsäjän kyhmy -virus, parapoxvirus bovis)	2	
Yatapoxvirus (S)		
Tanapox-virus	2	
Yaba monkey -kasvainvirus	2	
Reoviridae (H)		
Seadornavirus (S)		
Banna-virus	2	u
Coltivirus (S)	2	
Rotavirus (S)	2	
Orbivirus (S)	2	
Retroviridae (H)		
Deltaretrovirus (S)		
Apinan T-solulymfotrooppinen virus 1 (ihmisen T-		

solulymfotrooppinen virus, tyyppi 1)	3 (**)	E
Apinan T-solulymfotrooppinen virus 2 (ihmisen T-solulymfotrooppinen virus, tyyppi 2)	3 (**)	E
Lentivirus (S)		
Ihmisen immuunikatovirus 1	3 (**)	E
Ihmisen immuunikatovirus 2	3 (**)	E
Apinan immuunikatovirus (SIV) (g)	2	m
Togaviridae (H)		
Alphavirus (S)		
Cabassou-virus	3	u
Itäinen hevosenkefaliittivirus (EEEV)	3	V
Bebaru-virus	2	
Chikungunya-virus	3 (**)	
Everglades-virus	3 (**)	
Mayaro-virus	3	
Mucambo-virus	3 (**)	
Ndumu-virus	3 (**)	m
O’nyong-nyong-virus	2	
Ross River -virus	2	
Semliki Forest -virus	2	
Sindbis-virus	2	
Tonate-virus	3 (**)	
Venezuelan hevosenkefaliittivirus (VEEV)	3	V
Läntinen hevosenkefaliittivirus (WEEV)	3	V
Muut alfavirukset, joiden tiedetään olevan patogeenisiä	2	
Rubivirus (S)		
Vihurirokkovirus	2	V
Luokittelemattomat (H)		
Deltavirus (S)		
Hepatiitti D -virus (b)	2	V, E, m

-------- --

(*) Katso johdannon kohta 4.

(**) Katso johdannon kohta 5.

1) SARS-CoV-2:een liittyvä diagnostinen laboratoriotyö ilman virusviljelyä voidaan tehdä tilassa, jossa käytetään vähintään eristystasoa 2 vastaavia menettelyjä, kun taas SARS-CoV-2:een liittyvä virusviljelyä käsittävä laboratoriotyö on tehtävä eristystason 3 laboratoriossa, jossa vallitsee alipaine.

2) Luokitus WHO:n maailmanlaajuisen toimintasuunnitelman ”Global Action Plan to minimize poliovirus facility-associated risk after type-specific eradication of wild polioviruses and sequential cessation of oral polio vaccine use” mukaan.

(a) Puutiaisaivotulehdus.

(b) Hepatiitti D -virus (deltavirus) aiheuttaa sairautta työntekijälle vain hepatiitti B -viruksen aiheuttaman samanaikaisen tai toissijaisen tartunnan yhteydessä. Hepatiitti B -virusta vastaan otettu rokotus suojaa tämän vuoksi hepatiitti D -virukselta työntekijöitä, joilla ei ole hepatiitti B -tartuntaa.

(c) Ainoastaan kun on kyse A-ja B-tyypistä.

(d) Tämä ryhmä sisältää kaksi virusta: Buffalopox-virustyyppi ja Vaccinia-virusmuunnos.

(e) Cowpox-muunnos.

(f) Vaccinia-muunnos.

(g) Tähän mennessä ei ole näyttöä siitä, että apinan retrovirukset aiheuttaisivat ihmiselle sairautta. Varotoimenpiteenä on suositeltavaa eristää tasoon 3 työt, joissa altistutaan näille retroviruksille.

4. Prionitautien aiheuttajat

-------- --

Biologinen tekijä	Luokitus	Huomautuksia
Creutzfeldt–Jacobin taudin aiheuttaja	3 (**)	E
Creutzfeldt–Jacobin taudin aiheuttajan muunnos	3 (**)	E
Naudan spongiformisen enkefalopatian (BSE) ja muiden eläinten tarttuvien spongiformisten enkefalopatioiden aiheuttaja	3 (**)	E

Gerstmann-Sträussler-Scheinkerin oireyhtymän aiheuttaja	3 (**)	E
Kuru-taudin aiheuttaja	3 (**)	E
Scrapien aiheuttaja	2	u

- -

(**) Katso johdannon kohta 5.

5. Loiset

Huom. Tähän luetteloon merkittyjen biologisten tekijöiden kohdalla koko sukua koskeva maininta lisäyksellä ”spp.” viittaa muihin kyseisen suvun lajeihin, joita ei ole erikseen sisällytetty luetteloon mutta joiden tiedetään aiheuttavan tauteja ihmisillä. Katso lisätietoja johdannon kohdasta 3.

- -

Biologinen tekijä	Luokitus	Huomautuksia
Acanthamoeba castellani	2	
Acanthamoeba spp.	2	
Ancylostoma duodenale	2	
Angiostrongylus cantonensis	2	
Angiostrongylus costaricensis	2	
Anisakis simplex	2	A, u
Ascaris lumbricoides	2	A
Ascaris suum	2	A
Babesia divergens	2	
Babesia microti	2	
Babesia spp.	2	u
Balamuthia mandrillaris	3	u
Balantidium coli	2	
Baylisascaris procyonis	3	u
Brugia malayi	2	
Brugia pahangi	2	
Brugia timori	2	u
Capillaria philippinensis	2	
Capillaria spp.	2	
Clonorchis sinensis (Opisthorchis sinensis)	2	
Clonorchis viverrini (Opisthirchis viverrini)	2	
Contracaecum osculatum	2	u
Cryptosporidium hominis	2	u
Cryptosporidium parvum	2	
Cryptosporidium spp.	2	
Cyclospora cayetanensis	2	
Cystoisospora belli	2	u
Dicrocoelium dentriticum	2	u
Dientamoeba fragilis	2	u
Dipetalonema streptocerca	2	
Diphyllobothrium latum	2	
Diphyllobothrium spp.	2	
Dirofilaria immitis	2	u
Dirofilaria repens	2	u
Dirofilaria ursi	2	u
Dracunculus medinensis	2	
Echinococcus granulosus -ryhmä	3 (**)	
Echinococcus multilocularis	3 (**)	
Echinococcus oligarthrus	3 (**)	u
Echinococcus spp.	3 (**)	
Echinococcus vogeli	3 (**)	
Encephalitozoon cuniculi	2	u
Echinococcus hellem	2	u
Encephalitozoon intestinalis	2	u
Entamoeba histolytica	3 (**)	
Enterobius vermicularis	2	u
Enterocytozoon bieneusi	2	u
Fasciola gigantica	2	
Fasciola hepatica	2	

