



**TURUN
YLIOPISTO**
Oikeustieteellinen
tiedekunta

Fyysistä turvallisuutta ja terveyttä koskevat työturvallisuusvelvoitteet kotona tehtävässä etätyössä

Työelämän oikeusnormit OTMU2496
OTM-tutkielma

Laatija:
Laura Immonen

19.6.2023

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

OTM-tutkielma

Oppiaine: Työoikeus

Tekijä: Laura Immonen

Otsikko: Fyysistä turvallisuutta ja terveyttä koskevat työturvallisuusvelvoitteet kotona tehtävässä etätyössä

Ohjaaja: Annika Rosin

Sivumäärä: XV + 83

Päivämäärä: 19.6.2023

Etätyön käsite on jokseenkin vakiintumaton, sillä sitä ei ole määritelty lainsäädäntötasolla. Tutkielmassa tarkastelun kohteena on erityisesti kotirauhan piirissä tehtävä etätyö, joka määritellään etätyön puitesopimuksessa käytettävän määritelmän sekä työturvallisuuslaista johdettavissa olevan määritelmän pohjalta. Kotirauhan piirissä tehtävästä etätyöstä käytetään tutkielmassa käsitettä kotona tehtävä etätyö. Kotona tehtävää etätyötä koskevien työturvallisuusvelvoitteiden tutkiminen on tarpeen, sillä niiden noudattamiseen voi työturvallisuuslain 5 §:n perusteella soveltua tiettyjä rajoituksia. Lähtökohtaisesti osapuolten työturvallisuusvelvoitteet soveltuvat kotona tehtävään etätyöhön samassa laajuudessa kuin työpaikalla tehtävään työhön, mutta työnantajan kannalta kohtuuttomien lopputulosten välttämiseksi on säädetty tiettyjä rajoituksia.

Tutkielman tarkoituksena on selvittää työsuhteen osapuolten fyysistä turvallisuutta ja terveyttä koskevien työturvallisuusvelvoitteiden sisältöä ja laajuutta kotona tehtävässä etätyössä. Tässä tarkoituksessa tarkastellaan fyysistä työturvallisuutta koskevia yleisluonteisia ja yksityiskohtaisempia velvoitteita sekä niihin mahdollisesti kohdistuvia rajoituksia.

Tutkielmassa käytetty metodi on oikeusdogmatiikka eli lainoppi, jonka tarkoitus on systematisoida ja tulkita voimassa olevaa oikeutta erilaisten oikeuslähteiden perusteella. Tutkielmassa keskeisenä lähdemateriaalina on soveltuva kansallinen ja EU-tason lainsäädäntö, niiden valmisteluaineistot, oikeuskäytäntö ja oikeuskirjallisuus.

Tutkielmassa havaittiin, että työsuhteen osapuolten fyysistä turvallisuutta ja terveyttä koskevat työturvallisuusvelvoitteet voivat joiltain osin korostua ja toisaalta joiltain osin kaventua kotona tehtävässä etätyössä. Esimerkiksi työnantajan perehdytysvelvollisuus ja työntekijän huolellisuusvelvoite vaikuttavat kotona tehtävässä etätyössä pääsääntöisesti korostuvan. Työturvallisuusvelvoitteet voivat myös tulla sovellettaviksi samassa laajuudessa kuin työpaikalla. Osapuolten työturvallisuusvelvoitteiden sisältö ja laajuus on kotona tehtävässä etätyössä useimmiten arvioitava tapauskohtaisesti. Työnantajalle voi käytännössä olla haasteellista toteuttaa työturvallisuusvelvoitteitaan yksityisyydensuojasta, kotirauhasta ja tietosuojasta johtuen. Työnantajan työturvallisuuslain 5 §:ssä mainittujen työturvallisuusvelvoitteiden noudattamisen arvioinnissa onkin keskeistä huomioida työnantajan oikeudellisiin ja tosiasiallisiin toimintamahdollisuuksiin mahdollisesti kohdistuvat rajoitukset.

Avainsanat: työoikeus, työturvallisuus, etätyö, työturvallisuuslaki, etätyön puitesopimus, fyysinen turvallisuus ja terveys työssä

Sisällys

Sisällys	III
Lähteet.....	V
Lyhenteet.....	XV
1 Johdanto	1
1.1 Tutkimuksen tausta ja aiempi tutkimus.....	1
1.2 Tutkimuksen tarkoitus ja rajaukset.....	5
1.3 Tutkimuksen metodi ja lähteet	7
1.4 Tutkimuksen rakenne	9
2 Fyysinen työturvallisuus kotona tehtävässä etätyössä	10
2.1 Etätyön määritelmä etätyön puitesopimuksen mukaan	10
2.2 Työturvallisuuslain 5 §:stä johdettava määritelmä etätyölle ja säännöksen soveltamisala.....	13
2.3 Kotona tehtävän etätyön määritelmä.....	19
2.4 Työturvallisuusvelvoitteet, yksityisyydensuoja ja tietosuoja kotona tehtävässä etätyössä	20
2.5 Fyysinen työturvallisuus kotona tehtävässä etätyössä	24
2.5.1 Fyysisen työturvallisuuden määritelmä.....	24
2.5.2 Näyttöpäätetyön ja kotona tehtävän etätyön vaara- ja haittatekijät fyysisen työturvallisuuden näkökulmasta	26
3 Yleisluontoiset työturvallisuusvelvoitteet kotona tehtävässä etätyössä....	29
3.1 Työnantajan yleinen velvollisuus huolehtia kotona tehtävän etätyön turvallisuudesta ja terveellisyydestä	29
3.1.1 Työturvallisuuslaissa säädetty yleinen huolehtimisvelvoite	29
3.1.2 Työnantajan yleinen velvollisuus huolehtia työturvallisuudesta kotona tehtävässä etätyössä	36
3.2 Velvoite selvittää ja arvioida kotona tehtävän etätyön vaarat.....	42
3.2.1 Vaarojen selvittämisen- ja arviointivelvoitteen keskeinen sisältö	42
3.2.2 Kotona tehtävän etätyön vaarojen selvittäminen ja arviointi	44
3.3 Työsuojelun toimintaohjelma sekä työterveyshuollon järjestäminen kotona tehtävässä etätyössä	47

3.4 Työympäristön suunnitteluun kohdistuvat velvoitteet kotona tehtävässä etätyössä	51
3.5 Perehdytysvelvollisuus kotona tehtävässä etätyössä	53
3.6 Työntekijän työturvallisuusvelvollisuudet kotona tehtävässä etätyössä	56
3.6.1 Työntekijän yleiset ja työvälineiden käyttöä koskevat velvollisuudet	56
3.6.2 Velvollisuus poistaa viat ja puutteellisuudet ja ilmoittaa niistä	59
4 Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat velvoitteet kotona tehtävässä etätyössä	62
4.1 Ergonomiaa ja työvälineitä koskevat velvollisuudet kotona tehtävässä etätyössä	62
4.1.1 Työpisteen ja -välineiden ergonomiaa koskevan sääntelyn lähtökohdat	62
4.1.2 Työpisteen ja -välineiden ergonomiaan liittyvät velvoitteet kotona tehtävässä etätyössä	63
4.2 Kotona tehtävän etätyön fyysisen kuormittavuuden vähentämistä koskevat velvoitteet	68
4.2.1 Velvollisuus välttää ja vähentää työn kuormitustekijöitä kotona tehtävässä etätyössä	68
4.2.2 Velvollisuus mahdollistaa kotona tehtävän etätyön tauottaminen	69
4.3 Näyttöpäätetyötä koskevat velvoitteet kotona tehtävässä etätyössä.....	71
5 Johtopäätökset	75

