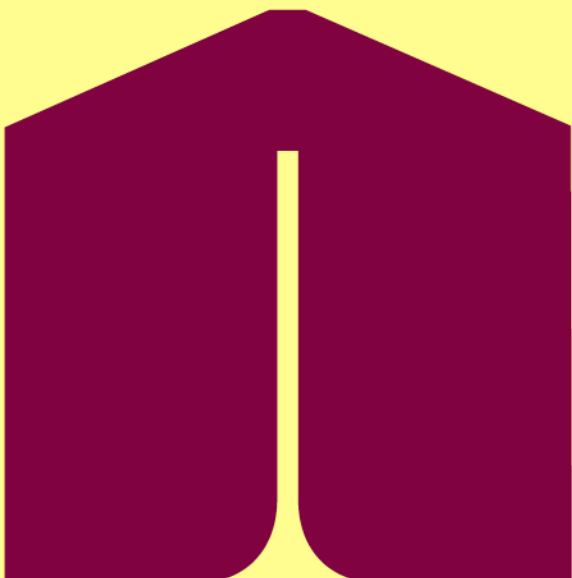
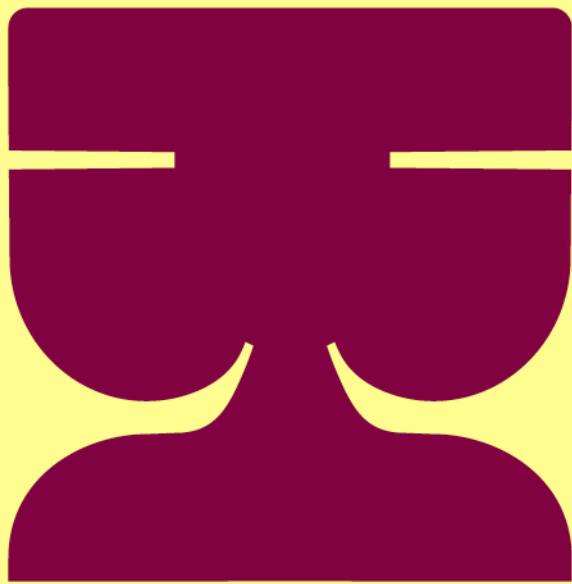


Vastuullisen lakipalvelun työnantajaperiaatteet



JURISTILIITTO
JURISTFÖRBUNDET

Vastuullista työelämää

Juristiliitto on laatinut vastuullisen lakipalvelun työnantajaperiaatteet sitouttamaan niin lakipalveluita hankkivat kuin niitä tuottavat tahot vastuullisiin työnantajakäytäntöihin. Vastuullisesti toimivat lakipalveluiden hankkijat ja niiden tuottajat sitoutuvat näihin työnantajaperiaatteisiin.

Nämä periaatteet koskevat palveluntuottajien vastuullisuuden osa-alueista työntekijöiden työolosuhteita sekä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Asiantuntijoiden työolosuhteita ei yleensä tarkastella riittävästi organisaatioiden vastuullisuuteen liittyvänä kysymyksenä. Lakialan asiantuntijatehtävissä työhyvinvointiongelmia liittyvät kuitenkin erityisesti kohtuuttomaan työkuormaan ja työhyvinvoinnin kannalta kestävämpiin työaikoihin.

Työnantajaperiaatteisiin voi sitoutua liittämällä nämä periaatteet esimerkiksi osaksi lakipalveluita koskevaa toimeksiantosopimusta ja ottamalla ne osaksi palveluntarjoajan kirjattuja henkilöstökäytäntöjä. Sitoutuminen voi tapahtua myös muulla dokumentoidulla tavalla. Lisäksi Juristiliitto julkaisee ylläpitämässään luettelossa pyynnöstä tahot, jotka ovat sitoutuneet periaatteiden noudattamiseen. Juristiliitto kuitenkin korostaa, että myös muut kuin luettelossa mainitut tahot ovat voineet sitoutua periaatteiden noudattamiseen.