Fasciolopsis buski	2	
Giardia lamblia (Giardia duodenalis, Giardia intestinalis)	2	
Heterophyes spp.	2	u
Hymenolepis diminuta	2	
Hymenolepis nana	2	
Hypoderma tarandi	2	u
Hypoderma spp.	2	u
Leishmania aethiopica	2	
Leishmania braziliensis	3 (**)	
Leishmania donovani	3 (**)	
Leishmania guyanensis (Viannia guyanensis)	3 (**)	u
Leishmania infantum (Leishmania chagasi)	3 (**)	m
Leishmania major	2	
Leishmania mexicana	2	
Leishmania panamensis (Viannia panamensis)	3 (**)	u
Leishmania peruviana	2	
Leishmania tropica	2	
Leishmania spp.	2	
Loa loa	2	
Mansonella ozzardi	2	
Mansonella perstans	2	
Mansonella streptocerca	2	u
Metagonimus spp.	2	u
Metorchis bilis	2	u
Naegleria fowleri	3	
Necator americanus	2	
Onchocerca volvulus	2	
Opisthorchis felineus	2	
Opisthorchis spp.	2	
Paragonimus westermani	2	
Paragonimus spp.	2	u
Plasmodium falciparum	3 (**)	
Plasmodium knowlesi	3 (**)	u
Plasmodium spp. (ihmisen ja apinan)	2	
Pseudoterranova decipiens	2	u
Sarcocystis suihominis	2	
Schistosoma haematobium	2	
Schistosoma intercalatum	2	
Schistosoma japonicum	2	
Schistosoma mansoni	2	
Schistosoma mekongi	2	
Strongyloides stercoralis	3 (**)	
Strongyloides spp.	2	
Taenia saginata	2	
Taenia solium	3 (**)	
Toxocara canis	2	
Toxocara cati	2	u
Toxoplasma gondii	2	
Trichinella britovi	2	u
Trichinella nativa	2	u
Trichinella nelsoni	2	u
Trichinella pseudospiralis	2	u
Trichinella spiralis	2	
Trichomonas vaginalis	2	u
Trichostrongylus orientalis	2	u
Trichostrongylus spp.	2	u
Trichuris trichiura	2	
Trypanosoma brucei	2	m
Trypanosoma brucei gambiense	2	m
Trypanosoma brucei rhodesiense	3 (**)	
Trypanosoma cruzi	3 (**)	m

Wuchereria bancrofti	2	

- -

6. Sienet

Huom. Tähän luetteloon merkittyjen biologisten tekijöiden kohdalla koko sukua koskeva maininta lisäyksellä ”spp.” viittaa muihin kyseisen suvun lajeihin, joita ei ole erikseen sisällytetty luetteloon mutta joiden tiedetään aiheuttavan tauteja ihmisillä. Katso lisätietoja johdannon kohdasta 3.

- -

Biologinen tekijä	Luokitus	Huomautuksia
Aspergillus flavus -ryhmä	2	A, u
Aspergillus fumigatus -ryhmä	2	A
Aspergillus spp.	2	u
Blastomyces dermatitidis (Ajellomyces dermatitidis)	3	
Blastomyces gilchristii	3	u
Candida albicans	2	A
Candida dubliniensis	2	u
Candida glabrata	2	u
Candida parapsilosis	2	u
Candida tropicalis	2	
Cladophialophora bantiana (Xylohypha bantiana, Cladosporium bantianum, trichoides)	3	
Cladophialophora modesta	3	u
Cladophialophora spp.	2	u
Coccidioides immitis	3	A
Coccidioides posadasii	3	A, u
Cryptococcus gattii (Filobasidiella neoformans var. bacillispora)	2	A
Cryptococcus neoformans (Filobasidiella neoformans var. neoformans)	2	A
Emmonsia parva var. *parva*	2	
Emmonsia parva var. *crescens*	2	
Epidermophyton floccosum	2	A
Epidermophyton spp.	2	u
Fonsecaea pedrosoi	2	
Histoplasma capsulatum	3	
Histoplasma capsulatum var. farciminosum	3	u
Histoplasma duboisii	3	
Madurella grisea	2	
Madurella mycetomatis	2	
Microsporum spp.	2	A
Nannizzia spp.	2	u
Neotestudina rosatii	2	
Paracoccidioides brasiliensis	3	A
Paracoccidioides lutzii	3	u
Paraphyton spp.	2	u
Rhinocladiella mackenziei	3	u
Scedosporium apiospermum	2	
Scedosporium prolificans (inflatum)	2	
Sporothrix schenckii	2	
Talaromyces marneffei (Penicillium marneffei)	2	A
Trichophyton rubrum	2	A
Trichophyton tonsurans	2	A, u
Trichophyton spp.	2	

- -

VNa henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä työssä

427/2021
VNa henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä työssä

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti säädetään työturvallisuuslain (738/2002) 14 §:n 2 momentin ja 15 §:n 3 momentin nojalla, sellaisena kuin niistä on 14 §:n 2 momentti laissa 329/2013, seuraavasti:

1 § Soveltamisala

Tässä asetuksessa säädetään työssä käytettävien henkilönsuojainten ominaisuuksista, arvioinnista ja valinnasta sekä suojainten turvallisesta käytöstä työssä.

Sen lisäksi, mitä tässä asetuksessa säädetään, noudatetaan, mitä henkilönsuojainten käytöstä tietyssä työssä erikseen säädetään.

2 § Määritelmä

Henkilönsuojaimella tarkoitetaan tässä asetuksessa sellaisia välineitä ja varusteita sekä niiden lisäosia ja -varusteita, jotka on tarkoitettu työntekijän käytettäväksi tai pidettäväksi suojaamaan yhdeltä tai useammalta hänen turvallisuuteensa tai terveyteensä kohdistuvalta vaaralta työssä.

Henkilönsuojaimella ei kuitenkaan tarkoiteta:

1) tavanomaisia työvaatteita, joita ei ole suunniteltu erityisesti suojaamaan työntekijän turvallisuutta ja terveyttä;

2) itsepuolustus- tai karkotusvälineitä;

3) kannettavia laitteita vaarojen ja häiriöiden havaitsemiseksi.

