

LEXIA

Legal Excellence

Save the date:

12.3.2025

HR-Webinaari

11.12.2024

- Työntekijöiden tekninen valvonta
 - Erityiskysymyksenä paikantaminen
- Lainsäädäntöhankkeiden eteneminen
- Ajankohtaista oikeuskäytäntöä
 - KKO 2024:63 (koeaika ja mukautukset)
 - KKO 2024:68 (työaikasaatavien vanhentuminen)
 - KKO 2024:70 (lisäeläke-etuuksien säilyminen)
 - TT 2024:47 (sairausajan palkka ja mukautettu työ)



LEXIA

Legal Excellence

TYÖNTEKIJÖIDEN TEKNINEN
VALVONTA,
ERITYISKYSYMYKSENÄ
PAIKANTAMINEN

Tekninen valvonta käytännössä

Tekninen valvonta on määritelty työelämän tietosuojalain 21 §:ssä:

- Kameravalvonta,
- Kulunvalvonta,
- Muu teknisin menetelmin toteutettu valvonta,
- Sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö,
- Työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely

Ennen käyttöönottoa on käsiteltävä yhteistoimintalaissa tarkoitettussa vuoropuhelussa ja arvioitava vaikutukset henkilötietojen käsittelyyn

Lainsäädännön vaatimukset

- 1) DPIA,
- 2) Tarpeellisuusarviointi,
- 3) Vuoropuhelu,
- 4) Suostumus,
- 5) Tietosuojaselosteen päivittäminen ja
- 6) Tulevien työntekijöiden informointi/ perehdytys

DPIA

- DPIA, Data Protection Impact Assessment
- GDPR:n mukaan vaikutustenarviointi on tehtävä, kun suunniteltu käsittely todennäköisesti aiheuttaa korkean riskin ihmisten oikeuksille ja vapauksille
- Työntekijöiden sijaintitietojen käsittely edellyttää vaikutustenarvioinnin tekemistä
- Työntekijät ovat heikommassa asemassa suhteessa työnantajaan.
- Vaikutustenarvioinnin tarkoituksena on auttaa tunnistamaan, arvioimaan ja hallitsemaan henkilötietojen käsittelyyn sisältyviä riskejä.

TARPEELLISUUS- ARVIOINTI

- Tarpeellisuusvaatimus: Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja.
- Oikeuksien ja velvollisuuksien hoitaminen: Käsiteltävät tiedot liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työtehtävien erityisluonteeseen.
- Tietojen minimointi: Kerättävien tietojen on oltava olennaisia ja rajoituttava siihen, mikä on tarpeen työsuhteen kannalta.
- Käyttötarkoitussidonnaisuus: alkuperäinen käyttötarkoitus sitoo käsittelyn ajan. Jos tiedot on esim. kerätty työnantajan omaisuudesta huolehtimiseksi, ei voi myöhemmin käyttää tietoa työntekijän suoriutumisen arviointiin.

VUOROPUHELU

Yritys, joka kuuluu yhteistoimintavelvoitteen piiriin

- Yhteistoimintalain 2 luku
 - Perustana lain 12 §:n, 1 mom 3 kohdan säädös, jonka mukaan tulee vuoropuhelu käydä
 - Vuoropuhelu käydään joko säännöllisen vuoropuhelun yhteydessä tai sitten erillisenä vuoropuhelun kertana (7 §)
 - Vuoropuhelu käydään lähtökohtaisesti henkilöstön edustajien kanssa (7 §)
 - Voi olla kuitenkin syytä käydä koko henkilöstön kanssa
 - Työnantajan aloite/kutsu vuoropuheluun viikkoa ennen vuoropuhelua (10 §)
 - Tietoina annettava asian kannalta tarpeelliset tiedot (10 §)
 - Vuoropuhelussa käydään lävitse tarkemmin
 - Perusteet ja taustat
 - Valvonnan tarkoitus
 - Valvonnan käyttöönotto
 - Käytettävät menetelmät
 - Asian merkitys työntekijöille