Lähteet

Kirjallisuus

- Aarnio, Aulis, Laintulkinnan teoria: yleisen oikeustieteen oppikirja. WSOY 1989.
- Aarnio, Aulis, Oikeussäännösten systematisointi ja tulkinta, s. 35–56 teoksessa Häyhä, Juha (toim.), Minun metodini. WSLT 1997.
- Ala-Mikkula, Enni, Työnantajan työsuojeluvastuu. Alma Talent Oy 2020.
- Alapuranen, Leena, Työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytykset. Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta 2016.
- Barnard, Catherine, EU Employment Law. 4. painos. Oxford University Press 2012.
- Baruch, Yehuda – Smith, Ian, The legal aspects of teleworking. University of East Anglia Human Resource Management Journal 12 (3) 2002, s. 61-75.
- European Commission, The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers. Publications Office of the European Union 2010.
- EU-OSHA, Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025. European Risk Observatory Report. Publications Office of the European Union 2018.
- EU-OSHA, Uudet työmuodot digitaalisella aikakaudella: vaikutukset psykososiaalisiin riskeihin ja TULE-sairauksiin. Tausta-asiakirja, perustuu EU-OSHA:n Työn keventämisen keinot käyttöön – Terveellinen työ 2020–22 kampanjan aineistoihin. EU-OSHA 2021. (EU-OSHA 2021a)
- EU-OSHA, Regulating telework in a post-COVID-19 Europe. Publications Office of the European Union 2021. (EU-OSHA 2021b)
- Eurofound, Telework in the European Union. Eurofound 2010.
- Eurofound – the International Labour Office, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union and the International Labour Office 2017. (Eurofound – ILO 2017)
- Eurofound, Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. New forms of employment series. Publications Office of the European Union 2020.

- Eurofound, COVID-19: Implications for Employment and Working life. COVID-19 Series. Publications Office of the European Union 2021.
- Eurofound, Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates. Publications Office of the European Union 2022. (Eurofound 2022a)
- Eurofound, The rise in telework: Impact on working conditions and regulations. Publications Office of the European Union 2022. (Eurofound 2022b)
- European Trade Union Confederation, Voluntary agreement on telework. Interpretation guide. European Trade Union Confederation 2003. (ETUC 2003)
- European Trade Union Confederation (ETUC) – Confederation of European Business (BusinessEurope) – SGI Europe – SMEunited, European Social Dialogue. Work Programme 2022–2024. European social partners 2022.
- Gschwind, Lutz – Vargas, Oscar, Telework and its effects in Europe, s. 36–75 teoksessa Messenger, Jon C. (toim.), Telework in the 21st Century. An Evolutionary Perspective. The ILO Future of Work series. International Labour Office 2019.
- Helle, Minna, Etätyö. Edita 2004.
- Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo, Työsuojeluvastuuopas. 13., uudistettu painos. Alma Talent Oy 2021.
- Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjolainen, Teuvo, Kirjoitetaan juridiikkaa. 2., uudistettu painos. Talentum Media Oy 2008.
- Härkönen, Heidi – Hokka, Jenni – Parviainen, Henni – Vänskä, Annamari – Alvesalo-Kuusi, Anne, Puettava teknologia ja yksityisyydensuoja työelämässä. Defensor Legis 2/2022, s. 503–524.
- International Labour Office, Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond – A Practical Guide. International Labour Office 2020. (ILO 2020)
- Jarmas, Timo, Vastuu työntekijän työturvallisuudesta ja -terveydestä, s. 1156–1302 teoksessa Anttila, Outi – Bruun, Niklas – Engblom, Matleena – Hellstén, Harri – Hietala, Harri – Jarmas, Timo – Kivimäki, Kauko – Lehto, Anu-Tuija – Mäkelä, Albert – Penttilä, Maria – Sunnari, Tuomas, Työsuhdeasioiden käsikirja I-II. 7., uudistettu painos. Edita Publishing Oy 2021.
- Kairinen, Martti, Työoikeuden perusteita, alaluku Työoikeuden soveltamisala. Teoksessa Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Nordström, Kim – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus. Päivityyvä

- verkkokirja, päivitetty kokonaisuudessaan 2017 ja 2018. Alma Talent Oy. (Kairinen 2017) (Viitattu 2.6.2023.)
- Kaltainen, Janne – Hakanen, Jari, Changes in occupational well-being during COVID-19: the impact of age, gender, education, living alone, and telework in a Finnish four-wave population sample. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 48(6) 2022, s. 457–467.
- Kaltainen, Janne – Hakanen, Jari J., Why increase in telework may have affected employee well-being during the COVID-19 pandemic? The role of work and non-work life domains. *Current Psychology* 2023.
- Katsabian, Tammy, The telework virus: How the COVID-19 pandemic has affected telework and exposed its implications for privacy and equality. *SSRN Electronic Journal* 2020.
- Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa, Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 5., uudistettu painos. Edita Publishing Oy 2020.
- Kovalainen, Anne – Poutanen, Seppo – Arvonen, Johanna, Covid-19, luottamus ja digitalisaatio. Tutkimus etätyöstä ja sen järjestymisestä Suomessa keväällä ja syksyllä 2020. Turun yliopisto 2021.
- Kuikko, Tapio, Työturvallisuus ja sen valvonta. 4., uudistettu painos. Talentum 2006.
- Kurvinen, Evgeniya, Sijaintitietojen käsittely työnjohdollisessa ja työsuojelullisessa tarkoituksessa. *Lakimies* 3–4/2022, s. 467–486.
- Kurvinen, Evgeniya – Korhonen, Sari – Vartiainen, Niko, Etätyön järjestämisen ja valvonnan keinot työturvallisuuden toteuttamiseksi. *Liikejuridiikka* 3/2022, s. 65–87.
- Kyrölähti, Saira – Neupane, Subas – Nygård, Clas-Håkan – Oakman, Jodi – Juutinen, Soile – Mäkikangas, Anne, Perceived Work Ability during Enforced Working from Home Due to the COVID-19 Pandemic among Finnish Higher Educational Staff. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19 (10) 2022, 6230.
- Lehtelä, Jouni – Ketola, Ritva – Niskanen, Toivo – Nykyri, Erkki, Näyttöpäätetyö. Valtioneuvoston päätöksen 1405/1993 soveltaminen ja vaikutukset työpaikoilla. Sosiaali- ja terveys ministeriön julkaisuja 2008:7. Sosiaali- ja terveysministeriö 2008.
- Lehto, Anu-Tuija, Työntekijän työturvallisuusvelvoitteet ja oikeus työstä pidättäytymiseen, s. 283–309 teoksessa Havula, Johanna – Jarmas, Timo –

- Koskinen, Seppo – Lehto, Anu-Tuija – Meincke, Nina – Paanetoja, Jaana – Pehrman, Timo – Rintala, Jenny – Schugk, Jan – Sortti, Toni – Tikkanen, Heli – Ullakonoja, Vesa – Vänskä, Anne, Työturvallisuusosoikeus. Edita Publishing Oy 2018.
- Messenger, Jon C. (toim.), *Telework in the 21st Century. An Evolutionary Perspective.* The ILO Future of Work series. International Labour Office 2019.
- Murto, Jari, Työsuojelun toimintaohjelma osana turvallisuusjohtamista, teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.), Työoikeus tänään - Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947–24/6–2007. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta 2007.
- Mustonen, Heta – Holm, Katja – Leppänen, Maija – Väisänen, Antti – Kauhanen, Piia – Hakkarainen, Pirjo – Perkiö-Mäkelä, Merja – Oksanen, Tuula – Hyttinen, Marko – Pasanen, Pertti, Etätyöpisteiden olosuhteet – Etergo. Loppuraportti. Itä-Suomen yliopisto 2023.
- Neuvonen, Riku, Yksityisyyden suoja Suomessa. Helsingin Kamari Oy 2014.
- Nyyssölä, Mikko, Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Päivittyvä verkkokirja, päivitetty kokonaisuudessaan 3.8.2020. Alma Talent Oy. (Viitattu 28.5.2023.)
- Paanetoja, Jaana, Työturvallisuussäätelyn pääsisältö ja rakenne, s. 3–9 teoksessa Havula, Johanna – Jarmas, Timo – Koskinen, Seppo – Lehto, Anu-Tuija – Meincke, Nina – Paanetoja, Jaana – Pehrman, Timo – Rintala, Jenny – Schugk, Jan – Sortti, Toni – Tikkanen, Heli – Ullakonoja, Vesa – Vänskä, Anne, Työturvallisuusosoikeus. Edita Publishing Oy 2018. (Paanetoja 2018a)
- Paanetoja, Jaana, Työsuojelun toimintaohjelma, s. 123–128 teoksessa Havula, Johanna – Jarmas, Timo – Koskinen, Seppo – Lehto, Anu-Tuija – Meincke, Nina – Paanetoja, Jaana – Pehrman, Timo – Rintala, Jenny – Schugk, Jan – Sortti, Toni – Tikkanen, Heli – Ullakonoja, Vesa – Vänskä, Anne, Työturvallisuusosoikeus. Edita Publishing Oy 2018. (Paanetoja 2018b)
- Ramos Martín, Nuria – Visser, Jelle, A More 'Autonomous' European Social Dialogue: The Implementation of the Framework Agreement on Telework. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 24(4) 2008, s. 511–548.
- Ruohomäki, Virpi – Vuorento, Mirkka – Kaila-Kangas, Leena – Laitinen, Jaana – Joensuu, Matti – Soikkanen, Antti, Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen – terveystyötyminen etätyössä. Tutkimushankkeen loppuraportti. Työterveyslaitos 2023.