3 § Henkilönsuojainten käyttö

Työnantajan on huolehdittava, että henkilönsuojaimia käytetään työssä, jollei vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä.

Työnantajan on annettava henkilönsuojain työntekijän henkilökohtaiseen käyttöön, ellei olosuhteista muuta johdu. Jos henkilönsuojainta käyttää useampi kuin yksi henkilö, on työnantajan ryhdyttävä tarvittaviin toimiin, jotta henkilönsuojain on eri henkilöiden käytössä turvallinen, terveellinen ja hygieeninen.

4 § Henkilönsuojaimilta vaadittavat ominaisuudet

Työssä saadaan käyttää vain sellaisia henkilönsuojaimia, jotka täyttävät niitä koskevat erikseen säädetyt vaatimukset.

Sen lisäksi, mitä 1 momentissa säädetään, työnantajan on huolehdittava, että työssä käytettävät henkilönsuojaimet:

1) suojaavat työntekijää niiltä työn vaaroilta, johon suojain on tarkoitettu, ilman, että suojaimen käyttö itsessään aiheuttaa muuta vaaraa;

2) ovat työolosuhteisiin sopivat;

3) ovat ergonomian vaatimusten mukaisia ja työntekijän terveydentilan huomioon ottavia;

4) sopivat työntekijälle, kun tarvittavat säädöt on tehty.

Jos työssä esiintyy useampi vaara, joka edellyttää henkilönsuojaimen käyttöä, on työnantajan huolehdittava, että samanaikaisesti käytettävien suojainten on sovittava yhteen siten, että ne edelleen suojaavat kyseisiltä vaaroilta.

5 § Henkilönsuojainten arviointi ja valinta

Työnantajan on ennen henkilönsuojainten valintaa arvioitava, täyttääkö työntekijälle annettava henkilönsuojain 4 §:ssä säädetyt vaatimukset. Tässä tarkoituksessa työnantajan on:

1) arvioitava ne työssä esiintyvät vaarat, joita ei voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä;

2) määriteltävä henkilönsuojaimilta vaadittavat ominaisuudet ottaen huomioon 1 kohdassa tarkoitetut vaarat sekä itse suojaimen käytöstä aiheutuvat vaarat ja haitat;

3) vertailtava saatavilla olevien henkilönsuojainten ominaisuuksia vaadittaviin ominaisuuksiin.

Työnantajan on 1 momentin tarkoitetussa arvioinnissa otettava huomioon liitteet I–III kyseisen työn ja työpaikan olosuhteet huomioiden.

Arviointi on tarkistettava, kun olosuhteissa tai arviointiin vaikuttavissa muissa tekijöissä tapahtuu muutoksia.

6 § Henkilönsuojainten käytön määrittely

Työnantajan on riittävän tarkasti määritettävä henkilönsuojainten käyttö, erityisesti niiden käyttöjakson pituus. Tällöin on otettava huomioon vaaran vakavuus, altistumisen toistuvuus, työntekijän työskentelypisteen erityispiirteet, työn kuormittavuus sekä suojainten suojaustehokkuus.

7 § Henkilönsuojainten huolto ja kunnossapito

Työnantajan on huolehdittava, että henkilönsuojaimia säilytetään, puhdistetaan, huolletaan ja korjataan siten, että suojain säilyttää suojausominaisuutensa ja on työntekijän käytössä turvallinen, terveellinen ja hygieeninen. Tarvittaessa suojaimet on uusittava.

8 § Työntekijöille annettava opetus ja ohjaus

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työssä käytettävästä henkilönsuojaimesta ja sen turvallisesta käytöstä sekä niistä vaaroista, joilta henkilönsuojain on tarkoitettu suojaamaan.

Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta henkilönsuojainten oikeaan ja turvalliseen käyttöön ennen työn aloittamista. Työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta on tarvittaessa täydennettävä.

9 § Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 2021.

Tällä asetuksella kumotaan henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä annettu valtioneuvoston päätös (1407/1993).

Helsingissä 20.5.2021

Sosiaali- ja terveysministeri Aino-Kaisa Pekonen

Erityisasiantuntija Jenny Rintala

Neuvoston direktiivi 89/656/ETY (31989L0656); EYVL L 393, 30.12.1989, s. 18 Komission direktiivi (EU) 2019/1832 (32019L1832); EUVL L 279, 31.10.2019, s. 35

Yhteistoimintalaki

1333/2021

Yhteistoimintalaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku
Yleiset säännökset

1 §
Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Lisäksi lain tarkoituksena on, että yrityksen toimintaa ja työyhteisöä kehitetään jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannetaan.

Lain tarkoituksena on myös turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä, sekä turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia yrityksen päätöksenteossa silloin kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi toimintamuutosten yhteydessä.

2 §
Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20. Lakia sovelletaan myös sellaiseen elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (122/1919) 2 §:ssä, luottolaitostoiminnasta annetun lain (610/2014) 1 luvun 13 §:ssä ja vakuutusyhtiölain (521/2008) 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun sivuliikkeeseen, jossa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

Tämän lain 5 lukua sovelletaan kuitenkin vain sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

3 §
Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 2 §:ssä tarkoitetuissa virastoissa tai laitoksissa, ellei mainitun lain 2 §:n 1 momentista johdu muuta. Lakia ei sovelleta myöskään kuntien, kuntayhtymien, evankelisluterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä Ahvenanmaan maakunnan sekä sen kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa.

Jos yritys tai yhteisö on aatteellinen, taiteellinen, tieteellinen taikka uskonnollinen tai muuten tunnustuksellinen tai jos sen tarkoitus on pääasiallisesti elinkeinopoliittinen, työmarkkinapoliittinen, yleispoliittinen tai humanitäärinen, tämän lain säännöksiä ei sovelleta yrityksen tai yhteisön tarkoitusta eikä aatteellisia tai vastaavia tavoitteita koskeviin ratkaisuihin eikä näiden ratkaisujen valmisteluun.

Lain 2 lukua ei sovelleta konkurssipesään.

4 §
Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta yritysryhmissä säädetään yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007).

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa (758/2004).

Työsuojelun yhteistoiminnasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006).

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämistä koskevissa asioissa säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

Tilaajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöiden edustajille sopimuksestaan käyttää vuokra- tai alihankintatyötä säädetään tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (1233/2006).

Työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan julkisten ostotarjousten yhteydessä säädetään arvopaperimarkkinalaissa (746/2012).