Yritys, joka ei kuulu yhteistoimintavelvoitteen piiriin

- Ei ole tiettyä sääntelyä työlainsäädännössä menettelytavoista kuten yllä
- On kuitenkin tietosuojalainsäädäntöön liittyen informoitava työntekijöitä
- Suositeltavaa käydä lävitse työntekijöiden kanssa yhdessä tätä asiaa

SUOSTUMUS PAIKANTAMISEEN

- Tietojen kerääminen: Henkilötiedot on ensisijaisesti kerättävä työntekijältä itseltään.
- Suostumus: Työntekijän suostumus tarvitaan, jos tietoja kerätään muualta kuin työntekijältä itseltään, paitsi jos tietojen käsittely perustuu lakiin.
- GDPR:n mukaan suostumuksen tulee mm. vapaaehtoinen, yksilöity, peruutettavissa oleva tahdonilmaisu.
- Suostumus annettava erikseen jokaiseen käyttötarkoitukseen.
- Voiko suostumus olla työsuhteessa aidosti vapaaehtoinen? Mitä, jos työntekijä peruu antamansa suostumuksen?

TIETOSUOJA- SELOSTEEN PÄIVITTÄMINEN

- Tietosuojaseloste on päivitettävä sijaintitiedon osalta
- Käyttötarkoitukset, käsittelyperuste, tietojen säilytysaika jne.
- Rekisteröidyn oikeuksien toteuttamisesta huolehdittava myös sijaintitietojen osalta

UUDET TYÖNTEKIJÄT

Tekninen valvonta ja uudet työntekijät

- Ota osaksi uuden työntekijän perehdytystä myös nämä asiat
- Muista tarpeellisten suostumusten saaminen työntekijältä
- Huomio myös työyhteisön kehittämissuunnitelman ajantasaisuus
 - Yhteistoimintalain 2 luvun 9 § 4 mom 1 kohta:
”Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota teknologisen kehityksen, investointien ja muiden yrityksen tai yhteisön toiminnassa tapahtuvien muutosten vaikutuksiin työyhteisössä”

LEXIA

Legal Excellence

LAINSÄÄDÄNTÖHANKKEIDEN ETENEMINEN

Lainsäädäntöhankkeiden eteneminen

- Työrauhauudistukset – muutokset tulivat voimaan 18.5.2024
- Paikallisen sopimisen lisääminen – hallituksen esitys annettu eduskunnalle 5.9.2024, tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2025
- Yhteistoimintalain muuttaminen – lakiehdotusta edistetään kahdessa vaiheessa. Ensimmäisestä vaiheesta annettiin hallituksen esitys 28.11.2024 ja sen on tarkoitus tulla voimaan 1.7.2025.
- Sovittelujärjestelmän kehittäminen – hallituksen esitys annettu 3.10.2024. Piti tulla voimaan jo 1.12.2024 eli on myöhässä.
- Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyn muuttaminen – työryhmän toimikausi päättyy vuodenvaihteessa.
- Määräaikaisuuden perusteen, takaisinottovelvoitteen ja lomautusilmoitusajan muuttaminen – työryhmän toimikausi päättyy vuodenvaihteessa.

LEXIA

Legal Excellence

AJANKOHTAISET OIKEUSTAPAUKSET

KKO 2024:63 Koeaika ja mukautukset

- Työnantaja purki koeajalla olleen työntekijän työsopimuksen, kun työntekijä ilmoitti, ettei kuulovamman vuoksi kyennyt suoriutumaan kaikista työtehtävistään.
- Korkein oikeus katsoi, että tämä oli syrjivää, koska työnantaja ei selvittänyt, olisiko työntekijä voinut suoriutua tehtävistään kohtuullisten mukautusten avulla.
- Työnantaja määrättiin maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja hyvitystä syrjinnästä.