- Saloheimo, Jorma, Työturvallisuus: perusteet, vastuu ja oikeusturva. 3., uudistettu painos. Alma Talent Oy 2016.
- Siiki, Pertti, Työturvallisuuslainsäädäntö – Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Edita Prima Oy 2002.
- Siiki, Pertti, Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Edita Publishing Oy 2006.
- Sjöblom, Kirsi – Mäkinen, Jaana-Piia – Juutinen, Soile – Oksanen, Atte – Mäkikangas, Anne. Turvallisesti etänä – työhyvinvointi ja sen johtaminen etätyössä. Työraportteja 115/2022. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus 2022.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus. 6., uudistettu painos. Alma Talent Oy 2012.
- Työsuojeluhallinto, Näyttöpäätetyö. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 1. Työsuojeluhallinto 2014.
- Työturvallisuuskeskus, Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. 2., uudistettu painos. Työturvallisuuskeskus 2020.
- Ullakonoja, Vesa, Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite, s. 77–97 teoksessa Havula, Johanna – Jarmas, Timo – Koskinen, Seppo – Lehto, Anu-Tuija – Meincke, Nina – Paanetoja, Jaana – Pehrman, Timo – Rintala, Jenny – Schugk, Jan – Sortti, Toni – Tikkanen, Heli – Ullakonoja, Vesa – Vänskä, Anne, Työturvallisuuslaki. Edita Publishing Oy 2018. (Ullakonoja 2018a)
- Ullakonoja, Vesa, Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus, s. 112–123 teoksessa Havula, Johanna – Jarmas, Timo – Koskinen, Seppo – Lehto, Anu-Tuija – Meincke, Nina – Paanetoja, Jaana – Pehrman, Timo – Rintala, Jenny – Schugk, Jan – Sortti, Toni – Tikkanen, Heli – Ullakonoja, Vesa – Vänskä, Anne, Työturvallisuuslaki. Edita Publishing Oy 2018. (Ullakonoja 2018b)
- Ullakonoja, Vesa, Fyysinen työympäristö, s. 170–188 teoksessa Havula, Johanna – Jarmas, Timo – Koskinen, Seppo – Lehto, Anu-Tuija – Meincke, Nina – Paanetoja, Jaana – Pehrman, Timo – Rintala, Jenny – Schugk, Jan – Sortti, Toni – Tikkanen, Heli – Ullakonoja, Vesa – Vänskä, Anne, Työturvallisuuslaki. Edita Publishing Oy 2018. (Ullakonoja 2018c)
- World Health Organization – International Labour Organization, Healthy and Safe Telework: Technical Brief. World Health Organization ja International Labour Organization 2021. (WHO – ILO 2021)

Virallislähteet

Apulaistietosuojavaltuutetun ja seuraamuskollegion päätökset 3843/163/20.
Tietosuojavaltuutetun toimisto 5.7.2021.

Apulaistietosuojavaltuutetun päätös 6813/171/21. Tietosuojavaltuutetun toimisto
31.5.2022.

Apulaistietosuojavaltuutetun päätös 2464/161/22. Tietosuojavaltuutetun toimisto
31.5.2022.

Apulaistietosuojavaltuutetun päätös 1141/161/22. Tietosuojavaltuutetun toimisto
31.5.2022.

COM(2021) 323. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle,
Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle. Työterveyttä ja -
turvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys 2021–2027. Työterveys ja -
turvallisuus muuttuvassa työelämässä. Euroopan komissio 2021.

Etätyötoimikunnan mietintö. Komiteamietintö 1990:12. Työministeriö 1990.

EU-OSHA, Etätyöhön liittyvät tuki- ja liikuntaelinsairaudet – vinkkejä työnantajille.
Terveellinen työ -kampanja 2020–2022: Työn keventämisen keinot käyttöön.
EU-OSHA 2022.

European Parliament resolution of 10 February 2021 on reducing inequalities with a
special focus on in-work poverty (2019/2188(INI)). Official Journal of the
European Union 17.11.2021. (European Parliament 2021)

HE 81/1985 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain ja eräiden
siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 113/1992 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain ja
työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain
muuttamisesta.

HE 309/1993 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien
perusoikeussäännösten muuttamisesta.

HE 33/1999 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain ja
työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain
muuttamisesta.

HE 1/1998 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle uudeksi Suomen Hallitusmuodoksi.

HE 75/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta
työelämässä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 114/2001 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työterveyshuoltolaiksi sekä laiksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta.

HE 59/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 94/2005 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 201/2012 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta.

HE 306/2022 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta.

Heikkilä, Asko, Työlainsäädäntö ja sosiaaliturva etätyössä. EU-komission Euroopan etätyötutkimuksen Suomen osaraportit. Työpoliittinen tutkimus 126. Työministeriö 1996.

KOM(2004) 62. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, Neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja Alueiden komitealle työterveyttä ja työturvallisuutta koskevien direktiivien 89/391 (puitedirektiivi), 89/654 (työpaikat), 89/655 (työlaitteet), 89/656 (henkilönsuojaimet), 90/269 (taakkojen käsittely) ja 90/270 (näyttöpäätteet) käytännön täytäntöönpanosta. Euroopan yhteisöjen komissio 2004.

PeVM 25/1994 vp. Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 25 hallituksen esityksestä 309/1993 vp perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

PeVL 8/1994 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä n:o 22 telekuuntelua ja -valvontaa sekä teknistä tarkkailua koskevaksi lainsäädännöksi.

PeVL 6/1998 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto Liikennevaliokunnalle hallituksen esityksestä 242/1997 vp laeiksi liikennevalvontaa vaikeuttavien laitteiden kieltämisestä ja tieliikennelain 75 §:n muuttamisesta.

PeVL 17/1998 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto Hallintovaliokunnalle hallituksen esityksestä 42/1998 vp laiksi rajavartiolaitoksesta.

PeVL 46/2001 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto Maa- ja metsätalousvaliokunnalle hallituksen esityksestä 140/2001 vp Maaseutuviraston perustamista koskevaksi lainsäädännöksi.

PeVL 16/2004 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto liikenne- ja viestintävaliokunnalle hallituksen esityksestä 59/2004 vp ihmishengen turvallisuudesta merellä vuonna 1974 tehdyn kansainvälisen yleissopimuksen liitteen muutosten sekä alusten ja satamarakenteiden kansainvälisen turvasäännösten hyväksymisestä sekä laeiksi yleissopimuksen liitteen muutosten lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta, eräiden alusten ja niitä palvelevien satamarakenteiden turvatoimista ja turvatoimien valvonnasta, alusrekisterilain muuttamisesta ja rajavartiolaitoksesta annetun lain muuttamisesta.

PeVL 18/2010 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto Hallintovaliokunnalle hallituksen esityksestä 106/2009 vp laiksi ampuma-aselain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta sekä kansainvälisen järjestäytyneen rikollisuuden vastaisen Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen ampuma-aseiden, niiden osien ja komponenttien sekä ampumatarvikkeiden laittoman valmistuksen ja kaupan torjumista koskevan lisäpöytäkirjan hyväksymisestä ja laiksi lisäpöytäkirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta.

