

account+or

Yritys kasvaa, vastuut laajenevat

Kuinka henkilöstömäärä
vaikuttaa työnantajan
vastuisiin?



Alkusanat

Kun yritys kasvaa henkilöstömäärältään, työnantajan lakisääteiset vastuut lisääntyvät. Toimitusjohtajana sinun tulee varmistua siitä, että yritys jota johdat, toimii lakien ja asetusten mukaisesti, myös HR-käytännöiltään.

Tässä oppaassa käymme läpi työnantajan vastuut kasvuvaiheittain. Oppaan avulla huomaat, jos yrityksesi henkilöstötyön käytännöissä on puutteita ja pystyt varautumaan lähihorisontissa siintäviin uusiin vastuisiin.

Tämä opas on kirjoitettu maaliskuussa 2021 ja ohjeet pohjautuvat sen hetkiseen lakiin.

Vireillä on yhteistoimintalain uudistushanke, josta seuraa muutoksia työnantajan yhteistoimintaan liittyviin velvoitteisiin.

Sisällysluettelo

Alkusanat	2
Mitä ovat työnantajan vastuut?	4
Vastuut lisääntyvät henkilöstömäärän kasvaessa	5
1–9 työntekijän yritykset	6
10–19 työntekijän yritykset	8
20–29 työntekijän yritykset	10
30+ työntekijän yritykset	12
Mielenrauhaa kasvavan ja kehittyvän yrityksen arkeen	14

Ovatko työsuhdeasiat mielen päällä?

Varaa 15 minuutin luottamuksellinen keskusteluaika suoraan asiantuntijamme kalenterista.

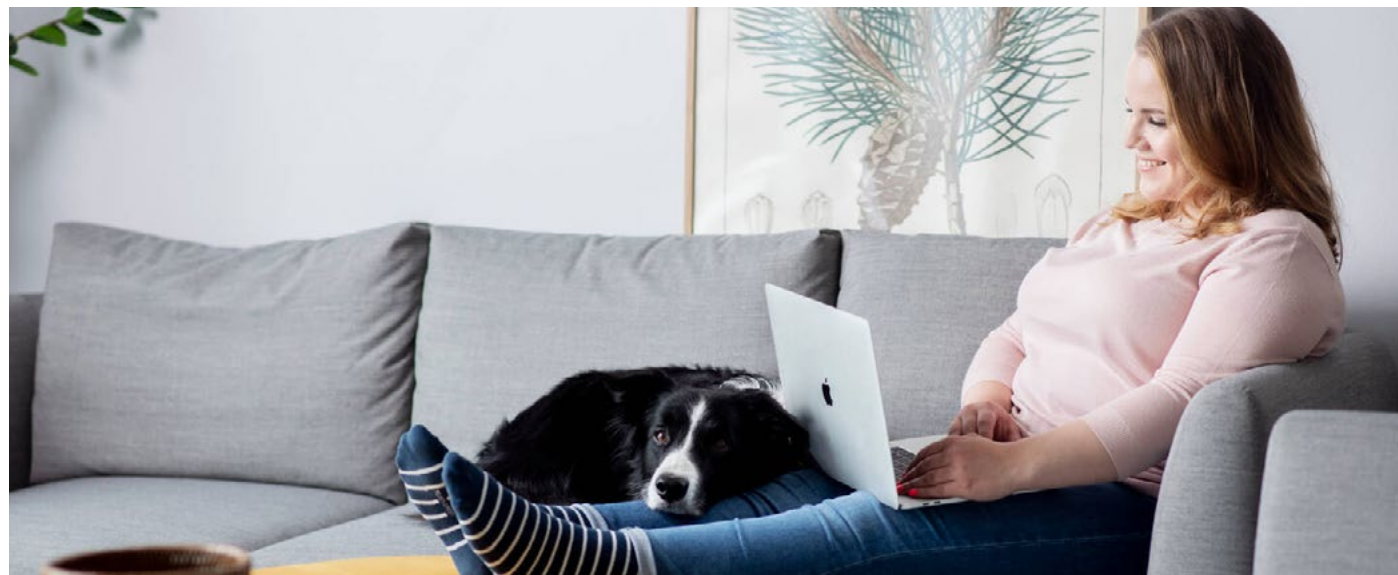
[Varaa keskusteluaika täältä](#)

Asiantuntijamme soittaa sinulle valitsemanasi ajankohtana.

