



Työsuojelun valvontalaki

SOSIAALI- JA
TERVEYSMINISTERIÖ



Esitteitä 2007:7

Työsuojelun valvontalaki



Sosiaali- ja terveysministeriö

Esitteitä 2007:7

Helsinki 2007

3. painos

ISSN 1236-2123

ISBN 978-952-00-2396-6 (nid.)

ISBN 978-952-00-2397-3 (PDF)

Yliopistopaino

Helsinki 2007

1 Työsuojelun valvontalaki

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa eli työsuojelun valvontalaissa säädetään menettelystä työsuojeluviranomaisen valvoessa työturvallisuutta, työsuhdetta ja muiden työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä työnantajan ja työntekijöiden välistä työsuojelun yhteistoimintaa työpaikalla. Tavoitteena on myös parantaa työympäristöä ja työoloja. Näitä tavoitteita toteutetaan työsuojelun viranomaisvalvonnalla ja työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnalla.

Valvontalailla säädetään kahdesta asiasta:

- siitä, miten työsuojelusäännösten noudattamista valvotaan
- työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla.

Valvontalaki tehostaa viranomaisvalvontaa ja varmistaa työntekijöiden osallistumismahdollisuudet työsuojeluasioiden yhteistoimintaan. Helmikuun alusta 2006 voimaan tullut valvontalaki kumosi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain sekä sen nojalla annetut valvonta-asetukset.

Työsuojelun yhteistoiminnasta yhteisellä työpaikalla ja yhteisten vaarojen torjunnassa on annettu omat menettelysäännökset.

2 Viranomaisen valvontamenettely

Valvonta

Valvonta tarkoittaa kaikkia työsuojeluviranomaisen toimenpiteitä, joilla viranomainen huolehtii siitä, että säädöksiä noudatetaan. Työsuojeluviranomaisia ovat työsuojelupiirien työsuojelutoimistot ja markkina- ja valvonnassa myös sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Valvonnan osana työsuojeluviranomainen myös edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa esimerkiksi antamalla ohjeita lainsäädännön soveltamisesta ja tuomalla esiin hyviä käytäntöjä yhteistoiminnan järjestämisestä.

Keskeisimmät säännökset ovat uudessa työsuojelun valvontalaissa. Valvontatehtävässään viranomainen noudattaa myös hallintolakia, viranomaisen toiminnan julkisuudesta annettua lakia, kielilakeja ja muita säädöksiä.

Työsuojeluviranomaisen oikeudet

Työsuojeluviranomainen ja tarkastaja käyttävät oikeuksiaan vain työsuojeluvalvonnan tarpeisiin ja sen edellyttämässä laajuudessa. Tarkastaja käyttää oikeuksiaan työpaikoilla ja muualla tekemiensä tarkastusten yhteydessä. Tarkastaja osoittaa pyydettyään valtuutensa tarkastuksen tekemiseen.

Tarkastajalla on oikeus päästä paikkaan, jossa tehdään työtä tai jossa perustellusti otaksutaan tehtävän työtä. Myös muihin laissa säädettyihin valvontakohteisiin on pääsyoikeus. Lisäksi tarkastajalla on oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen asiakirjoja ja selvityksiä työn ja työympäristön

turvallisuuteen, terveellisyteen ja työyhteisön tilaan liittyvistä asioista.

Tarkastajalla on oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen työnantajan ja työterveyspalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus ja muita työterveyshuoltoon läheisesti liittyviä selvityksiä.

Tarkastajalla on oikeus keskustella työpaikassa työskentelevän tai muun siellä olevan henkilön kanssa kahden kesken tai todistajien läsnä ollessa ja saada häneltä valvontatehtäväänsä varten tarpeellisia tietoja.

Työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla on oikeus erikseen suoritettavaa selvitystä tai tutkimusta varten ottaa näyte työpaikalla käytettävästä raaka- ja tarveaineesta sekä näyte työpaikalla valmistetusta tai siellä käytössä olevasta tuotteesta.

Tarkastajalla on oikeus suorittaa työpaikalla työhygieenisii mittauksia. Kuvaamiseen on oikeus joko työnantajan luvalla tai kun siihen on valvonnan kannalta perusteltua syytä.

Työsuojelutarkastusten tekeminen

Työsuojelutarkastuksia tehdään niin usein ja tehokkaasti kuin valvonnan vaikuttavuuden kannalta on tarpeellista. Työsuojelutarkastusten tekemisestä huolehtivat työsuojelutoimistot sosiaali- ja terveysministeriön kanssa sovittujen tulostavoitteiden mukaisesti.