5 § Henkilöstön edustaminen

Henkilöstön edustajalla tarkoitetaan joko työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä tai työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettua luottamusvaltuutettua. Jos käsiteltävä asia koskee myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, eikä asiaa ole käsitelty tai käsitellä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti, henkilöstön edustajalla tarkoitetaan myös työsuojeluvaltuutettua.

Jos yrityksen jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua 1 momentissa tarkoitetun luottamusmiehen valintaan, tähän enemmistöön kuuluvat työntekijät voivat valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustajan, jos heidän enemmistönsä näin päättää. Vaalin tai muun valintamenettelyn järjestävät edellä tarkoitettuun enemmistöön kuuluvat työntekijät siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla tulee olla tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.

Henkilöstöryhmän työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja 2 momentissa tarkoitetuksi toimikaudeksi myös, jos he eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, vaikka heillä olisi siihen 1 momentin perusteella oikeus. Vaali tai muu valintamenettely on järjestettävä niin, että kaikilla henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä on tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.

Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan edellä tässä pykälässä tarkoitettua edustajaa, työnantaja voi täyttää vuoropuhelua ja neuvotteluita koskevat velvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Henkilöstön hallintoedustajasta säädetään 5 luvussa.

2 luku
Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 §
Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Työnantajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa yrityksen tai yhteisön toiminnan sekä työyhteisön kehittämiseksi lain piiriin kuuluvissa asioissa.

Vuoropuhelulla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa.

7 §
Vuoropuhelun toteuttaminen

Vuoropuhelu toteutetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välisessä kokouksessa, jonka järjestelyistä vastaa työnantaja. Kokous on järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden tai, jos työnantajan palveluksessa työskentelee alle 30 työntekijää, kaksi kertaa vuodessa, jolleivat työnantaja ja henkilöstön edustaja toisin sovi. Jos vuoropuhelun kohteena oleva asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, se tulee käsitellä kokouksessa kaikkien niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.

Siltä osin kuin henkilöstöllä ei ole edustajaa, työnantaja voi toteuttaa vuoropuheluvelvoitteen käsittelemällä 8 ja 9 §:ssä tarkoitetut asiat vähintään kerran vuodessa järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Vuoropuhelun on oltava luonteeltaan rakentavaa ja osapuolten on otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja asema.

8 §
Vuoropuhelun kohde

Työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua:

1) yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta;

2) työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista;

3) työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta;

4) henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä;

5) työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla;

6) 12 §:ssä säädettävistä muusta lainsäädännöstä johtuvista asioista.

9 §
Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Työnantajan on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi. Työyhteisön kehittämissuunnitelma laaditaan ja sitä ylläpidetään osana 8 §:n 3–5 kohdassa tarkoitettua vuoropuhelua. Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, kehittämissuunnitelmaan on tehtävä tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvotteluiden päätyttyä.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava:

1) nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin;

2) päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia;

3) toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu;

4) seurantamenettelyt.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota:

1) teknologisen kehityksen, investointien ja muiden yrityksen tai yhteisön toiminnassa tapahtuvien muutosten vaikutuksiin työyhteisössä;

2) eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin ja erityisesti tarpeisiin

ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;

3) työyhteisön johtamiseen.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 2 momentissa tarkoitetut suunnitelmat voidaan toteuttaa työyhteisön kehittämissuunnitelman osana.

10 §
Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Työnantajan on kirjallisesti annettava henkilöstön edustajalle vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot, jotka ovat kohtuudella annettavissa ja jotka työnantajalla on oikeus antaa. Tiedot on annettava viimeistään viikkoa ennen vuoropuhelun toteuttamista, jollei toisin sovita. Tiedot saatuaan henkilöstön edustajalla on oikeus pyynnöstä saada tarkentavia tietoja vuoropuhelun kannalta merkityksellisestä seikasta.

11 §
Säännöllisesti annettavat tiedot

Työnantajan on kahdesti vuodessa annettava henkilöstön edustajalle:

1) tiedot henkilöstömääristä liiketoimintayksiköittäin tai muulla vastaavalla tavalla jaoteltuna;

2) tiedot määräaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden määristä;

3) yhtenäinen selvitys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Jollei toisin sovita, työnantajan on vuosittain annettava henkilöstön edustajalle:

1) tiedot henkilöstön edustajan edustamille työntekijöille maksetuista palkoista sellaisella tavalla, ettei niistä ilmene yksittäisen työntekijän palkkatietoja; pyydettäessä tiedot on annettava ammattiryhmittäin jaoteltuna;

2) ulkopuolisen työvoiman käytön osalta tiedot työkohteista ja työtehtävistä sekä ajanjaksoista, jolloin ulkopuolista työvoimaa on käytetty, jos se on kuulunut tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain piiriin;

3) tilinpäätös ja toimintakertomus, jos työnantajan on sellainen laadittava.

Jos 1 momentissa tarkoitetuissa tiedoissa tapahtuu olennaisia muutoksia, työnantajan on ilmoitettava siitä henkilöstön edustajalle.

Jos henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle ei ole valittu edustajaa, työnantaja voi täyttää tässä pykälässä tarkoitetun velvoitteen esittämällä ainoastaan 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetut tiedot koko henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

12 §
Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Muusta lainsäädännöstä johtuvia 8 §:n 6 kohdan mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita ovat:

1) yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 4 §:n 3 momentissa tarkoitettu henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana;

2) yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentin mukaisesti;

3) yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:n 1 momentissa säädetty työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely;

4) sähköisen viestinnän palveluista annetun lain (917/2014) 148 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitetut, mainitun lain 146–156 §:ssä tarkoitetussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt;

5) henkilöstörahastolain (934/2010) 9 §:ssä tarkoitettu henkilöstörahaston perustaminen ja henkilöstörahastoeriä kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä ja sen määräytymisperusteet sekä 55 §:ssä tarkoitettu mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen;

6) työntekijän eläkelain (395/2006) 70 §:n 4 momentissa, julkisten alojen eläkelain (81/2016) 85 §:n 4 momentissa, merimieseläkelain (1290/2006) 78 §:n 4 momentissa, sairausvakuutuslain (1224/2004) 11 luvun 3 §:n 4 momentissa, työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 81 §:n 4 momentissa ja työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 19 §:n 3 momentissa tarkoitetut asiat.