Mitä ovat työnantajan vastuut?

Erilaiset lait, säädökset ja sopimukset säätelevät työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta. Niiden tavoitteena on suojata työntekijää, joka on työsuhteen heikompi osapuoli.

Toimitusjohtajalla kannattaa olla peruskäsitys muun muassa rekrytointiin, työsuhteen solmimiseen, työajan seurantaan sekä työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden takaamiseen liittyvistä pelisäännöistä, joita käymme tässä oppaassa läpi.



Keskeisiä lakeja ovat muun muassa:

- + Työsopimuslaki
- + Työaikalaki
- + Vuosilomalaki
- + Laki yhteistoiminnasta yrityksissä
- + Yhdenvertaisuuslaki
- + Laki yksityisyyden suojasta työelämässä
- + Työturvallisuuslaki

Työnantajan velvollisuuksista säädetään lisäksi erilaisissa sopimuksissa, kuten TES:ssä.

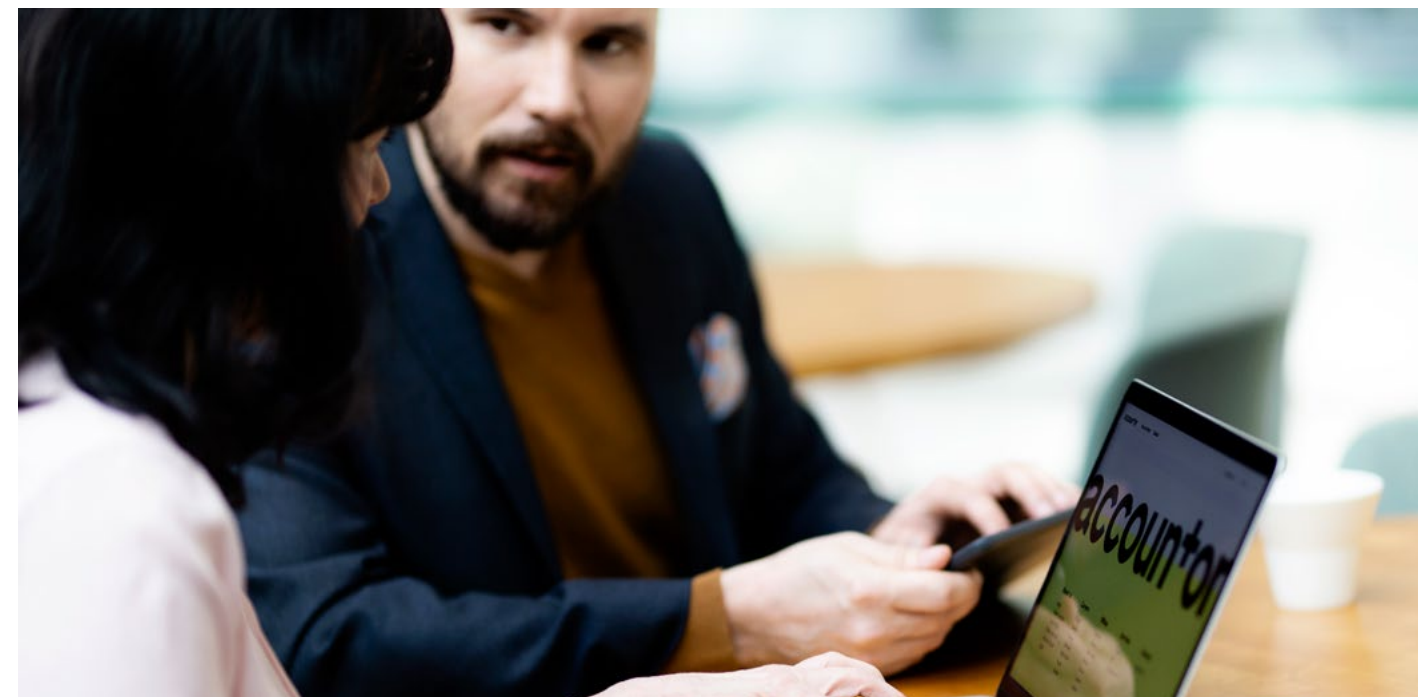
Vastuut lisääntyvät henkilöstömäärän kasvaessa