SOC/660. Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto. Etätyön haasteet: työajan järjestäminen, työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen ja oikeus olla tavoittamattomissa. Puheenjohtajavaltio Portugalin pyytämä valmisteleva lausunto, Euroopan talous- ja sosiaalikomitea 2021.

SOC/662. Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto. Etätyö ja sukupuolten tasa-arvo – edellytykset sille, ettei etätyö lisää palkattoman hoiva- ja kotityön epätasaista jakautumista naisten ja miesten välillä ja että sen avulla voidaan edistää sukupuolten tasa-arvoa. Puheenjohtajavaltio Portugalin pyytämä valmisteleva lausunto, Euroopan talous- ja sosiaalikomitea 2021.

Tietosuojavaltuutetun päätös 87/41/2010. Tietosuojavaltuutetun toimisto 21.1.2010.

Uhmavaara, Heikki – Niemelä, Jukka – Melin, Harri – Mamia, Tero – Malo, Anita – Koivumäki, Jaakko – Blom, Raimo, Joutavaara, Joustaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus 277, Työministeriö 2005.

Työneuvoston lausunto TN 1444-11. Työneuvosto 24.11.2011.

Internetlähteet ja muut lähteet

Aho, Tari – Höykinpuro, Timo – Kähärä, Erika – Lehtoranta, Tanja – Sipilä, Riikka – Rauramo, Päivi, Etätyössä turvallisesti. Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut 2017. (<https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/>. Viitattu 27.1.2023)

Akava ry – Elinkeinoelämän keskusliitto ry – Kirkon sopimusvaltuuskunta – Kunnallinen työmarkkinalaitos – Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry – Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry – Valtion työmarkkinalaitos, Sopimus etätyötä koskevan puitesopimuksen täytäntöönpanosta, 2005.

Council of the European Union, Council conclusions on telework 9747/21 Council of the European Union 2021. (<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9747-2021-INIT/en/pdf>.)

Koskinen, Anssi, Työturvallisuuslaki on ajalta ennen somea, digiloikkaa ja etätyön yleistymistä. Akavan verkkosivut 27.1.2021. (<https://akava.fi/akavalainen/tyoturvallisuuslaki-on-ajalta-ennen-somea-digiloikkaa-ja-etatyon-yleistymista/>. Viitattu 15.2.2023.)

Leskinen, Tatu, Etätyö lisääntyi useimmilla toimi-aloilla, maakunnissa palattiin lähi-työhön. Tieto ja trendit, Tilastokeskuksen verkkoartikkeli 1.4.2022. (<https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2022/etatyo-lisaantyi-useimmilla-toimialoilla-maakunnissa-palattiin-lahityohon/>. Viitattu 9.2.2023.)

Predotova, Karolina – Vargas Llave, Oscar, Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled. Eurofoundin verkkosivut 6.9.2021. (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled>. Viitattu 26.1.2023)

Surakka, Jani, Työoikeuden emeritusprofessori Seppo Koskinen: Etätyöhön liittyy monia juridisia ongelmia. Edilex-uutinen 1.12.2021. (<https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/uutiset/72821>. Viitattu 26.1.2023.)

Surakka, Jani, Apulaistietosuojavaltuutettu: Sijaintitiedon keräämisen ei pitä olla automaattisesti päällä työntekijöiden tietokoneissa ilman perustetta. Edilex-uutinen 22.6.2022. (<https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/uutiset/76957>. Viitattu 28.5.2023.)

Tietosuojavaltuutetun toimisto, Työelämän tietosuojan käsikirja. Toimintaohjeita yksityisyyden ja henkilötietojen suojan toteuttamiseksi työpaikalla. Tietosuojavaltuutetun toimisto 2020. (<https://tietosuoja.fi/documents/6927448/8214540/Työelämän+tietosuojan+käsikirja+2020-+Tietosuojavaltuutetun+toimisto.pdf>. Viitattu 5.6.2023.)

Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36. Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.

Työsuojeluhallinnon verkkosivut, Työsuojelun toimintaohjelma. (<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-toimintaohjelma>. Viitattu 30.5.2023)

Työsuojelurahaston verkkosivut, Etätyön malli: Yksityiselämän suoja ja työturvallisuus etätyössä. (<https://www.tsr.fi/hankkeet-ja-tutkimustieto/etatyon-malli-yksityiselaman-suoja-ja-tyoturvaluus-etatyossa/>. Viitattu 3.6.2023)

Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut, Etätyön työolojen ja työympäristön kartoitus. Työturvallisuuskeskus 17.10.2019. (<https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Etatyon-tyoolojen-ja-tyoympariston-kartoitus.pdf>.)

Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut, Työsuojelun toimintaohjelma. (<https://ttk.fi/tyoturvaluus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/tyosuojelun-toimintaohjelma/>. Viitattu 19.1.2023)

Työturvallisuuslaitoksen verkkosivut, Palautumisen edistäminen etätyössä. (<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyokyvyn-tukeminen-etatyossa-opas-organisaatioille/palautumisen-edistaminen-etatyossa>. Viitattu 26.4.2023)

Oikeustapaukset

KKO 1986 II 116

KKO 2008:61

KKO 2013:56

KKO 2014:20

KKO 2014:75

Helsingin hovioikeus 24.5.2013 dnro R 11/3328

Helsingin hovioikeus 18.6.2014 dnro R 13/391

Helsingin hovioikeus 30.3.2021 dnro R 19/982

Helsingin hovioikeus 2.7.2021 dnro R 19/443

Itä-Suomen hovioikeus 9.12.2014 dnro R 14/700

Vaasan hovioikeus 22.7.2019 dnro R 18/609

Vaasan hovioikeus 1.11.2021 dnro R 21/644

Vaasan hovioikeus 17.1.2022 dnro R 21/39

Lyhenteet

EU-OSHA	Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto
Eurofound	Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö
HE	hallituksen esitys
ILO	Kansainvälinen työjärjestö
KKO	korkein oikeus
Näyttöpäätetyödirektiivi	turvallisuutta ja terveyttä varten näyttöpäätetyölle asetettavista vähimmäisvaatimuksista annettu direktiivi (90/270/ETY)
PL	perustuslaki (731/1999)
SEUT	sopimus Euroopan unionin toiminnasta
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
SVPL	laki sähköisen viestinnän palveluista (917/2014)
TSL	työsopimuslaki (55/2001)
TSValvL	laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)
TTervHL	työterveyshuoltolaki (1383/2001)
TTurvL	työturvallisuuslaki (738/2002)
Työsuojelun puitedirektiivi	direktiivi toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (89/391)
VNP	valtioneuvoston päätös
VTTurvL	vanha työturvallisuuslaki (299/1958)
WHO	Maailman terveysjärjestö
YksTL	laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)
Yleinen tietosuoja-asetus	Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin (95/46/EY) kumoamisesta (yleinen tietosuoja-asetus) 2016/67

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta ja aiempi tutkimus

Keväällä 2020 Suomessa ja muualla Euroopassa siirryttiin COVID-19-pandemian myötä nopeasti ja laajamittaisesti kotona tehtävään etätööhön.¹ Pandemian vuoksi lähes 60 % työntekijöistä Suomessa siirtyi kevään 2020 aikana tekemään etätöitä kotiinsa.² Vaikka etätöitä tekevien osuus on sittemmin pienentynyt, on etätöiden ennakoitu jäävän pysyväksi osaksi työelämää myös pandemian jälkeen.³ Joidenkin arvioiden mukaan etätö tulee tulevaisuudessa jopa lisääntymään entisestään.⁴ Etätöiden ja muiden uudentyötyyppisten työtekotapojen lisääntyminen on osa laajempaa yhteiskunnallista digitalisaatiota.⁵