13 §
Aloite vuoropuhelun käymiseksi

Aloitteen vuoropuhelun käymiseksi 8 §:ssä tarkoitetusta asiasta voi tehdä työnantaja tai henkilöstön edustaja.

Työnantajan on otettava henkilöstön edustajan tekemä aloite käsiteltäväksi seuraavassa kokouksessa, jollei toisin sovita tai aloitteiden suuresta määrästä muuta johdu. Jos henkilöstön edustajan aloite on tehty myöhemmin kuin kahta viikkoa ennen kokousta, työnantajalla on oikeus siirtää asian käsittely seuraavaan kokoukseen. Asian käsittelyn siirtämisestä on ilmoitettava aloitteen tehneelle henkilöstön edustajalle.

14 §
Vuoropuhelun kirjaaminen

Työnantajan on henkilöstön edustajan pyynnöstä huolehdittava, että vuoropuhelussa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja, josta käyvät ilmi ainakin kokouksen käymisen ajankohta, siihen osallistuneet henkilöt, vuoropuhelun pääasiallinen sisältö sekä asiassa mahdollisesti saavutettu lopputulos tai osapuolten eriävät näkemykset. Pyyntö vuoropuhelun kirjaamisesta on esitettävä viimeistään kokouksen alkaessa. Osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovita.

15 §
Tiedottaminen

Työnantajan on tarpeellisessa laajuudessa tiedotettava henkilöstölle vuoropuhelussa käsitellyistä asioista sekä toimenpiteistä, joihin vuoropuhelun perusteella on todettu olevan aihetta. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on pyrittävä sopimaan tiedottamisen periaatteista. Tiedottamisessa on otettava huomioon vuoropuhelun kohteena olleen asian laatu ja laajuus sekä asian merkitys henkilöstön kannalta.

3 luku
Muutosneuvottelut

16 §
Muutosneuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Muutosneuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluu työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen.

Muutosneuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluu myös työnantajan harkitsemat, työnjohtovallan piiriin kuuluvat yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat:

1) yrityksen tai yhteisön tai niiden jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka niiden toiminnan laajentamisesta tai

supistamisesta;

2) konetai laitehankinnoista taikka uuden teknologian käyttöönotosta;

3) työn organisointiin tai järjestelyihin tehtävistä muutoksista;

4) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;

5) ulkopuolisen työvoiman käyttöönotosta tai siinä tehtävistä muutoksista;

6) muista 1–5 kohdassa tarkoitettuihin rinnastuvista muutoksista.

Velvollisuus käydä muutosneuvottelut 1 momentissa tarkoitetuista asioista ei koske

työnantajaa, joka on asetettu konkurssiin tai määrätty selvitystilaan, tai luonnollisena henkilönä työnantajana toimineen kuolinpesän osakkaita silloin, kun he harkitsevat työsopimuksen irtisanomista työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 2 momentin mukaisesti.

17 §
Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Edellä 16 §:n 1 momentissa säädetyllä perusteella käytävät muutosneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Edellä 16 §:n 2 momentissa säädetyllä perusteella käytävät muutosneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja säännöllisen työajan järjestelyissä, johon 16 §:n 2 momentin 1–6 kohdassa tarkoitettu muutos antaa aihetta.

Työnantaja saa ratkaista asian ilman edeltäviä muutosneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat muutosneuvottelujen esteenä. Työnantajan on viivytyksettä käynnistettävä muutosneuvottelut, kun perusteita poiketa neuvotteluvelvoitteista ei enää ole. Työnantajan on selvitettävä tuolloin poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

18 §
Muutosneuvotteluiden osapuolet

Muutosneuvottelut käydään työnantajan ja sen henkilöstön edustajan välillä, joka edustaa neuvotteluiden kohteena olevia työntekijöitä. Jos työntekijöillä ei ole edustajaa, muutosneuvottelut käydään neuvotteluiden kohteena olevien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Jos työnantajan harkitsema toimenpide koskee yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä, neuvottelut voidaan käydä työnantajan ja asianomaisen työntekijän tai työntekijöiden välillä. Tällöin työntekijällä tai työntekijöillä on kuitenkin oikeus vaatia, että asiasta on neuvoteltava henkilöstön edustajan läsnä ollessa tai työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken.

Liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä myös luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voi olla osallisena muutosneuvotteluissa.

19 §
Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava kirjallinen neuvotteluesitys, josta on käytävä ilmi ainakin muutosneuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Jos muutosneuvottelut koskevat 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluesitys on annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista. Neuvotteluesityksestä on käytävä 1 momentissa tarkoitettujen tietojen lisäksi ilmi:

1) suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet;

2) alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määristä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin;

3) selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät;

4) arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen.

Jos jokin 2 momentissa tarkoitettu tieto ei ole vielä annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, tiedot on annettava viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa. Jos puuttuva tieto on olennainen ensimmäisessä kokouksessa neuvoteltavan asian kannalta, asian käsittelyä on työntekijän tai henkilöstön edustajan vaatimuksesta siirrettävä siten, että heillä on mahdollisuus valmistautua asian käsittelyyn.

Edellä 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskeva neuvotteluesitys on toimitettava myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa.

Jos muutosneuvottelut koskevat 16 §:n 2 momentissa tarkoitettua työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta, työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstön edustajille.

20 §
Muutosneuvotteluiden sisältö

Muutosneuvotteluissa on käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja.

Jos neuvottelut koskevat 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluissa on lisäksi käsiteltävä:

1) vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi;

2) 22 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä.

21 §
Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Annettuaan neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla työnantajan on muutosneuvotteluiden alussa annettava esitys toimintasuunnitelmaksi muutosneuvotteluiden suunnitelmalliseksi toteuttamiseksi sekä mahdollisista irtisanomisista aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Toimintasuunnitelmaa on käsiteltävä osana muutosneuvotteluita.

Toimintasuunnitelmasta, jota täydennetään tarvittaessa neuvottelujen kuluessa, tulee käydä ilmi:

1) neuvotteluiden suunniteltu aikataulu;

2) neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat;

3) suunnitellut periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen jälkeen

edistetään julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on mahdollisimman varhaisessa vaiheessa yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa selvitettävä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetut julkiset työvoimapalvelut, joilla

irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä tuetaan.

Jos työnantaja harkitsee irtisanovansa alle kymmenen työntekijää, työnantajan on muutosneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettujen työllistymistä edistävien palveluihin osallistumiseen.

22 §
Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä on oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu on tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asia toivotaan käsiteltävän.