TIESITKÖ, ETTÄ? SYRJINTÄKIELTO

Syrjintäkiellon mukaan työntekijöitä ei voi asettaa eri asemaan esimerkiksi kansalaisuuden, sukupuolen, iän, uskonnon, perhesuhteiden, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Syrjinnäksi lasketaan sekä välillinen että välitön syrjintä. Välillistä syrjintää on esimerkiksi se, rekrytoinnin yhteydessä työntekijältä edellytetään taitoa, jota hän ei todellisuudessa työssä tarvitsisi. Tasapuolisuudesta poikkeaminen on sallittua vain silloin, kun se on perusteltua työnkuvan kannalta.

Toimitusjohtajana voit edistää eettisiä työhönottokäytäntöjä yrityksessäsi omilla puheillasi ja teoillasi. Huolehdi esimerkiksi siitä, että kaikki rekrytointiin osallistuvat työntekijät tietävät, ettei työnhakijoilta saa kysyä arkaluonteisista tiedoista, kuten perhetilanteesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta, tai edes ohjata keskustelua siihen suuntaan.



1-9 työntekijän yritykset

Työnantajan vastuut alkavat jo ensimmäisestä työntekijästä. Aivan pienimpiä mikroyrityksiäkin koskevat useimmat työaikalain, vuosilomalain ja työturvallisuuslain keskeisten periaatteet.

Tämän kokoluokan yrityksen tulee huolehtia muun muassa:

- + Yleinen työsuojelu
- + Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu
- + Työterveyshuolto
- + Työaikakirjanpito
- + Vuosilomakirjanpito
- + Työtodistukset
- + Palkkalaskelmat
- + Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen
- + Tuta-irtisanottavan työllistymisvapaa
- + Tuta-takaisinottovelvollisuus



TIESITKÖ, ETTÄ? ERILAISET KUORMITUSTEKIJÄT

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu tehdä työpaikasta turvallinen. Työnantajan tulee huolehtia työpaikan työturvallisuudesta ja mahdollisuuksien mukaan suojella työntekijöitä tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta.

Tietotyö kuormittaa työntekijöitä uusilla tavoilla. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työssä jaksamisesta. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi liika työ, huono johtaminen, kontrollin puute, epäselvät vastuut tai jatkuvat keskeytykset.

Toimitusjohtajana varmista, että työyhteisön tilaa tarkkaillaan aktiivisesti ja mahdollisiin kuormitustekijöihin puututaan aktiivisesti ja toimien riittävyttä seurataan.



TIESITKÖ, ETTÄ? PEREHDYTYKSEN MERKITYS

Perehdytyksessä on kyse paljon muustakin kuin työntekijän opastamisesta talon tavoille. Työtapaturman sattuessa työnantaja voi joutua vahingorvastuuseen, mikäli on osoitettavissa, että työntekijä on ollut tehtävään puutteellisesti perehdytetty.

Toimitusjohtajana varmista, että työntekijät on perehdytetty työpaikan erityisolosuhteiden ja vaaratekijöiden osalta. Onko yrityksessänne olemassa jo prosessit, jotka takaavat, että kaikki uudet työntekijät saavat tasapuolisen perehdytyksen?

Työnantajan vastuulla on varmistaa, että työntekijä voi suoriutua tehtävästään myös silloin, kun yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutetaan tai kehitetään.