Jotta työpaikalla voitaisiin valmistautua tarkastukseen ja huolehtia siitä, että kaikki tarpeelliset työnantajan ja työntekijöiden edustajat ovat läsnä, tarkastuksesta ilmoitetaan etukäteen työnantajalle.

Joskus valvonta edellyttää, että tarkastus tehdään ennalta ilmoittamatta.

Jos tarkastus tai muu toimenpide tehdään työsuojeluviranomaisen saaman ilmoituksen johdosta, ilmoittajan henkilöllisyys ja se, että valvontatoimenpide on tehty ilmoituksen johdosta on pidettävä salassa, jollei ilmoittaja anna lupaa. Lisäksi henkilöllisyyden ilmoittamisen tulee olla valvonnan kannalta tarpeellista.

Valvontalaissa on erikseen säännös tarkastusten suuntaamisesta vaarallisille työpaikoille ja niiden tekemisestä eri vuorokauden aikoina samoin kuin tarkastuksen tekemisestä työpaikalta tulleen ilmoituksen perusteella. Tarkastus on tehtävä, jos siihen on ilmoituksen nojalla perusteltua syytä. Viranomainen voi kuitenkin harkita, että muukin toimenpide kuin tarkastus on riittävä.

Kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa tarkastus voidaan tehdä, jos se on välttämätöntä työntekijää uhkaavan hengenvaaran tai olennaisen terveyden vaaran tai haitan estämiseksi. Kotirauhan piiriin kuuluu henkilön varsinainen asunto, mutta kotirauhan suoja ulottuu myös muihin asumiseen käytettyihin tiloihin. Maalaistaloissa navetan tai muun talousrakennuksen ei katsota olevan kotirauhan piirissä.

Tarkastuskertomus

Tarkastaja laatii tarkastuksesta kirjallisen tarkastuskertomuksen, johon kirjataan tarkastuksen kulku ja tarkastuksen edellyttämät toimenpiteet. Myös eriävät käsitykset tarkastuksen kohteena olevista seikoista kirjataan.

Tarkastaja voi tarkastuskertomuksessa antaa myös suositusluonteisia neuvoja työsuojelun edistämiseksi sekä toimintaohjeita ja kehotuksia (katso luku 3). Suosituksilla tarkoitetaan neuvoja hyvistä toimintatavoista ja käytännöistä tilanteissa, joissa kysymys ei ole lain vähimmäisvaatimukseen pääsemisestä.

Tarkastuskertomus annetaan tiedoksi työnantajalle ja asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle. Jos työpaikalla ei ole työsuojeluvaltuutettua, työnantajan on sopivalla, työpaikalla yleisesti tietojenannossa noudatettavalla tavalla tiedotettava tarkastuskertomuksesta.

Asiantuntijan käyttö

Joskus työsuojeluvälvonnassa tarvitaan ulkopuolista asiantuntijaa. Apu saattaa olla tarpeen esimerkiksi työpaikalla tai tuotteessa olevan seikan säännösten mukaisuuden selvittämiseksi. Laki antaa oikeuden asiantuntijan käyttöön ja samalla säätelee asiantuntijan toimivallan perusteet. Työsuojeluviranomainen valitsee asiantuntijan ja maksaa sen käytöstä aiheutuvat kulut. Asiantuntija voi olla yksityinen henkilö tai asiantuntijalaitos. Asiantuntijatehtävä voidaan teettää myös työpaikan ulkopuolella (esimerkiksi tutkimuslaitoksessa).

Asiantuntijan esteellisyyteen ja menettelytapoihin sovelletaan hallintolakia. Asiantuntijan tulee olla tehtävässään riippumaton. Kotirauhan piiriin kuuluviin työpaikkoihin asiantuntija pääsee vain tarkastajan mukana avustamaan tarkastajaa.

3 Toimivallan käyttö

Toimintaohje

Tarkastaja antaa kirjallisen toimintaohjeen tai kehotuksen työnantajalle, jos työsuojelusäädösten velvollisuuksia ei ole noudatettu. Toimintaohje annetaan, kun tarkastaja on todennut säännösten vastaisen asian, josta aiheutuva vaara tai haitta on vähäinen. Työnantajan on korjattava säännösten vastainen seikka.