Jos työnantaja ei pidä ehdotusta tai vaihtoehtoista ratkaisua tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, sen on neuvotteluiden kuluessa tehtävä tarpeellisessa laajuudessa kirjallisesti selkoa suhtautumisensa taustalla olevista syistä.

23 §
Neuvotteluvelvoitteen täyttyminen

Työnantajan on katsottava täyttäneen neuvotteluvelvoitteensa, kun muutosneuvottelut on käyty 16 §:ssä tarkoitetuista asioista tässä luvussa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen.

Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, 16 §:n 1 momentissa säädetyistä asioista neuvoteltaessa neuvotteluvelvoitteen ei kuitenkaan voida katsoa täyttyneen ennen kuin neuvotteluiden aloittamisesta on kulunut kuusi viikkoa. Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, tämä neuvotteluaika on kuitenkin 14 päivää, jos:

1) neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa- aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista;

2) neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi;

3) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30;

4) työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena.

24 §
Neuvotteluiden kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava, että muutosneuvotteluissa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja, josta käyvät ilmi ainakin neuvotteluiden käymisen ajankohta, niihin osallistuneet henkilöt, neuvottelujen tulokset sekä mahdolliset eriävät mielipiteet. Osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovita.

25 §
Työnantajan selvitys

Työnantajan on 16 §:n 1 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskevien muutosneuvottelujen jälkeen esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen osapuolena olleille arvio seuraavista asioista:

1) työnantajan harkitseman päätöksen sisältö;

2) irtisanomisen, lomauttamisen, osa-aikaistamisen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen kohteena olevien työntekijöiden määrät henkilöstöryhmittäin tai toiminnoittain;

3) mahdollisten lomautusten kestoajat;

4) minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna täytäntöön päätöksensä.

Henkilöstön edustajan pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentin 1–4 kohdassa

tarkoitetut asiat yhteisesti kaikille henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille heitä koskevilta osiltaan.

Työnantajan on 16 §:n 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskeneiden muutosneuvottelujen jälkeen annettava kohtuullisen ajan kuluessa selvitys päätöksestä ja muutoksen arvioidusta ajankohdasta neuvotteluosapuolelle tai asian laajakantoisuudesta riippuen kaikille niille työntekijöille, joita muutos koskee.

4 luku
Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

26 §

Tiedottaminen henkilöstön edustajille

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niiden työntekijöiden henkilöstön edustajille, joita luovutus koskee:

1) luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta;

2) luovutuksen syyt;

3) luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä

4) suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava 1 momentissa tarkoitetut, hallussaan olevat tiedot henkilöstön

edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.

Luovutuksensaajan on annettava 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille

viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta. Liikkeen luovuttaja ja luovutuksensaaja voivat hoitaa tiedottamisvelvollisuutensa myös yhdessä.

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu 16 §:ssä säädetyn neuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluvia asioita, niistä käydään muutosneuvottelut 3 luvun mukaisesti.

27 §
Luovutuksensaajan velvollisuus vastata tarkentaviin kysymyksiin

Annettuaan 26 §:n 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille, luovutuksensaajan on varattava heille tilaisuus esittää tarkentavia kysymyksiä ja sekä annettava vastaukset esitettyihin kysymyksiin.

Henkilöstön edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitetut tiedot koko henkilöstölle.

28 §
Sulautuminen ja jakautuminen

Mitä tässä luvussa säädetään liikkeen luovutuksesta, koskee myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

5 luku
Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

29 §

Henkilöstön hallintoedustus

Työnantajan toiminnan kehittämiseksi, työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan tehostamiseksi sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi henkilöstöllä on oikeus osallistua työnantajan liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn työnantajan päättävissä, toimeenpanevissa, valvovissa tai neuvoa-antavissa hallintoelimissä (*henkilöstön hallintoedustus*) tämän luvun mukaisesti.

Henkilöstön hallintoedustuksesta on ensisijaisesti sovittava työnantajan ja henkilöstön välillä. Jos sopimukseen ei päästä, henkilöstön hallintoedustus toteutetaan henkilöstön vaatimuksesta 31 §:n mukaisesti. Yhteistoiminta-asiamies voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta.

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa.

30 §
Sopimukseen perustuva henkilöstön hallintoedustus

Henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa siten kuin työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä kokouksessa sovitaan työnantajan ja vähintään kahden henkilöstöryhmän välillä, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä.

Edellä 1 momentissa tarkoitetulla sopimuksella ei kuitenkaan voida poiketa 32, 37, 40 ja 46 §:n säännöksistä eikä siitä, mitä asianomaisen toimielimen jäsenen vastuusta erikseen säädetään. Lisäksi henkilöstön hallintoedustus tulee toteuttaa toimielimessä, joka käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Sopimus henkilöstön hallintoedustuksesta on tehtävä kirjallisesti. Sopimus voi olla voimassa määräajan tai toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen voi irtisanoa työnantaja ja edellä mainitut henkilöstöryhmät.

Jos kysymys on konsernista ja kunkin yrityksen 1 momentissa tarkoitetut osapuolet niin sopivat, henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa konsernikohtaisena. Mitä tässä luvussa säädetään työnantajasta ja yrityksestä, koskee myös konsernia.

31 §
Lakiin perustuva henkilöstön hallintoedustus

Jos vähintään kaksi henkilöstön enemmistöä yhdessä edustavaa henkilöstöryhmää sitä vaatii, henkilöstöllä on oikeus nimetä edustajansa ja heille henkilökohtaiset varaedustajat työnantajan valinnan mukaan hallintoneuvostoon, hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin toimielimiin, jotka yhdessä kattavat työnantajan liiketoimintayksiköt. Henkilöstön hallintoedustus tulee toteuttaa toimielimessä, jossa käsitellään tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Henkilöstön hallintoedustajat nimetään työnantajan valitsemien asianomaisen toimielimen jäsenten lisäksi. Henkilöstön hallintoedustajia voi olla enintään neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä, kuitenkin niin, että edustajia on aina vähintään yksi ja enintään neljä. Henkilöstön hallintoedustajilla on sama toimikausi kuin asianomaisen toimielimen muilla jäsenillä. Jos toimikauden enimmäispituutta ei ole määrätty, se kestää kolme vuotta.