10–19 työntekijän yritykset

Työsuojelun velvoitteet kasvavat 10 työntekijän kohdalla.

Tämän kokoluokan yrityksen tulee huolehtia oppaassa jo mainittujen velvoitteiden lisäksi muun muassa:

- + Työsuojeluvaltuutettu
- + Työsuojeluorganisaatio



TIESITKÖ, ETTÄ? TYÖSOPIMUS

Työsopimukset kannattaa jo yrityksen alkutaipaleella tehdä huolella, sillä niissä sovitut ehdot sitovat työnantajaa koko työsuhteen ajan ellei niistä yhdessä sovita toisin. Työnantaja ei voi muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti, paitsi irtisanomisperusteella.

Työntekijöille, esimiehille ja johdolle kannattaa olla omat työsuopimusmallit, joita päivitetään säännöllisesti. Työsopimusmallien laatimisessa kannattaa hyödyntää asiantuntijan apua.



TIESITKÖ, ETTÄ? TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN

Toisinaan työnantaja on tilanteessa, jolloin työt loppuvat tekijöiltä. Vastuullinen työnantaja hoitaa haasteellisetkin työsuhdetilanteet henkilöstöään ja ihmistä kunnioittaen.

Työsuhteen irtisanomiselle on oltava olemassa asiallinen ja painava syy. Irtisanomisperusteena voi olla tuotannollinen tai taloudellinen syy taikka työntekijän henkilöön liittyvä syy. Irtisanoakseen tuotannollis-taloudellisista syistä, 20 henkilöä työllistävien yritysten on pidettävä yt-neuvottelut.

Jos työsuhteen irtisanomisen syynä on työntekijään liittyvä syy, työntekijälle on yleensä annettava kirjallinen varoitus ja mahdollisuus korjata tilanne.

Jos työsuhde puretaan ilman irtisanomisaikaa, tälle on oltava erityisen painava syy, Jos työnantaja päättää työsuopimuksen ilman laillista perustetta, työnantaja voi joutua korvausvastuuseen.

20-29 työntekijän yritykset

20 työntekijän rajapyykin ylittäminen tuo merkittävän lisäyksen työnantajan vastuisiin, sillä yritykseen aletaan soveltaa lakia yhteistoiminnasta yrityksissä.

Tämä tarkoittaa muun muassa, että jos työ on tuotannollisista tai taloudellisista syistä vähentynyt, yrityksillä on velvollisuus pitää yt-neuvottelut ennen työntekijöiden irtisanomista tai lomauttamista.

Laki yhteistoiminnasta sisältää neuvotteluvelvoitteita myös sellaisissa yritystoiminnan muutostilanteissa, joista ei seuraa työsopimusten irtisanomisia tai lomautuksia.

Tämän kokoluokan yrityksen tulee huolehtia oppaassa jo mainittujen vastuiden lisäksi muun muassa näistä:

Yhteistoiminta

- + Tiedottamisvelvoite
 - + Taloustiedot
 - + Epätyypillisten työsuhteiden käyttö
 - + Alihankinnan periaatteet
- + Neuvotteluvelvoite
 - + Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
 - + Vuokratyövoiman käytön periaatteet
 - + Yritystoiminnan muutokset ja niiden henkilöstövaikutukset
 - + Työvoiman vähentämisneuvottelut



TIESITKÖ, ETTÄ? KILPAILUKIELTO

Työsopimuksissa kannattaa määritellä aiheelliset kilpailu- ja houkuttelukiellot. Toimitusjohtajana kannattaa varmistua, ettei tarpeettomia kilpailukieltosopimuksia tehdä, sillä niistä aiheutuu jatkossa yritykselle ylimääräisiä kustannuksia.

Vireillä on lakimuutos, joka tekisi kilpailukieltosopimuksista maksullisia. Käytännössä työnantaja joutuisi maksamaan työntekijälle korvauksen kilpailukiellosta.

Myös vanhat kilpailukieltosopimukset kannattaa käydä läpi ja pohtia niiden hyötyä suhteessa mahdollisiin kustannuksiin.



