

Seurattu SDK 476/2016 saakka.

21.12.2001/1383

Työterveyshuoltolaki

Katso tekijänoikeudellinen huomautus [käyttöehdoissa](#).

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

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 terveellisyttä 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). ([23.8.2002/752](#))

Yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien työterveyshuollon järjestämisessä noudatetaan soveltuvien osin, mitä tässä laissa säädetään.

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 terveellisyttä 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;

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 eläkelaisissa (1272/2006) tarkoitettua henkilöä tai maatalousyrittäjän eläkelain (1280/2006) 3 ja 13 §:ssä tarkoitettua maatalousyrittäjää; (19.12.2008/1003)

6 a) *huumausainetestillä* huumausainelain (373/2008) 3 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitettua huumausaineen käytön selvittämiseksi tehtyä testiä sekä testin perusteella laadittua selvitystä siitä, onko työnhakija tai työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin; (30.5.2008/376)

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 tarkoitettu koulutuksesta, 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetuista riittävistä tiedoista ja 1 momentin 7 kohdassa tarkoitettua 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 tarpeelliseksi katsomiaan asiantuntijoita työterveyshuollon suunnittelua, toteuttamista sekä kehittämistä ja seurantaan 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 tarkoitettut seikat.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää työterveyshuollon järjestämistä koskevan sopimuksen tarkemmasta sisällöstä.

7 § (22.12.2009/1271)

Palvelujen tuottaminen

Työnantaja voi järjestää tässä laissa tarkoitettut työterveyshuollon palvelut:

- 1) hankkimalla tarvitsemansa palvelut kansanterveyslaissa (66/1972) tarkoitettulta 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, kliinisyfysiologiset tutkimukset sekä kliiniset neurofysiologiset tutkimukset myös sairaanhoitopiirin toimintayksiköltä tai yksityisestä terveydenhuollosta annetussa laissa (152/1990) tarkoitettulta 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 tarkoitettujen toiminnan aloittamisen, muuttamisen tai työterveyshuollon järjestämiseen olennaisesti vaikuttavan muun asian, on asia käsiteltävä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) tarkoitettussa 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. (20.1.2006/51)

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. (13.8.2004/760)

SairausvakuutusL 364/1963 on kumottu SairausvakuutusL:lla 1224/2004.

10 §

Työntekijän suojeleminen

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 § (20.1.2012/20)

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 (13.8.2004/760)

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.

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetestä, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihdeiden 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. (13.4.2007/456)

L yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 651/1988 on kumottu L:lla yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1233/2013. Työsuojelun toimintaohjelmasta ks. TyöturvallisuusL 738/2002 9 § ja huumausainetesteistä VNa huumausainetestien tekemisestä 218/2005.

12 §

Työterveyshuollon sisältö

Työnantajan järjestettäväksi 4 §:ssä säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti:

- 1) työn ja työolosuhteiden terveellisyys ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnin ja muiden työterveyshuollon menetelmien 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 terveellisyys 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 terveellisyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä koskevista asioista 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; (20.1.2012/20)
- 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; (23.8.2002/752)
- 8) omalta osaltaan suunnitella ja toteuttaa osana tässä laissa määriteltyjä työterveyshuollon tehtäviin kuuluvia 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. (13.8.2004/760)

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. (22.12.2005/1117)

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 terveellisyyskehittämisen 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 tarkoitettulle asiantuntijalle työsuojelun valvontaa varten edellä 1 kohdassa tarkoitettua lausunnon; sekä (20.1.2006/51)
- 3) työterveyshuollon palvelujen tuottajalle terveydellisen vaaran seuranta 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 § (13.8.2004/760)

Huumausainetestit ja sitä koskeva todistus

Työnhakijalle tai työntekijälle suoritetun huumausainetestin perusteella saatu positiivinen testitulokset on varmistettava laatuvalvotussa laboratoriossa. Testattavalla on sen estämättä, mitä muualla laissa säädetään, aina oikeus saada testitulokset kirjallisena.

Huumausainetestien 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 § (22.12.2009/1559)

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 terveystieteiden 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.

HE 114/2001, StVM 36/2001, EV 167/2001

Muutos säädösten voimaantulo ja soveltaminen:

23.8.2002/752:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2003.

HE 59/2002, TyVM 4/2002, EV 110/2002

13.8.2004/760:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä lokakuuta 2004. Lain 11 §:n 4 momentissa säädettyt työnantajan velvollisuudet on täytettävä viimeistään kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

HE 162/2003, TyVM 8/2004, EV 114/2004

22.12.2005/1117:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2006.

HE 68/2005, HE 129/2005, StVM 22/2005, EV 139/2005

29.12.2005/1255:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 2006.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

HE 154/2005, StVM 19/2005, EV 129/2005

20.1.2006/51:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä helmikuuta 2006.

HE 94/2005, TyVM 7/2005, EV 178/2005

22.12.2006/1279:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2007.

HE 197/2006, StVM 38/2006, EV 176/2006

13.4.2007/456:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 2007.

HE 267/2006, TyVM 17/2006, EV 308/2006

30.5.2008/376:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 2008.

HE 22/2008, StVM 5/2008, EV 34/2008

19.12.2008/1003:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2009.

HE 92/2008, StVM 22/2008, EV 132/2008

22.12.2009/1271:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2010.

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

HE 260/2009, StVM 52/2009, EV 250/2009

22.12.2009/1559:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2010.

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

HE 161/2009, HaVM 18/2009, EV 205/2009

20.1.2012/20:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2012.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimiin.

HE 75/2011, StVM 16/2011, EV 76/2011

Finlex › Lainsäädäntö › Ajantasainen lainsäädäntö › Vuosi 2001 › 21.12.2001/1383

Finlex® on oikeusministeriön omistama oikeudellisen aineiston julkinen ja maksuton Internet-palvelu. Finlexin sisällön tuottaa ja sitä ylläpitää Edita Publishing Oy. Oikeusministeriö tai Edita eivät vastaa tietokantojen sisällössä mahdollisesti esiintyvistä virheistä, niiden käytöstä käyttäjälle aiheutuvista välittömistä tai välillisistä vahingoista tai Internet-tietoverkossa esiintyvistä käyttökatkoista tai muista häiriöistä.