Juristiliitto ei valvo periaatteiden noudattamista osapuolten välisissä suhteissa, mutta liitto seuraa periaatteiden noudattamista toimialalla sekä neuvoo työlainsäädäntöön liittyvissä kysymyksissä.

Käyttöohjeet

Nämä Vastuullisen lakipalvelun työnantajaperiaatteet ("Periaatteet") on tarkoitettu asianajotoimistoille, lakitoimistoille, muille vastaaville lakipalveluita tuottaville tahoille ("Palveluntarjoajat") ja heidän asiakkailleen ("Asiakkaat") sen varmistamiseksi, että lakipalvelut tuotetaan henkilöstön työolojen kannalta vastuullisesti ja näiden Periaatteiden mukaisesti. Palveluntarjoajia ja Asiakkaita kutsutaan Periaatteissa "Osapuoliksi".

Vastuullisen lakipalvelun työnantajaperiaatteita voidaan käyttää kahdella tavalla:

Palveluntarjoaja voi tehdä päätöksen, että se noudattaa kaikissa toimeksiannoissaan näitä Periaatteita; tai

Asiakas voi edellyttää, että Periaatteita sovelletaan kaikissa asiakassuhteessa.

Osapuolet sitoutuvat Periaatteisiin toimeksiantosopimuksessa tai muussa vastaavassa asiakirjassa.

Periaatteiden noudattaminen, valvonta ja seuranta ovat Palveluntarjoajan ja Asiakkaan vastuulla. Osapuolet voivat sopia toimeksiantosopimuksessaan siitä, miten periaatteiden rikkomistilanteissa toimitaan ja mitä seuraamuksia rikkomisella on.

Vastuullisen lakipalvelun huoneentaulu

Olemme sitoutuneet seuraaviin periaatteisiin lakipalveluiden tuottamisessa ja/tai hankinnassa:

1. Lakien, säädösten ja periaatteiden noudattaminen

Palveluntarjoaja noudattaa toiminnassaan sovellettavaa työlainsäädäntöä, muita työelämään liittyviä säännöksiä ja näitä periaatteita.

Palveluntarjoaja pitää yllä dokumentaatiota, jolla voidaan osoittaa, että se noudattaa näiden periaatteiden vaatimuksia sekä sovellettavaa työlainsäädäntöä ja muita työelämään liittyviä säännöksiä.

2. Työaikalain noudattaminen

Palveluntarjoaja noudattaa toiminnassaan työaikalakia. Palveluntarjoaja soveltaa työaikalakia kaikkiin oikeudellista asiantuntijatyötä tekeviin, jotka tosiasiallisesti eivät ole johtavassa asemassa ja joilla ei ole tosiasiallista työaika-autonomiamia.

Palveluntarjoaja huolehtii siitä, että sen työntekijöillä on mahdollisuus suoriutua työtehtävistään pääsääntöisesti säännöllisen työajan puitteissa. Säännöllinen työaika on enintään 40 tuntia viikossa.

Palveluntarjoaja tunnistaa, että tosiasiallisesti työnantajan aloitteesta tehtävä säännöllisen työajan ylittävä työ on työaikalain mukaista lisä- tai ylityötä. Lisä- ja ylityö edellyttää työntekijän suostumusta, ja ne korvataan työaikalain mukaan rahana tai aikana.

Liukuvassa työajassa tai joustotyöajassa työntekijä päättää itse työajan sijoittelusta sovittujen reunaehtojen mukaisesti. Jos käytössä on liukuva työaika tai joustotyöaika, ylityön tekemisestä on nimenomaisesti sovittava.

Ylityöt huomioiden työaika ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana.

Työaikalaki ei ole paikkasidonnainen eli työaikalain säännökset koskevat myös etätyötä. Työaikalaki mahdollistaa monenlaiset työaikajoustot (joustotyö, liukuva työaika ja työaikapankki) ja työn tekemisen tavat. Joustoja voidaan työpaikalla hyödyntää tarpeen mukaan. Etätyötä ja hybridityötä koskevista pelisäännöistä voidaan laatia toimintaperiaatteet yhdessä henkilöstön kanssa.