30+ työntekijän yritykset

Kun yritys kasvaa vähintään 30 työntekijän suuruiseksi, työnantajan vastuut lisääntyvät jälleen. Tällöin tulee uusia velvoitteita mm. henkilöstösuunnitelmien suhteen.

Tämän kokoluokan yrityksen tulee huolehtia oppaassa jo mainittujen vastuiden lisäksi muun muassa näistä:

Yhteistoiminta

- + Neuvotteluvelvoite
 - + Työhönoton periaatteet
 - + Perehdytysuunnitelma
 - + Tiedotuksen periaatteet
 - + Tasa-arvosuunnitelma
 - + Yhdenvertaisuussuunnitelma
 - + Työsuhdeasuntojen jakaminen
 - + Huumetestaus/päihdeohjelma
 - + Sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet
 - + Työsäännöt
 - + Aloitetoinnin säännöt
 - + Henkilöstörahasto

Tuta-perustein irtisanottavia koskevat velvoitteet

- + Työterveyshuollon järjestäminen 6kk työntekovelvoitteen päättymisestä jos vähintään 5 v. työsuhde.
- + Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen järjestäminen jos vähintään 5 v. työsuhde.



TIESITKÖ, ETTÄ? TYÖNTEKIJÖIDEN TIETOJEN KÄSITTELY

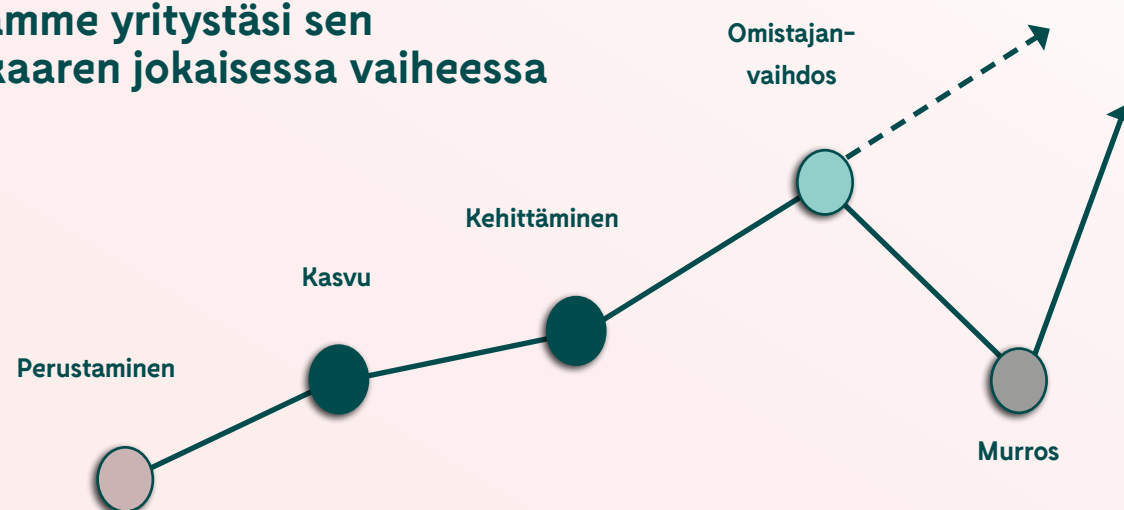
Työnantaja ei saa kerätä työntekijöistä mitä tahansa tietoa. Sallittua on säilyttää vain sellaisia tietoja, jotka ovat työnantajan velvollisuuksien hoitamisen kannalta tarpeellisia, kuten osoitetietoja ja henkilötunnusta.

Toimitusjohtajana kannattaa varmistua, että työntekijöiden tietoja kerätään ja säilytetään tietoturvallisesti esimerkiksi HR-järjestelmän avulla. Jaetut kansiot ovat riskialttiita säilytyspaikkoja työntekijöiden työsuhteita ja terveyttä koskeville tiedoille.