Jollei toisin sovita, henkilöstön hallintoedustus on toteutettava vuoden kuluessa siitä, kun 2 §:n 2 momentin mukaiset edellytykset ovat täyttyneet ja vaatimus edustuksesta esitetty. Jos hallinnon rakennetta muutetaan, edustusta on samalla muutettava vastaamaan uutta rakennetta. Jos muutos johtuu liikkeen luovutuksesta taikka yritysten sulautumisesta tai jakautumisesta, muutos saadaan henkilöstön hallintoedustuksessa toteuttaa myöhemminkin, kuitenkin viimeistään vuoden kuluessa siitä, kun henkilöstön hallintoedustuksen muuttamista koskeva vaatimus on esitetty.

Sen estämättä, mitä tässä pykälässä säädetään, henkilöstön hallintoedustus voidaan sopia muutettavaksi sopimukseen perustuvaksi 30 §:ssä säädetyin edellytyksin.

32 §
Henkilöstön hallintoedustajan kelpoisuus ja eroaminen

Henkilöstön hallintoedustajan tulee olla yritykseen työsuhteessa oleva täysivaltainen henkilö, joka ei ole konkurssissa tai liiketoimintakiellossa. Jos asianomaisen toimielimen jäsenen kelpoisuudesta on erikseen säädetty, kyseiset kelpoisuusvaatimukset koskevat myös henkilöstön hallintoedustajaa.

Jos henkilöstön hallintoedustaja menettää 1 momentissa tarkoitetun kelpoisuuden, eroaa tehtävästä tai on estynyt hoitamaan tehtäväänsä, hänen tilalleen tulee henkilökohtainen varaedustaja siihen saakka, kunnes uusi varsinainen jäsen on valittu tai henkilöstön hallintoedustajan este hoitaa tehtäväänsä lakkaa.

33 §
Henkilöstön hallintoedustajien vaalit

Jollei henkilöstön hallintoedustajien valinnasta voida sopia henkilöstöryhmien kesken, edustajat valitaan noudattaen soveltuvin osin, mitä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 30 §:ssä säädetään menettelystä työsuojeluvaltuutetun vaalissa.

Henkilöstöryhmät asettavat ehdokkaat 1 momentissa tarkoitetussa vaalissa.

34 §

Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Henkilöstön hallintoedustajilla ja yrityksen valitsemilla asianomaisen toimielimen jäsenillä on samat oikeudet, velvollisuudet ja vastuut. Henkilöstön hallintoedustajalla ei kuitenkaan ole oikeutta ottaa osaa yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön hallintoedustajan äänioikeutta voidaan rajoittaa 30 §:ssä tarkoitetulla sopimuksella. Henkilöstön hallintoedustajalla on oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön hallintoedustajan tehtävän hoitamiseksi yrityksen toimielimessä.

Henkilöstön hallintoedustajilla sekä heidän varaedustajillaan on oikeus tutustua käsiteltävänä olevaa asiaa koskevaan aineistoon samassa laajuudessa kuin toimielimen muilla jäsenillä.

Jos yrityksen hallitukseen nimetään vain yksi henkilöstön hallintoedustaja, myös varaedustajalla on oikeus osallistua kokouksiin ja käyttää niissä puhevaltaa.

6 luku
Erinäiset säännökset

35 §
Vapautus työstä ja korvaukset

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada riittävästi vapautusta työstään tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi samoin kuin yhteistoimintakoulutusta varten. Henkilöstön edustajalla on oikeus saada vapautusta työstään myös tehtävään välittömästi liittyvään henkilöstön edustajien keskinäiseen valmistautumiseen. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on sovittava koulutuksen ajankohdista. Työnantajan on korvattava työstä vapautuksesta aiheutuva ansionmenetys. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

Jos henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän lain mukaiseen vuoropuheluun, muutosneuvotteluun tai suorittaa työnantajan kanssa sovitun muun tehtävän, työnantajan on suoritettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa edustajan säännöllisen työajan palkkaa.

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös henkilöstön hallintoedustajaan. Yhteistoimintakoulutuksen sijasta oikeus saada vapautusta koskee kuitenkin 34 §:ssä tarkoitettua koulutusta. Jos henkilöstön hallintoedustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella yrityksen toimielimen kokoukseen, yritys on velvollinen suorittamaan hänelle kokoukseen osallistumisesta aiheutuvat asianmukaiset kulut ja kokouspalkkiot.

36 §
Oikeus käyttää asiantuntijoita

Henkilöstön edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja asianomaisen toimintayksikön asiantuntijoilta ja mahdollisuuksien mukaan yrityksen muilta asiantuntijoilta valmistautuessaan yrityksen toiminnan ja työyhteisön kehittämistä koskevaan vuoropuheluun tai muutosneuvotteluihin sekä itse neuvotteluissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä 35 §:n mukaisesti.

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta 5 luvun mukaiseen henkilöstön hallintoedustukseen yrityksen toimielimessä.

37 §
Irtisanomissuoja

Lain 5 §:n 1–3 momentissa tarkoitetun henkilöstön edustajana toimivan luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun tai yhteistoimintaedustajan irtisanomissuojaan sovelletaan, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta. Sama koskee tämän lain 5 luvussa tarkoitettua henkilöstön hallintoedustajaa ja varaedustajaa työnantajan hallinnossa.

38 §

Sopimisoikeus

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2 ja 3 luvussa säädetään. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä 19 §:n 2 ja 4 momentissa säädetään neuvotteluesitykseen sisältyvistä tiedoista tai ilmoitusvelvollisuudesta työ- ja elinkeinotoimistolle siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Tässä pykälässä tarkoitetun sopimuksen saavat tehdä Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitetut osapuolet.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetuilla sopimuksilla on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella työehtosopimuslain (436/1946) mukaan. Sopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

39 §
Suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

Jos tässä laissa tarkoitetussa vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, vuoropuhelua tai muutosneuvotteluja ei aloiteta tai ne on keskeytettävä, jos työnantaja tai työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä edustava luottamusmies vaatii asian käsittelemistä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

40 §
Salassapito

Työntekijän, henkilöstön edustajan ja 36 §:ssä tarkoitetun asiantuntijan sekä tämän pykälän 2 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden ja heidän edustajiensa on pidettävä salassa vuoropuhelun tai muutosneuvottelujen yhteydessä saadut:

1) liikesalaisuutta koskevat tiedot;

2) työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania;

3) yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania; sekä

4) yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, jollei henkilö, jonka suojaksi salassapitovelvollisuudesta on säädetty, ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei estä työntekijää tai henkilöstön edustajaa ilmoitettuaan tietojen salassapitovelvollisuudesta ilmaisemasta mainitun momentin 1–3 kohdassa tarkoitettuja tietoja muille työntekijöille tai heidän edustajilleen siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista näiden työntekijöiden aseman kannalta yhteistoiminnan tarkoituksen toteuttamiseksi.