Etätöiden käsitettä ei ole Suomessa tai Euroopan unionin tasolla määritelty laintasoisesti, joten käsite on jokseenkin vakiintumaton. Yksi määritelmä sisältyy Euroopan työmarkkinajärjestöjen etätöitä koskevaan puitesopimukseen⁶, jonka täytäntöönpanoon myös Suomen työmarkkinakeskusjärjestöt ovat sitoutuneet.⁷ Puitesopimuksen mukaan etätöillä (telework) tarkoitetaan tapaa organisoida ja/tai suorittaa työtä työsuhteen perusteella/työsuhteessa käyttäen tietotekniikkaa tavalla, jossa työ, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, tehdään säännöllisesti niiden tilojen ulkopuolella.⁸ Puitesopimuksen määritelmä on jäljempänä ilmenevästi tietyiltä osin huonosti sovitettavissa Suomen kansalliseen työturvallisuussäätelyyn. Kansallisen säätelyn osalta etätöille on johdettavissa määritelmä työturvallisuuslain (738/2002, TTurvL) 5 §:stä, jonka mukaan lakia sovelletaan myös töihin, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa, työnantajan kodissa taikka työnantajan osoituksesta muun henkilön kodissa tai näihin liittyvissä olosuhteissa. Tutkielmassa tarkastelun kohteena on sekä puitesopimuksen että TTurvL 5 §:n soveltamisalaan kuuluva etätö, josta käytetään selkeyden vuoksi käsitettä kotona tehtävä etätö. Käsite on yhdistelmä etätöiden puitesopimuksen määritelmää ja TTurvL 5 §:stä johdettavissa olevaa määritelmää. Kotona tehtävän etätöiden käsitteellä tarkoitetaan tutkielmassa

¹ Ks. esim. Eurofound 2021, s. 11–12. Heinäkuussa 2020 48 % selvitykseen vastanneista EU:n jäsenvaltioiden kansalaisista ilmoitti työskentelevänsä pandemian vuoksi kotonaan joko kokonaan tai osittain.

² ILO 2020, s. 3, Eurofound 2021, s. 11–12.

³ Ks. esim. Leskinen 2022.

⁴ Ks. esim. WHO – ILO 2021, s.1.

⁵ EU-OSHA 2021a, s. 2.

⁶ Framework agreement on telework.

⁷ Ks. Sopimus etätöitä koskevan puitesopimuksen täytäntöönpanosta 23.5.2005.

⁸ Framework agreement on telework, suomennos Etätöitä koskeva puitesopimus.

tapaa järjestää ja/tai suorittaa työtä työsopimuksen perusteella/työsuhteessa käyttäen tietotekniikkaa tavalla, jossa työ, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, tehdään säännöllisesti niiden tilojen ulkopuolella kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa. Käsite kattaa työntekijän varsinaisen kodin lisäksi myös muut työntekijän kotirauhan piiriin kuuluvat tilat. Tarkempi keskustelu etätöiden vaihtoehtoisista määritelmistä ja kotona tehtävän etätöiden käsitteestä käydään luvussa 2.1.

Tutkielman aiheen kannalta on huomionarvoista, että sijainnista riippumattoman etätöiden ja kotona tehtävän etätöiden käsitteitä on usein vaikeaa tarkkarajaisesti erottaa toisistaan niiden vakiintumattomuuden takia. Tutkielman keskittyminen ainoastaan kotona tehtävään etätöiden on pitkälti Suomen kansallisen työturvallisuussäätelyn näkökulmasta valittu lähtökohta, ja eroaa siksi toisinaan aiempien etätöiden EU-tasolla ja kansainvälisellä tasolla tehtyjen tutkimusten näkökulmasta. Esimerkiksi tutkielman lähdeaineiston rajaamisessa ei etätöitä koskevien käsitteiden vakiintumattomuuden vuoksi olisi ollut mahdollista keskittyä ainoastaan kotona tehtävään etätöiden käsitteisiin lähdemateriaaleihin. Tästä syystä tutkielmassa on tietyissä määrin välttämätöntä käsitellä myös sijainnista riippumattomia etätöitä, johon viitataan käsitteillä etätö tai työpaikan ulkopuolella tehtävä työ.

Etätö ei ole itsenäinen työsuhdemuoto, vaan tapa tehdä työtä työsuhteessa, joten Suomen työlaainsäädäntö soveltuu siihen pääsääntöisesti samalla tavalla kuin työpaikalla tehtävään työhön.⁹ Siksi työoikeudellisessa tutkimuksessa ei välttämättä yleisesti ottaen ole tarvetta erottaa etätöitä ja työpaikalla tehtävää työtä toisistaan. Työturvallisuuden näkökulmasta etätöitä on kuitenkin TTurvL 5 §:n vuoksi tarpeen tarkastella itsenäisesti, sillä säännös mahdollistaa työnantajan tiettyjen työturvallisuusvelvoitteiden rajoitetun soveltamisen kotona tehtävässä etätöissä. Huomionarvoista on, ettei TTurvL:ssa käytetä lain 5 §:n tarkoittamasta työstä käsitettä etätö. TTurvL 5 § koskee otsikkonsa mukaan lain soveltamista työhön työntekijän tai muun kodissa. Pykälän sanamuodon perusteella ei ole kuitenkaan täysin yksiselitteistä, soveltuuko se ainoastaan kotirauhan suojaamissa tiloissa tehtävään työhön vai sovelletaanko tiettyjä työturvallisuusvelvoitteita rajoitetusti myös muussa kuin kotirauhan piiriin kuuluvassa, työntekijän itse valitsemassaan paikassa tekemään työhön. Tiettyjen työnantajan työturvallisuusvelvoitteiden soveltamiseen voi kuitenkin kohdistua rajoituksia varmuudella ainakin silloin, kun etätöitä tehdään kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa.

⁹ Helle 2004, s. 42.

Kun työtä tehdään TTurVL 5 §:n tarkoittamissa olosuhteissa, lain 9, 10 ja 12 §:ssä sekä 3 ja 5 luvuissa säädettyjen työturvallisuusvelvoitteiden noudattamisessa huomioidaan työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Tällöinkin työnantajan on kuitenkin noudatettava, mitä TTurVL:ssa säädetään muun muassa työvälineiden ja muiden laitteiden työssä käyttämisestä. Sääntelyllä on haluttu välttää työnantajan kannalta oikeudellisesti tai tosiasiallisesti kohtuuttomat lopputulokset.¹⁰ On aiheellista kysyä, mikä on työnantajan työturvallisuusvelvoitteiden sisältö ja laajuus, kun työtä tehdään TTurVL 5 §:n tarkoittamissa olosuhteissa, ja vaikuttavatko mahdolliset rajoitukset työntekijän työturvallisuusvelvollisuuksiin. Suomen kansallisen lainsäädännön ohella on tutkittava EU-tason lainsäädännön ja etätyön puitesopimuksen vaikutuksia työturvallisuusvelvoitteisiin kotona tehtävässä etätyössä.

Fyysisellä työturvallisuudella tarkoitetaan tutkielmassa työntekijän fyysiseen terveyteen ja turvallisuuteen liittyvää työturvallisuuden ulottuvuutta. Se voidaan Saloheimon mukaan jakaa yksinkertaistaen kahteen osaan: ulkoisen työympäristön turvallisuuteen ja työmenetelmien turvallisuuteen. Ulkoisen työympäristön turvallisuus kattaa muun muassa työpisteen ja -tilojen terveellisyyden ja turvallisuuden sekä koneiden, laitteiden ja työvälineiden turvallisuuden. Työmenetelmien turvallisuus käsittää tällöin termin laajan merkityksen, joten siihen kuuluu esimerkiksi työvälineiden käyttö, työmenetelmien ergonomia ja työn kuormittavuuden välttäminen sekä opetus, ohjaus ja valvonta.¹¹

Etätyöstä on olemassa jonkin verran kansainvälisiä tutkimuksia ajalta ennen COVID-19-pandemiaa.¹² Pandemian myötä etätyötä on tutkittu Suomessa ja ulkomailla myös pandemiatilanteen näkökulmasta.¹³ Suomessa etätyötä on lisäksi tutkittu muilla tieteenaloilla jonkin verran ainakin psykososiaalisen turvallisuuden osalta.¹⁴ Työsuojelurahastolla ja Itä-Suomen yliopistolla on tutkielman kirjoittamisen aikana ollut käynnissä laajoja tutkimushankkeita työsuojelusta etätyössä.¹⁵ Minna Helle on 2000-luvun alussa kirjoittanut etätyöstä ja siihen soveltuvasta juridiikasta kirjan, jossa on käsitellään myös työsuojelua

¹⁰ HE 59/2002 vp, s. 28.