HR-järjestelmä onkin vaivaton tapa parantaa tietoturva-asioita vaivattomasti koko työsuhteen elinkaaren ajan. Sen avulla vältät esimerkiksi henkilötietojen lähettämisen sähköpostitse työsuhteen alussa ja pidät tärkeät dokumentit tallessa työsuhteen päättymisen jälkeen.

Mielenrauhaa kasvavan ja kehittyvän yrityksen arkeen

Autamme yritystäsi sen elinkaaren jokaisessa vaiheessa



Accountor on Suomen monipuolisin ja kokenein talous-, palkka- ja HR-kumppani

Kun talouden ja HR:n työt lisääntyvät ja muuttuvat vaativammiksi, saat Accountorilta tarvitsemasi palvelut saman katon alta.

Hoidamme yrityksesi kirjanpidon, palkanmaksun ja henkilöstöhallinnon niiltä osin kuin toivot, jotta yrityksesi toimitusjohtaja, talousjohtaja ja muut avainhenkilöt voivat keskittyä kasvattamaan ja kehittämään liiketoimintaa – eli siihen, missä heidän työnsä merkitsee eniten.

[Lue lisää kirjanpito, palkanlaskenta ja HR -palveluistamme](#)

Työsuhdejuridiikka vaatii asiantuntemusta

Työsuhdejuridiikka ei ole aina helppoa. Accountor työsuhdejuridiset palvelut tulevat apuun, kun lakiasiat askarruttavat. Meiltä saat apua myös vaativimmissa työsuhdejuridisissa kysymyksissä. Päivittäiset työsuhdeasiat tulevat usein eteen yllättäen, ja niiden selvittäminen vie aikaa.

Työlainsäädäntö ei välttämättä ole juuri ominta vahvuusalueitasi. Virheet voivat kostautua vakavina juridisinä ja taloudellisina seuraamuksina sekä ikävinä kolhuina yrityksesi työnantajamaineessa. Sen vuoksi kannattaa pitää huolta, että työsuhdejuridiikka hoidetaan asiantuntemuksella.

Kokeneilta työlainsäädännön asiantuntijoiltamme saat käytännönläheistä tukea henkilöstötyöhön ja lakiasioden tulkintaan. Lisäksi tarjoamme kattavia vero-, laki- ja muita konsultointipalveluja kaikissa liiketoimintasi elinkaaren vaiheissa. Juridiikan ja verotuksen asiantuntijat ovat valmiina löytämään yrityksellesi parhaimman ratkaisun.

[Lue lisää työsuhdejuridiikka-palveluistamme](#)

Tiesithän,
että järjestämme maksuttomia
tietoiskuja johtamisen,
työsuhdejuridiikan ja talouden
kiemuroihin liittyen?

Ilmoittaudu mukaan:
accountor.com/fi/tietoiskut

Ota meihin yhteyttä!

Accountor Services Oy
020 744 2400
myynti@accountor.fi
www.accountor.fi

Löydät meidät ympäri Suomea



Espoo
Helsinki
Joensuu
Jyväskylä
Järvenpää
Kemi-Tornio
Kokkola
Kotka
Kouvola
Kuopio
Lahti
Lappeenranta
Lohja
Loimaa
Mikkeli
Oulu
Parainen
Pori
Rovaniemi
Seinäjoki
Tampere
Turku
Vaasa
Ylivieska

Accountor on kaikkea muuta kuin tavallinen palveluyritys.
Uteliaisuus, kasvu ja kehittyminen kirittävät meitä,
ja pyrimme olemaan aina olla aina askeleen edellä.

Tarjoamme monipuolisia **palkka-, talous-
ja HR-palveluja** seitsemässä eri maassa.
Koulutamme jatkuvasti työntekijöitämme sekä kehitämme
asiakkaidemme liiketoimintaa ja tuloksia.

Tutustu palveluihimme tarkemmin www.accountor.fi

Ota meihin yhteyttä!

Accountor Services Oy
020 744 2400
myynti@accountor.fi
www.accountor.fi



accountor