Kehotus

Tarkastaja antaa kirjallisen kehotuksen, jos säännösten vastaisesta olotilasta aiheutuu vähäistä suurempi vaara tai haitta. Valvontalaissa on lueteltu asiat, joista kehotus voidaan antaa heti. Kehotus voidaan antaa myös silloin, kun toimintaohjetta ei ole noudatettu. Tarkastaja seuraa, että kehotusta noudatetaan määräajassa. Jos kehotusta ei noudateta, tarkastaja vie asian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi.

Työsuojeluviranomaisen päätös

Työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantaja ja muita asianosaisia poistamaan säännösten vastaisen olotilan. Toimenpiteille asetetaan määräaika. Päätöksensä tehosteeksi työsuojeluviranomainen voi asettaa uhkasakon tai teettämis- tai keskeyttämisuhan. Uhkasakko on maksettava, jos velvoitettu jättää tekemättä päätöksessä vaaditut toimenpiteet. Teettämisuhka tarkoittaa, että viranomainen voi teettää vaaditut toimet velvoitetun kustannuksella. Keskeyttämisuhka tarkoittaa, että viranomainen voi tarvittaessa keskeyttää toiminnan, jos velvoitetta ei noudateta.

Käyttökielto

Työsuojeluviranomainen voi tehdä päätöksen, jolla kielletään vaaraa aiheuttavan koneen, työvälineen tai muun teknisen laitteen tai työmenetelmän käyttäminen tai työnteon jatkaminen, jos näistä aiheutuu hengen tai terveyden menettämisen vaara. Tällaista päätöstä kutsutaan käyttökielloksi. Käyttökiellon tehosteeksi voidaan asettaa uhkasakko. Jos vaara on välitön, tarkastaja voi antaa väliaikaisen käyttökiellon. Tarkastajan on saatettava antamansa käyttökielto viivytyksettä työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi.

Asian käsittely

Työsuojeluviranomaisen on varattava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus tulla kuuluksi ennen päätöksen tekemistä. Asianomainen työsuojeluvaltuutettu on se työsuojeluvaltuutettu, jonka edustaman työntekijän työtä päätös koskee.

4 Markkinatarkkailu ja markkinavalvonta

Työsuojelupiirien työsuojelutoimistojen tarkastajat tarkastavat työpaikkoja ja muita valvontakohteita. Niiden tietoon tulee ja ne ottavat itsekin selville, millaisia työssä käytettäviä tuotteita on markkinoilla ja työssä käytössä. Tätä kutsutaan markkinatarkkailuksi. Markkinatarkkailu ja markkinavalvonta kohdistuvat tuotteen vaatimustenmukaisuuteen, joista tuotteen valmistaja vastaa.

Jos markkinatarkkailussa ilmenee, että asia vaatii ministeriön toimenpiteitä, työsuojelutoimisto siirtää asian sosiaali- ja terveysministeriön käsiteltäväksi. Ministeriö voi kieltää tällaisen tuotteen luovuttamisen markkinoille tai käyttöön tai asettaa luovuttamiselle rajoituksia tai ehtoja. Ministeriö voi velvoittaa poistamaan säännösten vastaisen tuotteen markkinoilta tai käytöstä. Jos tuote aiheuttaa välitöntä vaaraa, tarkastaja voi kieltää sen luovuttamisen väliaikaisesti. Väliaikainen kieltäminen on siirrettävä välittömästi ministeriön käsiteltäväksi.

Sosiaali- ja terveysministeriö voi määrätä velvoitteen laiminlyöjän tiedottamaan tuotetta koskevista kielloista tai rajoituksista. Tiedottaminen voi koskea myös tuotteen haltijan oikeuksia. Ministeriö voi tehostaa päätöstään uhkasakolla taikka teettämisen- tai keskeyttämishallalla.

Ministeriöllä on oikeus ottaa tuote tutkittavaksi, jos se on valvonnan kannalta tarpeellista. Jos tuotteen haltija sitä vaatii, tuote on korvattava käyvän hinnan mukaan. Korvausta ei kuitenkaan makseta, jos osoittautuu, että tuote on vaatimusten vastainen. Vaatimusten vastaisen tuotteen valmistaja tai markkinoille luovuttaja voi joutua korvaamaan valtiolle tuotteen tutkimuksesta aiheutuvat kulut.

5 Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla edistää työnantajan ja työntekijöiden vuorovaikutusta. Yhteistoiminta mahdollistaa sen, että työntekijät osallistuvat ja vaikuttavat työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Yhteistoiminnan osapuolia ovat työnantaja ja hänen palveluksessaan olevat työntekijät. Työnantaja tekee aloitteen työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja menettelytavoista.