¹¹ Saloheimo 2016, s. 101. Ks. myös Saloheimo 2016, s. 98–106.

¹² Esim. Baruch – Smith 2002, Ramos Martín – Visser 2008, Messenger 2019.

¹³ Esim. Katsabian 2020, Kovalainen – Poutanen – Arvonen 2020.

¹⁴ Sjöblom – Mäkinen – Juutinen – Oksanen – Mäkikangas 2022, Kaltiainen – Hakanen 2022, Kaltiainen – Hakanen 2023.

¹⁵ Ks. esim. Mustonen – Holm – Leppänen – Väisänen – Kauhanen – Hakkarainen – Perkiö-Mäkelä – Oksanen – Hyttinen – Pasanen ja Työsuojelurahaston verkkosivut, Etätyön malli: yksityiselämän suoja ja työturvallisuus etätyössä.

etätyössä.¹⁶ Lisäksi etätyötä on käsitelty työoikeuden perusteoksissa, mutta ainoastaan yleisellä tasolla ja työturvallisuuden osalta varsin lyhyesti. Etätyöstä ei tietojeni mukaan ole tehty oikeustieteellistä tutkimusta, joka keskittyisi fyysiseen turvallisuuteen ja terveyteen kohdistuviin työturvallisuusvelvoitteisiin. Aiheen tutkiminen on mielestäni tärkeää kyseisen tutkimuksellisen aukon vuoksi ja siksi, että TTurvL 5 § mahdollistaa tiettyjen työturvallisuusvelvoitteiden rajoitetun soveltamisen kotona tehtävässä etätyössä.

Pandemia-aikainen laaja etätyöhön siirtyminen on nostanut etätyöhön liittyviä kysymyksiä esiin entistä näkyvämmiin.¹⁷ Muun muassa etätyötä koskeviin työturvallisuusvelvoitteisiin on kiinnitetty erityistä huomiota. Suomen tasolla esimerkiksi Akava on kysynyt, onnistuuko työturvallisuuslaki vastaamaan muun muassa etätyön yleistymisestä seuranneisiin työelämän muutoksiin.¹⁸ Euroopan talous- ja sosiaalikomitean mukaan työturvallisuuteen liittyvät kysymykset vaativat etätyössä erityisesti huomiota.¹⁹ Euroopan parlamentti puolestaan on peräänkuuluttanut kattavampaa etätyön sääntelyä.²⁰ Etätyön työturvallisuussääntelyn uudelleenarvioinnin harkitsemista on suositellut myös Euroopan unionin neuvosto.²¹ Etätyön lisääntymisen ja muiden digitalisaatiosta työelämälle aiheutuvien muutosten synnyttämä tarve kehittää uusia työturvallisuusratkaisuja ja päivittää jo olemassa olevia ratkaisuja on huomioitu myös EU:n työterveyttä ja -turvallisuutta koskevassa strategiakehyksessä vuosille 2021–2027.²² Etätyön puitesopimuksen solmineiden Euroopan työmarkkinaosapuolten yhtenä tavoitteena vuosille 2022–2024 on puitesopimuksen sisällön tarkistaminen ja päivittäminen sekä sen periaatteiden siirtäminen oikeudellisesti sitovaan muotoon direktiivinä.²³ Ne ovatkin päättäneet aloittaa neuvottelut etätyön puitesopimuksen tarkistamisesta ja tarpeesta mahdolliselle direktiiville.²⁴

Kotona tehtävän etätyön tekemiselle on useita syitä pandemiatilanteen ulkopuolellakin. Myös työturvallisuuskysymysten kannalta on tärkeää ymmärtää kotona tehtävän etätyön tekemisen taustalla vaikuttavia syitä sekä etätyön etuja ja haittoja. Keskustelussa esiin nousee usein ennen kaikkea työelämän joustavuuden lisääntyminen. Työntekijälle kotona tehtävä etätyö voi tarjota

¹⁶ Ks. Helle 2004.

¹⁷ Ks. esim. EU-OSHA 2021b, s. 4.

¹⁸ Koskinen 2021.

¹⁹ SOC/660 2021, s. 3.

²⁰ Ks. European Parliament 2021, kohta “Minimum protection of living and working conditions”.

²¹ Council of the European Union 2021, s. 13.

²² COM(2021) 323, s. 8.

²³ ETUC – BusinessEurope – SGI Europe – SMEunited 2022, s. 5.

²⁴ Eurofound 2022b, s. 1.

mahdollisuuden sovittaa joustavammin yhteen työ, perhe-elämä ja muu vapaa-aika. Lisäksi se vähentää työmatkoihin kuluva aikka ja voi siten lisätä työntekijän vapaa-aikaa.²⁵ Yhteiskunnallisella tasolla etätyömahdollisuuksien lisäämisellä voidaan pyrkiä helpottamaan esimerkiksi vammaisten ja iäkkäiden henkilöiden työllistymistä²⁶ sekä vähentää työmatkoista aiheutuvia hiilidioksidipäästöjä.²⁷ Etätyön varjopuolena voi kuitenkin työntekijän kannalta olla muun muassa vaikeus erottaa toisistaan työ ja vapaa-aika sekä työturvallisuuspuutteet esimerkiksi ergonomian osalta.²⁸ Työnantajan kannalta etätyön etuja voivat olla esimerkiksi mahdollisuus rekrytoida työntekijöitä laajemmalla alueella, säästöt toimitilakuluista sekä työnteon joustavuuden ja tehokkuuden kehitys.²⁹ Mahdollisia haittoja voivat olla erilaiset tekniset ongelmat, tietoturva- ja tietosuojariskit, vaikeudet valvoa työntekijöitä ja työn suorittamista sekä vaikeudet hallita organisaatiota.³⁰

Tutkielman tekemiseen on saatu tukea Tilipalvelu Rantalainen Oy:ltä ja erityisesti M & A -johtaja Kimmo Martikainen on tarjonnut tukea kirjoitusprosessiin.

1.2 Tutkimuksen tarkoitus ja rajaukset

Tutkielman tarkoituksena on selvittää, millaisia fyysistä turvallisuutta ja terveyttä koskevia työturvallisuusvelvoitteita työsuhteen osapuolilla on kotona tehtävässä etätyössä. Tarkka tutkimuskysymys on: Mikä on työsuhteen osapuolten fyysistä turvallisuutta ja terveyttä koskevien työturvallisuusvelvoitteiden sisältö ja laajuus kotona tehtävässä etätyössä? Velvoitteiden laajuuden arvioimiseksi on verrattava toisiinsa niiden laajuutta työpaikalla tehtävässä työssä ja kotona tehtävässä etätyössä. Pääasialliseen tutkimuskysymykseen vastaamiseksi on lisäksi tarkasteltava tiettyjä apukysymyksiä. Työnantajan ja työntekijän työturvallisuusvelvoitteiden kokonaiskuvan hahmottamiseksi on ensinnäkin syytä tutkia, millaisia yleisluontoisia fyysiseen turvallisuuteen ja terveyteen kohdistuvia työturvallisuusvelvoitteita kotona tehtävään etätyöhön liittyy. Toiseksi on tutkittava, millaisia tarkempia työturvallisuusvelvoitteita kotona tehtävään etätyöhön näiltä osin liittyy. Työturvallisuusvelvoitteiden sisällön ja laajuuden määrittämiseksi on lisäksi selvitettävä ja

²⁵ Helle 2004, s. 17 ja Eurofound 2010, s. 18.

²⁶ Eurofound – ILO 2017, s. 43.

²⁷ Commission of the European Communities 2008, s. 4.

²⁸ Helle 2004, s. 20.

²⁹ Helle 2004, s. 22.

³⁰ Helle 2004, s. 25.

arvioitava velvoitteisiin ja niiden soveltamiseen kotona tehtävässä etätyössä mahdollisesti kohdistuvat rajoitukset.