- Työnantaja väitti, että työntekijä oli salannut kuulovamman työhönottotilanteessa ja työsuhteen aikana, mikä johti luottamuksen menettämiseen. Korkein oikeus kuitenkin totesi, että työntekijä ei ollut toiminut moitittavasti, koska hän oli kertonut käyttävänsä kuulolaitetta ja kuulevansa sen avulla hyvin.
- Työntekijä osallistui perehdytykseen useissa kokouksissa, mutta kuulovamman vaikutus tuli esille vasta, kun häntä pyydettiin pitämään pöytäkirjaa. Työnantaja ei ollut selvittänyt kuulovamman vaikutusta työtehtäviin perehdytyksen aikana.
- Korkein oikeus katsoi, että työnantajan olisi pitänyt selvittää, olisiko työntekijä voinut suoriutua tehtävistään kohtuullisten mukautusten avulla. Koska työnantaja ei tehnyt tätä, vaan purki työsopimuksen, katsottiin purkamisen tapahtuneen syrjivällä perusteella.

- TSL: Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.
- YVL: - - työnantajan - - on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa - - saada koulutusta, työtä - - samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Kohtuullisten mukautusten epääminen on syrjintää.
- KKO perustelut: Työnantajalla on velvollisuus selvittää kohtuullisten mukautusten mahdollisuus ennen kuin vammaisen työntekijän työsuhde koeajallakaan päätetään vammaisuudesta johtuvien työnteon esteiden perusteella.
- KKO perustelut: kun työnantaja on tullut tietoiseksi työntekijän vammasta, joka estää työn tekemistä, työnantajalle syntyy velvollisuus oma-aloitteisesti arvioida, olisivatko työnteon esteet poistettavissa kohtuullisilla mukautustoimenpiteillä. Merkitystä ei ole sillä seikalla, onko vammainen työntekijä itse pyytänyt työnantajalta mukautustoimenpiteitä.
- Työntekijän ei katsottu salanneen työkykyynsä vaikuttavaa seikkaa (oli kertonut kuulovammastaan rekrytoinnin yhteydessä), joten työsuhdetta ei voitu purkaa luottamuksen menettämisen johdosta.

KKO 2024:68 Työaikasaatavien vanhentuminen

- Työaikalaisissa säädettyä 2 vuoden kanneaikaa **ei sovellettu** työehtosopimuksen mukaisten pitämättömien työajan lyhennysvapaiden palkkasaatavien korotusvaatimukseen.
- Siten työntekijän vaatimukset eivät rauenneet kahden vuoden määräajan perusteella. Työaikalaisissa ei ole säännöksiä työajan lyhennysvapaista tai niiden korvauksista, joten kanneaikasäännöstä ei voitu soveltaa.
- Vrt. ratkaisu KKO 2018:10: työaikalain kanneaikasäännös **voi koskea** kaikkia työaikasidonnaisia korvauksia, vaikka ne eivät perustuisi suoraan työaikalakiin (kyse ylityö-, iltatyö-, yötyö-, lauantaityo- ja sunnuntaityökorvauksista)
- Vrt. ratkaisu KKO 2023:92: työaikalain kanneaikaa **ei sovellettu** vaatimukseen, jotka perustuivat työajan lyhennysvapaisiin, koska ne eivät rinnastuneet työaikalain mukaisiin korvauksiin.
- Vrt. ratkaisu KKO 1997:20: Työntekijän työsopimukseen perustuva oikeus vaatia lomarahaa **raukesi** vuosilomalain 15 §:ssä säädettyssä ajassa.