Valvontalaissa säädetyistä yhteistoiminnasta voidaan sopia toisinkin. Osasta asioita voidaan sopia vain valtakunnallisella työ- tai virkaehtosopimuksella. Osasta asioita voidaan sopia myös paikallisesti. Paikallisen sopimuksen on turvattava työntekijöille vähintään laissa säädettyjen osallistumismahdollisuuksien tasoiset mahdollisuudet työsuojelun yhteistoimintaan.

Mistä ei voida sopia?

Sopimuksella ei voida poistaa työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun oikeutta saada koulutusta, työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöoikeutta valtuutetun tehtävän hoitamiseen eikä työnantajan velvollisuutta korvata työsuojeluvaltuutetulle valtuutetun tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansion menetys.

Sopimuksella ei voida rajoittaa työsuojeluvaltuutetun oikeutta tiedon saantiin eikä oikeutta keskeyttää vaarallinen työ. Sopimuksella ei myöskään voida rajoittaa työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojaa.

Paikallisella sopimuksella ei voida rajoittaa työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valintaa, työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun oikeutta saada koulutusta, työsuojeluvaltuutetun

ajankäyttöä eikä työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen korvaamista. Paikallisella sopimuksella ei myöskään voida rajoittaa työsuojelutoimikunnan jäsenten ajankäyttöä eikä korvauksia eikä työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan toimitiloja koskevia oikeuksia.

Työsuojeluvaltuutetun ja toimikunnan toimikaudesta voidaan yleisesti sopia valtakunnallisilla sopimuksilla. Paikallisesti voidaan sopia työsuojelutoimikunnan toimikaudesta ja valtuutetun kahden kalenterivuotta lyhyemmästä toimikaudesta. Paikallisesti voidaan valtuutetun kahden kalenterivuoden toimikautta pidentää vain työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa yhteistoimintamenettelyssä, ja vain perustellusta syystä ja korkeintaan neljäksi kalenterivuodeksi.

Paikallisella sopimuksella ei voida sopia toisin yhteisen työmaan käsitteestä eikä rajoittaa siellä yhteisiä asioita hoitavan työsuojeluvaltuutetun toimintaoikeutta.

Työpaikka

Valvontalaissa on yhteistoimintaa varten työpaikan määritelmä. Työpaikalla tarkoitetaan yhteistoiminnan kannalta tarkoituksenmukaista kokonaisuutta. Siihen vaikuttavat työpaikalla tehtävä työ, toiminnan laajuus ja eri toimipisteissä olevien työntekijöiden määrä. Yhteistoimintatyöpaikka voi koostua yhdestä tai useammasta toimipisteestä tai toimintayksiköstä. Yhteistoimintaa varten työpaikka määritellään siten, että yhteistoiminnan osapuolilla on tosiasialliset mahdollisuudet hoitaa tehtäviään.

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Valvontalain tarkoittamia työsuojelun yhteistoi-

minnan osapuolia ovat henkilökohtaisissa asioissaan työntekijä ja hänen lähiesimiehensä sekä työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö. Valvontalain mukaan työsuojelun yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita ovat ne asiat, joilla voi olla vaikutusta työntekijän turvallisuuteen, terveyteen tai työkykyyn. Yhteistoiminta-asia voi koskea niin työtä, työympäristöä kuin työyhteisöäkin. Tarkasteltavana voi olla vallitseva tilanne tai sen muutos. Se voi välittömästi vaikuttaa työntekijään tai yleisesti työntekijöiden terveyteen tai turvallisuuteen. Kysymys voi olla toimintatavoista, työn järjestelyistä, selvityksistä, suunnitelmista, tavoitteista, ohjelmista ja tilasto- tai seurantatiedoista. Lisäksi esimerkiksi työterveyshuoltolaissa ja työturvallisuuslaissa on erityisiä säännöksiä yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista.

Yhteistoiminta-asioita käsitellään yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa. Käsiteltyjen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta kuuluvat myös yhteistoimintaan.

Yhteistoiminta-asioiden käsittely

Yksittäisen työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen välittömästi vaikuttavat asiat käsitellään työntekijän ja työnantajan tai tämän edustajana toimivan esimiehen kesken. Työsuojeluvaltuutettu voi omasta aloitteestaan tai työntekijän taikka esimiehen aloitteesta osallistua asian käsittelyyn.