Edellä osoitettu tutkimuksellinen aukko mahdollistaisi etätyötä koskevien työturvallisuusvelvoitteiden kokonaisvaltaisen tutkimisen, mutta pro gradu -tutkielmassa tämä ei kuitenkaan aiheen laajuuden vuoksi ole mahdollista. Vaikka TTurVL 1 §:n mukaan laissa käytettävä terveyden käsite kattaa sekä fyysisen että henkisen terveyden, keskitytään tutkielmassa ainoastaan fyysistä turvallisuutta ja terveyttä koskeviin velvoitteisiin.³¹ Henkiseen terveyteen ja turvallisuuteen kohdistuvien työturvallisuusvelvoitteiden tarkastelu on rajattu tutkielman ulkopuolelle, vaikka aiheen tutkiminen voisikin olla etätyöhön liittyvien henkiseen terveyteen kohdistuvien vaarojen ja haittojen vuoksi tarpeen.³² Fyysiseen työturvallisuuteen keskittyvän rajauksen vuoksi tutkielmassa ei tarkastella esimerkiksi työaikaan liittyviä haitta- ja vaaratekijöitä, jotka kohdistuvat ennen kaikkea henkiseen kuormittumiseen.³³ Tutkielmassa ei syvennytä COVID-19-pandemiasta seuranneeseen, äkilliseen ja laajamittaiseen etätyöhön siirtymiseen, josta esimerkiksi Sjöblom ym. käyttävät käsitettä pakotettu etätyö³⁴, sillä se eroaa merkittävästi kotona tehtävän etätyön tekemisestä normaalitilanteessa.³⁵ Pandemian vaikutuksia etätyön tekemiseen ei silti voida täysin sivuuttaa, sillä sen seurauksena tapahtunut etätyön huomattava lisääntyminen teki etätyötä koskevista työoikeudellisista kysymyksistä ajankohtaisia. Tutkielmassa ei käsitellä vastuutahoja tai vastuun kohdentumista työnantajan organisaatiossa eikä myöskään työtapaturmia koskevan työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) soveltumista kotona tehtävään etätyöhön.

Tutkimuksen kohteena ovat työnantajan työturvallisuusvelvoitteista lähtökohtaisesti ne, joiden soveltamisessa voidaan TTurVL 5 §:n perusteella huomioida työnantajan toimintamahdollisuuksiin kohdistuvat rajoitukset. Työsuhteen molempien osapuolten osalta tarkastelu rajoittuu ainoastaan kotona tehtävän etätyön kannalta oleellisiin velvoitteisiin, jotka koskevat työntekijän fyysistä terveyttä ja turvallisuutta. Pro gradu -tutkielman laajuuden ja

³¹ Rajauksen osalta on kuitenkin huomioitava, että fyysisen ja henkisen turvallisuuden ja terveyden erottaminen toisistaan voi joissain tilanteissa olla haasteellista ja epätarkoituksenmukaista. Ks. aiheesta esim. EU-OSHA 2021a. Myös tietyt henkiseen työturvallisuuteen kohdistuvat haitat kuten häirintä ja epäasiallinen kohtelu voivat aiheuttaa psyykkisten lisäksi myös fyysisiä oireita, ks. esim. Saloheimo 2016, s. 109.

³² Ks. aiheesta esim. Eurofound 2020, s. 45. Eurofoundin mukaan etätyö voi esim. lisätä työn intensiivisyyttä ja tehdä työajoista aiempaa pidempiä ja epäsäännöllisempiä. Kotona tehtävään etätyöhön voi myös liittyä riski esim. yksinäisyydestä ja työyhteisöstä eristäytymisestä, ks. Helle 2004, s. 20.

³³ Ks. esim. HE 201/2012 vp, s. 6. Hallituksen esityksessä työaikaan liittyviä haitta- ja vaaratekijöitä käsitellään henkisen kuormituksen yhteydessä.

³⁴ Ks. Sjöblom – Mäkinen – Juutinen – Oksanen – Mäkikangas 2022, s. 2.

³⁵ Ks. aiheesta Sjöblom – Mäkinen – Juutinen – Oksanen – Mäkikangas 2022, s. 2, Ruohomäki – Vuorento – Kaila-Kangas – Laitinen – Joensuu – Soikkanen 2023, s. 14.

kotona tehtävään etätööhön keskittyvän näkökulman vuoksi tietyt työturvallisuusvelvoitteet on rajattu tutkielman ulkopuolelle. Näitä ovat esimerkiksi työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa koskeva TTurvL 17 § ja TTurvL 5 luvun 32–48 § sekä työntekijän työstä pidättäytymisoikeutta koskeva TTurvL 23 §.

1.3 Tutkimuksen metodi ja lähteet

Tutkielman tutkimusmetodi on oikeusdogmatiikka eli lainoppi. Aarnion mukaan luonnontieteessä metodia voidaan yksinkertaistetusti pitää eräänlaisena laskusäännöstönä, joka antaa siihen syötettyjen tosiseikkojen perusteella tuloksen, mutta oikeustieteessä metodilla tarkoitetaan pikemminkin näkökulmaa oikeuteen.³⁶ Lainopin tarkoituksena on määritellyt oikeusnormien systematisointi ja niiden sisällön selvittäminen eli tulkinta. Sen tutkimuskohde on voimassa oleva oikeus.³⁷ Valitun metodin mukaisesti tutkielmassa pyritään vastaamaan tutkimuskysymykseen selvittämällä voimassa olevan työoikeudellisen normiston sisältöä ja systematisoimalla näitä normeja.

Lainopillisessa tutkielmassa keskeisessä roolissa on oikeuslähdeoppi, jonka perusteella oikeudellisen argumentaation pohjana toimiva lähdemateriaali ja lähteiden keskinäinen etusijajärjestys voidaan määrittää. Oikeuslähdeopin mukaan oikeuslähteet voidaan velvoittavuutensa perusteella jakaa kolmeen ryhmään: vahvasti velvoittaviin, heikosti velvoittaviin ja sallittuihin oikeuslähteisiin.³⁸ Tutkielmassa keskeisiä vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä ovat soveltuvat kansalliset ja EU-tason säädökset. EU-tason säädöksistä tärkeimpiä ovat direktiivi toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (89/391, työsuojelun puitedirektiivi), turvallisuutta ja terveyttä varten näyttöpäätetyölle asetettavista vähimmäisvaatimuksista annettu direktiivi (90/270/ETY, näyttöpäätetyödirektiivi) sekä Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (2016/679, yleinen tietosuoja-asetus). Työpaikoille asetettavista turvallisuutta ja terveyttä koskevista vähimmäisvaatimuksista annettua direktiiviä (89/654/ETY) ei sen sijaan käsitellä, sillä se ei 1 ja 2 artikloidensa perusteella sovellu kotona tehtävään etätööhön. Kansallisen lainsäädännön keskeisiä säädöksiä ovat työturvallisuuslaki, perustuslaki (731/1999, PL) ja valtioneuvoston päätös (VNP)

³⁶ Aarnio 1997, s. 35–36.

³⁷ Aarnio 1989, s. 48.

³⁸ Ks. esim. Aarnio 1989, s. 220, Husa – Mutanen – Pohjalainen 2008, s. 33.

näyttöpäätetyöstä (1405/1993). Tutkielmassa keskitytään Suomen kansalliseen lainsäädäntöön, mutta koska se pohjautuu pitkälti unionitason sääntelyyn³⁹, on myös soveltuvia direktiivejä ja asetuksia analysoitava. Koska kansallisella lainsäädäntötasolla tai unionitasolla ei ole erikseen juuri etätyötä kattavasti käsittelevää lainsäädäntöä, tutkielman keskeisenä lähdemateriaalina on etätyötä koskeva puitesopimus, jonka sijoittaminen oikeuslähdeopin mukaisiin ryhmiin on jokseenkin haastavaa.⁴⁰

Heikosti velvoittavia keskeisiä lähteitä ovat edellä mainittujen säädösten valmisteluaineistot ja nykyisen työturvallisuuslain aikaiset tuomioistuinratkaisut⁴¹. Lisäksi keskeinen, oikeuslähdeopin mukaan sallittu lähde on oikeuskirjallisuus, josta voidaan nostaa esiin Jorma Saloheimon Työturvallisuus: perusteet, vastuu ja oikeusturva⁴², Pertti Siikin Työturvallisuuslainsäädäntö – Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet⁴³, Minna Helteen Etätyö⁴⁴ sekä Enni Ala-Mikkulan väitöskirja Työnantajan työsuojeluvastuu⁴⁵. Muita keskeisiä sallittuja lähteitä ovat Kansainvälisen työjärjestön (ILO), Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön (Eurofound) ja Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (EU-OSHA) teettämät etätyöhön liittyvät erilaiset julkaisut, raportit ja selvitykset. Lähdeaineiston osalta on huomioitava, että monet lähdemateriaalit koskevat etätyötä yleisesti ottaen, eivätkä tee tutkielman tapaan eroa kotirauhan piirissä tehtävän etätyön ja muissa sijainneissa tehtävän etätyön välillä.