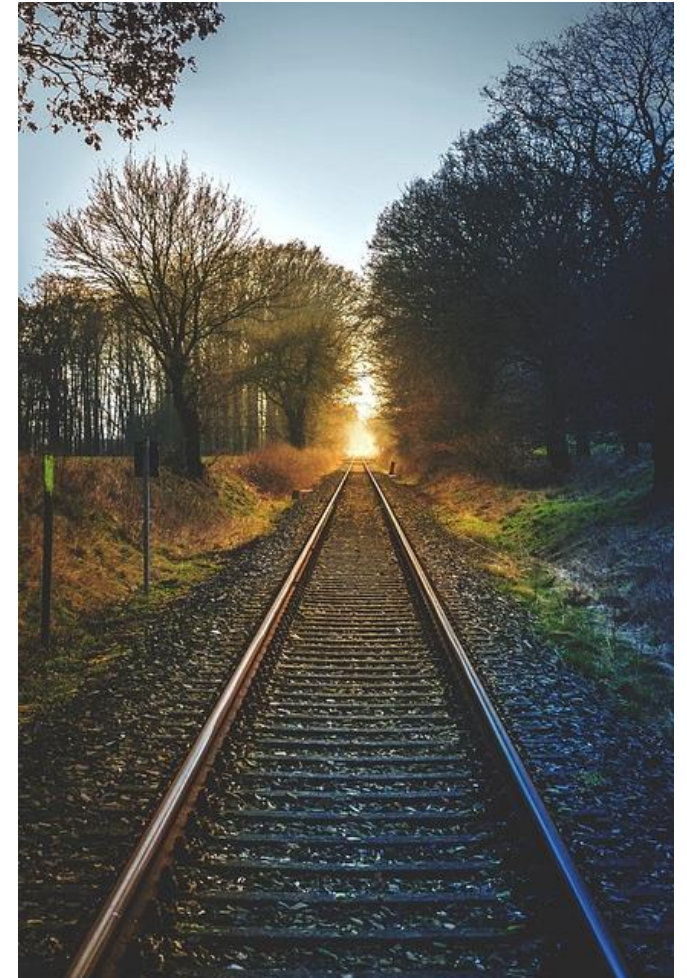
- KKO arvioi, että työntekijän vaatimukset perustuivat työehtosopimukseen ja paikallisiin sopimuksiin, eivätkä ne olleet työaikalaisissa tarkoitettuja korvauksia. Näin ollen työaikalain kanneaikasäännöstä ei voitu soveltaa näihin vaatimuksiin.
- KKO totesi, että työntekijän vaatimat palkan korotusosat liittyivät työehtosopimuksen mukaiseen vuotuisen lisävapaaseen, joka korvataan rahana, jos sitä ei ole pidetty vapaapäivinä tai työvuoroa lyhentämällä. Vaikka vaatimuksia voidaan pitää työaikaliitännäisinä, niillä ei ole samanlaista yhteyttä työaikalain sääntelyyn kuin esimerkiksi ylityö- tai sunnuntaityökorvauksilla.
- KKO katsoi, että työaikalain kanneaikasäännöstä ei tule laajentaa koskemaan näitä vaatimuksia. Näin ollen työntekijän oikeus maksamatta jääneisiin palkan korotuksiin vuosilta 2015-2017 ei ollut rauennut, vaikka kannetta ei nostettu työaikalain mukaisessa määräajassa.



- Työtuomioistuimen ja korkeimman oikeuden vetämä linja on ollut osin vastakkainen ja ristiriitainen sen suhteen, mitkä saatavat vanhenevat työsopimuslain (pidempien) kanneaikojen mukaan ja mitkä työaikalain (lyhyempien) kanneaikojen mukaan.
- Jos työnantaja soveltaa jotakin työehtosopimusta, kannattaa aina varautua siihen, että työaika- tai vuosilomaliitännäiset saatavat vanhenevat vasta 5 vuodessa, eli mitään työaika- tai vuosilomadokumentteja tai –kirjanpitoa ei tule hävittää ennen em. 5 vuoden täyttymistä.

KKO 2024:70 Lisäeläke-etuuksien säilyminen

- Vuonna 1995 valtion liikelaitos muutettiin osakeyhtiöksi, ja samalla perustettiin eläkesäätiö hoitamaan työntekijöiden eläkkeitä. Vuonna 1994 solmitussa yhtiöittämissopimuksessa sovittiin lisäeläkkeistä, jotka täydensivät lakisääteistä eläketurvaa.
- Vuonna 2017 työeläkelainsäädäntöä muutettiin, mikä heikensi eläke-etuuksia. Eläkesäätiön sääntöjä muutettiin vastaamaan uutta lakia, eikä heikennyksiä kompensoitu.
- Korkein oikeus totesi, että yhtiöittämissopimuksen eläke-etuudet olivat osa työsuhteen ehtoja. Lisäeläkkeiden säilyttäminen liittyi henkilöstön aseman turvaamiseen yhtiöittämisen yhteydessä. Osapuolet eivät olleet sopineet, että eläkkeen taso säilyisi muuttumattomana lakimuutoksista huolimatta. Työnantaja ei ollut vastuussa työntekijöiden vaatimista eläke-eduista.
- Myöskään tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei ollut rikottu.