Palveluntarjoaja ylläpitää työaikakirjanpitoa, jolla se voi osoittaa noudattavansa työaikalakia. Työnantaja käy säännöllistä vuoropuhelua henkilöstön kanssa työaikojen toteutumisesta. Palveluntarjoaja on valmis vuoropuheluun Asiakkaan kanssa, jos on perusteltu syy epäillä työaikalain säännösten laiminlyöntiä.

3. Riittävän palautumisen varmistaminen

Palveluntarjoaja on selvillä työpaikan psykososiaalisista ja muista työturvallisuuteen vaikuttavista kuormitustekijöistä. Palveluntarjoaja varmistaa työntekijöille mahdollisuuden vähintään 35 tunnin yhtäjaksoiseen lepoon seitsemän päivän aikana ja 11 tunnin yhtäjaksoiseen lepoon päivittäin.

Palveluntarjoajalla on kirjallinen selvitys työpaikan psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Palveluntarjoaja arvioi työturvallisuuslaissa tarkoitettulla tavalla kuormitustekijöiden merkitystä työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle sekä ryhtyy tarvittaviin toimenpiteisiin haitallisen psykososiaalisen kuormituksen poistamiseksi, ennaltaehkäisemiseksi ja vähentämiseksi. Palveluntarjoaja tunnistaa, että työturvallisuuslain mukaiset työnantajan velvollisuudet koskevat myös työaikalain soveltamisalan ulkopuolella olevia työntekijöitä.

Palveluntarjoaja arvioi säännöllisesti psykososiaalisten kuormitustekijöiden tilaa myös vuoropuheluna henkilöstön kanssa. Työnantajalla on muutoinkin kokonaisvastuu työhyvinvoinnin edistämisestä ja kehittämisestä. Palveluntarjoaja kouluttaa esihenkilöt kuormitustekijöiden tunnistamiseen ja työhyvinvoinnin johtamiseen.

4. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Palveluntarjoajan tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden hyödyntää kaikki lain mukaiset perhevapaat sekä työntekijän pyynnöstä pyrkii toteuttamaan tarpeelliset työajan joustot työntekijän sosiaalisten ja terveydellisten syiden johdosta. Työn ja perhe-elämän sekä muun oman ajan yhteensovittaminen ei saa olla esteenä henkilön urakehitykselle tai etenemismahdollisuuksille.

Palveluntarjoaja laatii ylimmän johdon hyväksymät pelisäännöt työn ja muun elämän yhteensovittamisesta sekä kouluttaa esihenkilöt pelisääntöjen osalta. Yhteensovittamisteema sisältyy työpaikan kehityskeskusteluohjeisiin.

5. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Palveluntarjoaja edistää aktiivisesti suhteitaan työntekijöihin ja noudattaa työsopimuslain mukaista tasapuolisen kohtelun vaatimusta. Palveluntarjoaja kohtelee kaikkia yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti, kuten tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki edellyttävät. Palveluntarjoaja ei syrji ketään sukupuolen, iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Palveluntarjoaja ei salli minkäänlaista työntekijöiden fyysistä, psyykkistä, verbaalista ja/tai seksuaalista häirintää tai hyväksikäyttöä.

Palveluntarjoaja laatii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lain edellyttämässä tilanteissa. Palveluntarjoaja arvioi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista säännöllisenä vuoropuheluna henkilöstön kanssa.

6. Rikkomuksista ilmoittaminen

Palveluntarjoajalla on käytössään vihje- tai ilmoituskanava, jonka kautta voi nimettömästi ilmoittaa näiden periaatteiden mahdollisista rikkomuksista. Vihje- ja ilmoituskanava voi olla sama, mihin työpaikalla voidaan ilmoittaa muistakin rikkomuksista tai ongelmista. Palveluntarjoajalla on käytössä prosessit ilmoitusten käsittelemiseksi ja varmistettuihin rikkomuksiin puuttumiseksi.

Juristiliiton vastuullisen lakipalvelun työnantajaperiaatteet on hyväksytty Juristiliiton hallituksessa 3.5.2023. Hallitus varmistaa periaatteiden ajantasaisuuden säännöllisin väliajoin.