Laajakantoiset asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa. Jos työsuojelutoimikuntaa ei ole perustettu, asiat käsitellään työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun kesken. Työsuojelutoimikunnan jäsenellä on oikeus tehdä esityksiä toimikunnassa käsiteltäviksi asioiksi. Aloitteen tekijällä on oikeus saada esityksistään perusteltu palaute.

Työsuojelupäällikkö

Jokaisella työpaikalla on henkilö, joka hoitaa työsuojelupäällikön tehtävät. Työnantaja voi hoitaa ne itse. Muussa tapauksessa hänen on nimettävä työsuojelupäällikkö niitä hoitamaan.

Työsuojelupäällikkö on työsuojelun yhteistoimintahenkilö. Hän avustaa työnantajaa ja esimiehiä asioissa, jotka liittyvät työsuojeluasiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikkö huolehtii työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja kehittämisestä. Työsuojelupäälliköllä tulee olla työpaikan olojen edellyttämä pätevyys ja perehtyneisyys työsuojelusäännöksiin. Valvontalaki edellyttää, että työsuojelupäälliköllä on asianmukaiset edellytykset yhteistoiminta-asoiden käsittelyyn ja yhteistoiminnan järjestämiseen.

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinta

Työntekijöiden on valittava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita valtuutetun ja kaksi varavaltuutettua. Toimihenkilöasemassa olevat työntekijät voivat valita omat valtuutettunsa.

Työntekijät järjestävät vaalin, jolla työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut valitaan. Valtuutettu voidaan valita sopuvaalilla, jos menettelystä ja valittavista henkilöistä ollaan yksimielisiä. Työsuojeluvaltuutetun toimikauden pituus on kaksi vuotta, ellei ennen valintaa toisin sovita.

Vaalin järjestäjät sopivat vaalin ajasta ja paikasta työnantajan kanssa. Työpaikan kaikki työn-

tekijät voivat osallistua vaaliin. Vaali ei saa aiheuttaa tarpeetonta haittaa työpaikan toiminnalle.

Tarvittaessa työnantajan on annettava työpaikalla tietoa oikeudesta valita työsuojeluvaltuutettu. Työnantaja ei saa vaikeuttaa vaalin järjestämistä. Jos vaalin järjestämisestä on epä tietoisuutta, työsuojelupiirin tarkastaja antaa työntekijöille tarvittavat ohjeet. Tarvittaessa tarkastajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin vaalin järjestämiseksi.

Vaalin järjestämistä varten työnantajan on annettava työntekijöiden käyttöön luettelo työpaikan työntekijöistä. Tarvittaessa on annettava erikseen luettelo toimihenkilöasemassa olevista työntekijöistä. Vaalia varten työnantajan on annettava työntekijöiden käyttöön myös hallinnassaan olevia tiloja.

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun tehtävät

Työsuojeluvaltuutettu on työsuojeluasioissa työpaikan työntekijöiden edustaja. Työsuojeluvaltuutettu perehtyy oma-aloitteisesti työpaikkaansa koskeviin työsuojeluasioihin. Hän osallistuu työpaikan työsuojelutarkastuksiin. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviin seikkoihin.

Työsuojeluvaltuutetun palvelussuhde voi päättyä tai hän voi erota työsuojeluvaltuutetun tehtävästä kesken toimikautensa. Tällöin varavaltuutettu tulee jäljellä olevaksi toimikaudeksi hänen sijaansa työsuojeluvaltuutetuksi.

Työsuojeluvaltuutetulla voi olla tilapäinen este hoitaa tehtäviään. Tällöin varavaltuutettu hoitaa välttämättömät työsuojeluvaltuutetun tehtävät, joita ei voida siirtää odottamaan työsuojelu-

valtuutetun esteen päättymistä.

Välttämättömiä työsuojeluvaltuutetun tehtäviä valtuutetun esteen aikana hoitaessaan varavaltuutetulla on työsuojeluvaltuutetun oikeus tiedon saantiin, ajankäyttöön ja ansionmenetysten korvauksiin sekä oikeus keskeyttää vaarallinen työ.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tietoa ja koulutusta

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työnantajalta tarpeelliset tiedot yhteistoimintatehtävän hoitamista varten. Siihen kuuluu oikeus saada nähtäväkseen työsuojelua koskevia asiakirjoja ja luetteloita, joita työnantajan kuuluu pitää tai joita työnantajalla on hallussaan. Valtuutetulla on oikeus saada nähtäväkseen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai kuvaus sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Valtuutetulla on oikeus saada asiakirjoista myös tehtävänsä hoidossa tarpeellisia jäljennöksiä.