- Myös kollektiivisella sopimuksella sovitut ehdot voivat tulla työsuhteen ehdoiksi
- Silloin niiden muuttaminen vaatii irtisanomisperusteen (tai sopimisen uudestaan kaikkien kanssa), jota tässä ei varmastikaan ollut.
- Mitä tulee lisäeläkkeisiin ja eläkelainsäädäntöön, niin tapaus on ratkaistu puhtaasti sen perusteella, ettei ollut näytetty sovitun, että työnantaja kompensoi mahdollisen myöhemmän eläkelainsäädännön muutoksen. KKO katsoi, että kyse oli siirtymävaiheen sopimuksesta.
- Myöskään tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei ollut rikottu ennen ja jälkeen lainsäädännön muuttumista eläkkeelle jääneiden kesken, kun eri asemaan jouduttiin lain muutoksen johdosta.

- Työntekijä oli joutunut tapaturmaan ja hänen jalkansa oli todettu murtuneeksi.
- Työntekijä oli kahden työterveyslääkärin lausuntojen perusteella arvioitu työkykyiseksi kevennettyyn työhön, joka ei ollut sisältänyt kävelyä tai seisomista (toimistotyöhön kehitysvammaisten laitoksessa).
- Kun työntekijä oli kieltäytynyt työnantajan hänelle tarjoamasta hänen työkykynsä kannalta soveltuvasta istualtaan tehtävästä toimistotyöstä, työnantajalla oli ollut peruste kieltäytyä sairausajan palkan maksamisesta.
- Kanne ja asiassa esitetyt hyvityssakkovaatimukset hylättiin.



- Kysymys nimenomaan kevennetystä työstä, jossa työntekijä pystyy lääkärinlausunnon perusteella tekemään normaaleja, työsopimuksensa mukaisia tehtäviä jollakin tavalla muokatusti
- Ei siis kyse korvaavasta työstä, jossa mentäisiin oman työsopimuksen mukaisten tehtävien ulkopuolelle ja joka edellyttää työntekijän suostumusta, ellei työehtosopimuksessa toisin määrätä
- Tässä tapauksessa työehtosopimuksessa ei ollut määräyksiä korvaavasta työstä, eli kyse on puhtaasti lain tulkinnasta.
- Työnantaja saa määrätä kevennettyä työtä, jos tätä puoltaa työterveyslääkärin kanta. Työnantaja ei voi yksipuolisesti tätä määrätä ilman lääkärin kanta, eikä henkilön itsensä vastustus vaikuta asiaan.
- Työpaikalle tulon katsottiin olevan työntekijän vastuulla – vaikeuksilla töihin tulemisessa ei ollut asian kannalta merkitystä.
- Vrt. TT:2001-49 autopeltiseppä ja ohjeistus- ja opastustyö

LEXIA

Legal Excellence

**KIITOS JA
RAUHALLISTA
JOULUN AIKAA!**



LEXIA

Legal Excellence



Johanna Havula
Counsel, Helsinki
johanna.havula@lexia.fi



Jari Määttä
Counsel, Oulu
jari.maatta@lexia.fi



Monica Savander-Elivuo
Partner, Helsinki
monica.savander@lexia.fi



Juuli Hanhinen
Associate, Turku
juuli.hanhinen@lexia.fi

lexia.fi



Lexia Helsinki

Lönnrotinkatu 11
00120 Helsinki
p. +358 10 4244 200

Lexia Turku

Henrikinkatu 9
20500 Turku
p. +358 10 4244 240

Lexia Tampere

Technopolis Yliopistonrinne A-talo
Kalevantie 2
33100 Tampere
p. +358 3 260 2000

Lexia Oulu

Kauppurienkatu 7
90100 Oulu
p. +358 20 778 9580