Salassapitovelvollisuuden edellytyksenä on, että:

1) työnantaja on osoittanut työntekijälle ja henkilöstön edustajalle sekä 36 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle, mitkä tiedot kuuluvat liikesalaisuuden piiriin;

2) työnantaja on ilmoittanut työntekijälle ja henkilöstön edustajalle sekä 36 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle, että 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitetut tiedot ovat salassa pidettäviä; ja

3) työntekijä ja henkilöstön edustaja on ilmoittanut salassapitovelvollisuudesta 2 momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai heidän edustajilleen.

Salassapitovelvollisuus jatkuu 1 momentissa tarkoitettujen henkilöiden koko työsuhteen voimassaoloajan.

Mitä tämän pykälän 1 ja 3 momentissa säädetään henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuudesta, sovelletaan myös 5 luvun mukaiseen henkilöstön hallintoedustajan tehtävään yrityksen toimielimessä, jollei asianomaisen toimielimen jäsenten tai varajäsenten salassapitovelvollisuudesta ole erikseen toisin säädetty.

41 §
Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille tai henkilöstön edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle.

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta 5 luvun mukaiseen henkilöstön hallintoedustukseen yrityksen toimielimessä.

42 §

Työneuvoston lausunto

Työneuvoston lausunnosta tämän lain soveltamisesta yritykseen tai yhteisöön säädetään työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004).

43 §
Valvonta

Tämän lain noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (216/2010). Lisäksi tämän lain noudattamista valvovat ne työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on työehtosopimuslain mukaan noudatettava.

44 §
Hyvitys työntekijälle

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän taikka yksipuolisesti muuttanut työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 17–23 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle tai työsopimuksen olennaisen ehdon muutoksen kohteena olevalle työntekijälle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon velvoitteen rikkomisen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Jos määräysvallassa oleva yritys on työnantajana irtisanonut vähintään kymmenen työntekijää, hyvityksen suuruutta alentavana seikkana ei ole pidettävä sitä, että työnantaja ei ole saanut yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä yhteistoimintamenettelyssä tarvittavia riittäviä tietoja.

Työntekijän oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei työsuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

45 §
Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Edellä 44 §:n 1 momentissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärää tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

46 §
Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka yhteistoiminta-asiamieheltä saadusta kehotuksesta huolimatta, tahallaan tai huolimattomuudesta

1) laiminlyö järjestää 7 §:n 1 momentissa säädetyn vähimmäismäärän vuoropuhelukokouksia,

2) laiminlyö käydä vuoropuhelua 8 §:ssä tarkoitetuista asioista,

3) jättää laatimatta tai laiminlyö ylläpitää 9 §:ssä tarkoitetun työyhteisön kehittämissuunnitelman,

4) jättää antamatta 10 §:ssä tarkoitettuja tarpeellisia tietoja vuoropuhelua varten,

5) laiminlyö 11 §:n 1–3 momentissa tarkoitetut tiedonantovelvollisuutensa tai

6) jättää ottamatta 13 §:n 2 momentissa tarkoitetun aloitteen käsiteltäväksi,

on tuomittava, jollei tekoa ole pidettävä vähäisenä, yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.

Yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta tuomitaan myös työnantaja tai tämän edustaja,

joka tahallaan tai huolimattomuudesta

1) jättään oudattamatta tai rikkoo 26 tai 28 §:ssä säädettyä tiedottamisvelvollisuutta tai 35 tai 36 §:ssä säädettyjä velvollisuuksiaan, lukuun ottamatta, mitä 35 tai 36 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta tai

2) muulla kuin 44 §:ssä tarkoitetulla tavalla rikkoo 17–20, 22 tai 23 §:ssä säädettyjä velvollisuuksiaan.

Rangaistus 5 §:ssä tarkoitetun henkilöstön edustajan ja 5 luvussa tarkoitetun henkilöstön hallintoedustajan oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §:ssä. Vastuun kohdentumiseen työnantajan ja tämän edustajan kesken sovelletaan rikoslain 47 luvun 7 §:ää.

Rangaistus 40 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin mainitun luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

7 luku
Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

47 §
Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2022.

Tällä lailla kumotaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (334/2007) ja henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettu laki (725/1990).

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin tai henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 1–9 §:ään, sen sijasta on sovellettava tätä lakia. Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 9 a–9 f §:ään, sen sijasta on sovellettava henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettua lakia.

48 §
Siirtymäsäännös

Tämän lain voimaan tullessa yrityksessä tai yhteisössä käsiteltyä tai käytössä olevaa 12 §:n mukaista asiaa ei tarvitse käsitellä vuoropuhelussa siltä osin kuin se on käsitelty tai laadittu ennen lain voimaantuloa, ellei asiasta tehdä 13 §:ssä tarkoitettua aloitetta tai muussa laissa toisin säädetä.

Jos ennen tämän lain voimaantuloa on tehty yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 21 §:ssä tarkoitettu aloite, 27 §:ssä tarkoitettu neuvottelualoite, 35 §:ssä tarkoitettu työnantajan aloite taikka 45 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys, asianomaisiin menettelyihin sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 27 §:n 1 momentissa tarkoitetusta asiasta tehdyn toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jollei muusta irtisanomisajasta ole sovittu.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 16 §:ssä tarkoitetut henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on saatettava vastaamaan tämän lain 9 §:n vaatimuksia 12 kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa annetun lain 1–9 §:ssä tarkoitetut henkilöstöedustusjärjestelyt on saatettava vastaamaan tämän lain 5 luvun vaatimuksia 18 kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 61 §:ssä tarkoitettua sopimusta saadaan soveltaa tämän lain estämättä sopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, jollei sopimusta muuteta sitä ennen.

Helsingissä 30.12.2021

Tasavallan Presidentti Sauli Niinistö Työministeri Tuula Haatainen

HE 159/2021 TyVM 18/2021 EV 219/2021

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY (32002L0014); EYVL L 80, 23.3.2002, s. 29–34 Neuvoston direktiivi 98/59/EY (31998L0059);

EYVL L 225, 12.8.1998, s. 16–21