Työnantaja huolehtii siitä, että työsuojeluvaltuutetulla ja varavaltuutetulla on mahdollisuus saada tehtävän edellyttämää koulutusta. Työnantaja sekä työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu käsittelevät koulutustarvetta ja -järjestelyjä kahden kuukauden kuluessa valinnasta.

Koulutuksesta ei saa aiheutua kustannuksia eikä ansion menetystä valtuutetulle eikä varavaltuutetulle. Kouluttaminen tapahtuu työaikana, jollei toisin ole sovittu.

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Työnantaja vapauttaa työsuojeluvaltuutetun säännöllisistä tehtävistään hoitamaan työsuojeluvaltuutetun tehtäviä. Vapautus koskee kohtuullista aikaa, jonka valtuutettu tarvitsee

työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseen. Pätevä syy voi tilapäisesti olla vapautuksen esteenä. Valvontalaissa on yksityiskohtainen luettelo seikoista, jotka otetaan huomioon valtuutetun tehtävän hoitamista varten tarvittavaa aikaa määrättäessä.

Työnantaja huolehtii siitä, että työsuojeluvaltuutettu vapautuu työtehtävistään niin, että valtuutetun tehtävien hoitaminen on tosiasiallisesti mahdollista. Työsuojeluvaltuutetulle annettu vapautus otetaan huomioon töiden järjestelyssä.

Jos työpaikalla työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työsuojeluvaltuutettu on vapautettava vähintään neljäksi tunniksi kunkin neljän perättäisen kalenteriviikon pituisen ajanjakson aikana. Tämä vähimmäissäännös koskee sitä työsuojeluvaltuutettua, joka edustaa suurimman haitan tai vaaran alaisena työskentelevää ryhmää. Työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä voidaan sopia toisinkin valtakunnallisella sopimuksella.

Työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen korvataan

Työnantaja korvaa ansionmenetyksen, joka aiheutuu työsuojeluvaltuutetulle työaikana hoidetuista valtuutetun tehtävistä. Myös välttämättömistä työajan ulkopuolella hoidetuista työsuojeluvaltuutetun tehtävistä työnantaja maksaa hänelle korvauksen.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus keskeyttää vaarallinen työ

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus keskeyttää välitöntä ja vakavaa vaaraa aiheuttava työ. Valtuute-

tun on ilmoitettava keskeytyksestä työnantajalle, mieluiten etukäteen. Keskeytys ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työsuojelun kannalta on välttämätöntä. Valtuutettu ei ole velvollinen korvaamaan vahinkoa, joka lainmukaisesta työn keskeyttämisestä mahdollisesti aiheutuu.

Työnantajan tulee varmistaa, ettei vaaraa enää ole, ennen kuin toimintaa voidaan jatkaa.

Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja

Työsuojeluvaltuutetulla on sama irtisanomissuoja kuin luottamusmiehellä tai luottamusvaltuutetulla. Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta säädetään työsopimuslaissa.

Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoimikunta perustetaan työpaikkaan, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Sen toimikausi on kaksi vuotta. Työnantaja ja työpaikan työntekijät ovat edustettuina työsuojelutoimikunnassa. Työnantaja tekee aloitteen toimikunnan perustamisesta. Myös työsuojelutoimikunnasta tai sen tehtävien hoitamisesta muulla tavalla voidaan sopia laissa säädetyn sopimisoikeuden mukaisesti.

Työsuojelutoimikunnassa on tarpeen mukaan neljä, kahdeksan tai kaksitoista jäsentä. Neljännes edustaa työnantajaa. Puolet jäsenistä edustaa sitä työntekijöiden tai toimihenkilöasemassa olevien työntekijöiden ryhmää, joka on niistä suurempi. Neljännes edustaa pienempää ryhmää. Asiasta voidaan sopia toisinkin.

Työnantaja nimeää edustajansa työsuojelutoimikuntaan. Yhden työnantajan edustajan tulee olla henkilö, jonka tehtäviin työsuojelutoimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelu kuuluu. Työsuoje-

lupäälliköllä on oikeus osallistua kokouksiin.

Työsuojeluvaltuutetut ovat asemansa perusteella työsuojelutoimikunnan jäseniä. Muut työntekijöiden edustajat valitaan vaalilla, noudattaen samaa menettelyä, kuin työsuojeluvaltuutetun vaalissa noudatetaan.

Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana toimii työnantaja, tämän edustaja tai toimikunnan keskuudestaan valitsema henkilö.

Työsuojelutoimikunnan jäsenen ajankäyttöä ja ansionmenetyksen korvausta koskevat soveltuvin osin työsuojeluvaltuutetun vastaavia oikeuksia koskevat säännökset.

Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan tilat

Työnantaja osoittaa hallinnassaan olevista tiloista työsuojeluvaltuutetulle ja työsuojelutoimikunnalle tehtävien hoidon kannalta tarpeelliset tilat. Valtuutettu saa myös käyttää työpaikan toimisto- ja viestivälineitä työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseen.

Yhteistoiminnan järjestäminen yhteisellä työpaikalla

Yhteisellä työpaikalla tarkoitetaan työpaikkaa, jolla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan (työpaikan haltijan) lisäksi toimii muita työnantajia tai itsenäisiä työnsuorittajia (urakoitsijoita) siten, että heidän työnsä vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen.

Yhteistoiminnan yhteisen työmaan asioissa hoitavat pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan nimeämä työsuojelupäällikkö ja tämän työpaikan työsuojeluvaltuutettu myös ulkopuolisten työnantajien ja työntekijöiden osalta.

Muissa kuin työmaan yhteisissä asioissa ulkopuolisen työnantajan työntekijöitä edustavat heidän omat (kunkin työnantajan yleisen työpaikan) työsuojeluvaltuutettunsa. Yhteisellä rakennustyömaalla on eri työnantajien työntekijöillä oikeus valita yhteinen työsuojeluvaltuutettu, joka edustaa heitä kaikissa yhteisen rakennustyömaan yhteistoiminta-asioissa.

Teollisuus- tai liikehallissa taikka muussa yhteisiä vaaroja tai haittoja sisältävässä yhteisessä tilassa työskentelevät työnantajat ja itsenäiset työnsuorittajat ovat velvollisia vapaamuotoiseen työsuojelun yhteistoimintaan siinäkin tapauksessa, ettei yhteiselle tilalle ole pääasiallista määräysvaltaa käyttävää työnantajaa.

Yhteistoimintahenkilöt ovat salassapitovelvollisia

Yhteistoimintatehtävää hoitavan henkilön on pidettävä salassa tehtävää hoitaessaan saamansa salassa pidettävät tiedot. Ne pidetään salassa myös sen jälkeen, kun henkilö on lakannut hoitamasta yhteistoimintatehtävää. Tietoja ei saa julkaista, jos se, jonka suojaksi salassapitovelvollisuus on voimassa, ei ole antanut suostumustaan niiden luovuttamiseen.

Salassa pidettäviä ovat työnantajan taloudellista asemaa, liike- tai ammattisalaisuutta sekä yrittäjäturvallisuutta ja vastaavia turvajärjestelyjä koskevat tiedot, joiden leviäminen voi vahingoittaa työnantajaa tai sen liike- tai sopimuskumppania. Salassa pidettäviä ovat myös yksityisen henkilön taloudellista asemaa tai häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot.

6 Muutoksenhaku, ilmoitusvelvollisuudet ja rangaistusäännökset

Valvontalain nojalla tehtyyn päätökseen haetaan muutosta valittamalla. Työsuojelutoimiston päätöksestä valitetaan hallinto-oikeuteen. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluviranomaisena tekemästä päätöksestä valitetaan suoraan korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Päätöksestä voi valittaa työnantaja, muu mahdollinen asianosainen ja eräissä asioissa työsuojeluvaltuutettu.

Muistutus

Työsuojelutoimistolle voidaan tehdä muistutus kahden kuukauden kuluessa valvontatoimenpiteestä. Muistutuksen voi tehdä työnantaja, työsuojeluvaltuutettu ja työntekijä. Muistutuksen tekijä saa ilmoituksen sen aiheuttamista toimenpiteistä.

Tapaturmasta tai ammattitaudista ilmoittaminen

Työnantaja ilmoittaa työsuojeluviranomaiselle kuoleman tai vaikealaatuisen vamman aiheuttaneesta työtapaturmasta. Lääkäri ilmoittaa työsuojelutoimistolle, jos hän perustellusti epäilee ammattitautia tai työstä johtuvaa muuta työperäistä sairautta.

Yhteistoimintahenkilöistä ilmoittaminen

Työnantaja ilmoittaa Työturvallisuuskeskuksen ylläpitämään työsuojeluhenkilöstörekisteriin työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetut samoin kuin työsuojelutoimikunnan

jäsenet. Valtiotyönantaja tekee vastaavan ilmoituksen Valtiokonttoriin.

Ennakoilmoitusvelvollisuus

Työnantaja ilmoittaa erityistä sairastumisen vaaraa tai terveyden haittaa aiheuttavasta työstä työsuojeluviranomaiselle. Esimerkiksi asbestityö ja muu kuin tilapäinen rakennustyö ovat tällaisia töitä. Työsuojeluviranomaiselle ilmoitetaan siitä, jos toiminnanharjoittaja päätoimialanaan alkaa tarjota yksityisiä työvoimapalveluja

Ilmoitukset muille viranomaisille

Jos työsuojeluviranomainen saa tietoonsa puutteellisuuden tuotteessa, jonka turvallisuutta koskevien säännösten noudattamisen valvonta kuuluu muulle viranomaiselle, työsuojeluviranomainen ilmoittaa asiasta asianomaiselle viranomaiselle.

Rikosasiasta ilmoittaminen ja ilmoituksen käsittely

Työsuojeluviranomainen voi tehdä ilmoituksen poliisille esitutkintaa varten. Työsuojeluviranomaiselle varataan esitutkinnan aikana tilaisuus tulla kuulluksi. Myös virallinen syyttäjä varaa työsuojeluviranomaiselle mahdollisuuden lausunnon antamiseen, ennen kuin hän päättää syyteharkinnasta. Asiaa tuomioistuimessa käsiteltäessä työsuojeluviranomaisella on läsnäolo- ja puheoikeus.

Rangaistussäännökset

Valvontalaissa on rangaistussäännökset eräistä salassapito- ja vaitiolovelvollisuuden rikkomisista, tapaturman tai ammattitaudin ilmoittamatta jättämisestä ja ennakoilmoituksen tekemättä jättämisestä sekä lain nähtävänäpitovelvollisuuden rikkomisesta. Työturvallisuusrikoksesta ja työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaamisesta säädetään rangaistukset rikoslaissa. Poliisi antaa tarvittaessa virka-apua työsuojeluviranomaisille.

Nähtävänäpito

Työnantaja pitää työpaikalla työntekijöiden nähtävänä valvontalain ja sen nojalla annetut säädökset. Samoin työnantaja pitää työpaikalla nähtävänä työsuojeluviranomaisen, työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun nimi- ja yhteystiedot.

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat työsuojelun yhteistoimintaa ja ilmoitusvelvollisuuksia koskevien säännösten noudattamista. Jos yhteistoiminnasta on sovittu valtakunnallisella sopimuksella, työsuojeluviranomaiset eivät valvo sitä.

Lisätietoja työsuojelupiireistä:

Hämeen työsuojelupiiri

Uimalankatu 1

PL 272, 33101 Tampere

puhelin (03) 260 8800

Itä-Suomen työsuojelupiiri

Vuorikatu 26 A

70100 KUOPIO

puhelin (017) 201 401

Kaakkois-Suomen työsuojelupiiri

Villimiehenkatu 2 B

PL 145, 53101 LAPPEENRANTA

puhelin 020 690 500

Keski-Suomen työsuojelupiiri

Ailakinkatu 17

PL 119, 40101 JYVÄSKYLÄ

puhelin (014) 697 211

Pohjois-Suomen työsuojelupiiri

PL 229, 90570 OULU

puhelin (08) 315 9511

Turun ja Porin työsuojelupiiri

Eerikinkatu 40-42, 20100 TURKU

puhelin (02) 271 5777

Uudenmaan työsuojelupiiri

Siltasaarenkatu 12 A

PL 46, 00531 HELSINKI

puhelin (09) 774 711

Vaasan työsuojelupiiri

Kauppapuistikko 20 B

PL 172, 65 101 VAASA

puhelin 020 123 6200

Internetissä: www.stm.fi > julkaisut

Sosiaali- ja terveysministeriö
Työsuojeluosasto/säädösyksikkö
PL 33, 00023 VALTIONEUVOSTO
puhelin (09) 16001

Esitettä voi tilata maksutta
Työsuojelupiirien palvelukeskuksesta,
PL 272, 33101 TAMPERE
puh. (03) 260 8535 tai (03) 260 8158
s-postilla julkaisumyynti@tsp.stm.fi

ISSN 1236-2123
ISBN 978-952-00-2396-6



 SOSIAALI- JA
TERVEYSMINISTERIÖ