Kansallisen lainsäädännön osalta tutkielmassa pyritään tulkitsemaan työnantajan ja työntekijän työturvallisuusvelvoitteita koskevia TTurvL:n säännöksiä, jotka voivat ajankohtaistua kotona tehtävässä etätyössä. Työnantajan työturvallisuusvelvoitteiden osalta erityisen olennainen on kotona tehtävää etätyötä koskeva TTurvL 5 § ja siinä mainitut lainkohdat, joiden soveltamista kotona tehtävään etätyöhön on rajoitettu. Näitä ovat TTurvL 9, 10, 12 § ja 5 luvun säännökset, joita tarkastellaan tutkielman aiheen kannalta tarpeellisin osin. Työntekijän työturvallisuusvelvoitteiden osalta tarkastelun kohteena ovat TTurvL 18, 19 ja 21 §. Myös työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta koskeva TTurvL 8 § on eräänlaisena

³⁹ Saloheimo 2016, s. 7.

⁴⁰ Ks. puitesopimuksen oikeudellisesta sitovuudesta kappale 2.1

⁴¹ Oikeuskäytännöstä ks. esim. Saloheimo s. 69. Nykyisen työturvallisuuslain (738/2002) tavoitteet eroavat jokseenkin vanhan työturvallisuuslain (299/1958) tavoitteista, joten vanhan lain aikaisilla tuomioistuinratkaisuilla on nykyisen lain tulkinnassa vain rajallinen merkitys.

⁴² Ks. Saloheimo 2016.

⁴³ Ks. Siiki 2002.

⁴⁴ Ks. Helle 2004.

⁴⁵ Ks. Ala-Mikkula 2020.

työturvallisuuden yleislausekkeena⁴⁶ keskeinen, samoin kuin opetus- ja ohjausvelvoitetta koskeva TTurvL 14 §. Lisäksi tutkielmassa tarkastellaan perustuslakia sen yksityisyydensuojaa ja kotirauhaa koskevilta osin. Lakitekstin tulkinnassa lainsäätäjän tarkoitus on pyrittävä selvittämään lainvalmisteluaineiston, kuten hallituksen esitysten avulla.⁴⁷ Tältä osin tärkeässä roolissa on ennen kaikkea hallituksen esitys työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 59/2002) sekä eräät muut hallituksen esitykset.

Tutkimuskysymykseen vastaamisessa pyritään hyödyntämään myös oikeuskäytäntöä, mitä kuitenkin hankaloittaa se, ettei korkeimman oikeuden käsiteltäväksi ole päätynyt kotona tehtävää etätyötä koskevia tapauksia. Siksi tutkielmassa selvitetään kotona tehtävän etätyön työturvallisuusvelvoitteisiin liittyvää oikeustilaa muunlaisia työntekotilanteita koskevien korkeimman oikeuden ja hovioikeuksien ratkaisujen pohjalta. Tällöin on kuitenkin huomioitava, etteivät TTurvL 5 §:n mukaiset työturvallisuusvelvollisuuksien rajoitukset voi kyseisissä ratkaisuissa tulla sovellettaviksi, eikä ratkaisusta siten tule vetää liian pitkälle meneviä johtopäätöksiä kotona tehtävän etätyön suhteen. Tutkielmassa myös tiedostetaan, etteivät hovioikeuden ratkaisut ole korkeimman oikeuden ratkaisujen tapaan ennakkopäätöksiä.

1.4 Tutkimuksen rakenne

Rakenteeltaan tutkielma jakautuu viiteen lukuun, joista ensimmäinen on johdanto. Toisessa luvussa määritellään tutkielmassa käytetyt käsitteet. Koska etätyötä ei ole lainsäädäntötasolla määritelty, arvioidaan tutkielman toisessa luvussa yhtäältä etätyön puitesopimuksen mukaista määritelmää ja toisaalta kansallisesta työturvallisuuslaista johdettavissa olevaa määritelmää. Niiden pohjalta määritellään tutkielmassa käytetty kotona tehtävän etätyön käsite. Lisäksi toisessa luvussa perehdytään näyttöpäätetyön ja etätyön vaara- ja haittatekijöihin sekä yksityisyydensuojan ja kotirauhan yhteensovittamiseen työturvallisuusvelvoitteiden kanssa. Kolmannessa luvussa käsitellään työsuhteen osapuolten yleisluontoisia työturvallisuusvelvoitteita kotona tehtävässä etätyössä. Niitä ovat TTurvL 2 luvussa säädetyt velvollisuudet, jotka koskevat kaikkia työnantajia teetettävän työn laadusta riippumatta sekä 4 luvussa säädetyt työntekijän työturvallisuusvelvoitteet. Neljännessä luvussa tarkastellaan työtä ja työolosuhteita koskevia tarkempia työturvallisuusvelvoitteita. Viidennessä luvussa esitellään tutkielman johtopäätökset.

⁴⁶ Ks. esim. Saloheimo 2016, s. 70.

⁴⁷ Aarnio, 1989, s. 225–226.

2 Fyysinen työturvallisuus kotona tehtävässä etätyössä

2.1 Etätyön määritelmä etätyön puitesopimuksen mukaan

Etätyön käsitettä ei ole määritelty kansallisessa tai Euroopan Unionin sääntelyssä laintasoisesti. Käsite on tästä syystä jokseenkin vakiintumaton, mikä osaltaan vaikeuttaa etätyön tutkimista ja esimerkiksi sen yleisyyden johdonmukaista arviointia.⁴⁸ Etätyön puitesopimus tarjoaa etätyölle yhden määritelmän, jonka voitaneen varsinaisen laintasoisen määritelmän puuttuessa nähdä olevan virallisin määritelmä etätyölle. Ennen määritelmän tarkempaa käsittelyä on syytä perehtyä tarkemmin puitesopimuksen oikeudelliseen asemaan. Puitesopimuksen solmivat Euroopan työmarkkinaosapuolet vuonna 2002 ja sen täytäntöönpano toteutettiin SEUT 155 artiklan (ent. EY-sopimuksen 139 artikla) mukaisesti työmarkkinaosapuolten ja jäsenvaltioiden omien menettelyjen ja käytäntöjen mukaisesti. Täytäntöönpanotapansa vuoksi se on niin kutsuttu autonominen sopimus (autonomous agreement).⁴⁹ Puitesopimus sitoo sopimusosapuolia oikeudellisesti mutta sillä ei ole suoraa oikeusvoimaa.⁵⁰ Suomessa puitesopimus on täytäntöön pantu kansallisten työmarkkinakeskusjärjestöjen välisellä sopimuksella.⁵¹ Puitesopimuksen määritelmä etätyölle ei kaikilta osin sellaisenaan vastaa sille TTurvL:sta johdettavissa olevaa määritelmää. Siksi tutkielmassa käytetään etätyön määritelmänä näiden kahden määritelmän yhdistelmää. Ensin kyseisiä määritelmiä on kuitenkin tarpeen tarkastella yksi kerrallaan.

Etätyön puitesopimuksessa etätyöllä tarkoitetaan tapaa järjestää ja/tai suorittaa työtä työsopimuksen perusteella/työsuhteessa käyttäen tietotekniikkaa tavalla, jossa työ, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, tehdään säännöllisesti noiden tilojen ulkopuolella.⁵² Puitesopimuksessa etätyön määritelmä on tarkoituksellisesti jätetty melko laajaksi, jotta mahdollisimman monenlainen työ kuuluisi sen piiriin.⁵³ Puitesopimuksen soveltamisala määräytyy siinä käytetyn etätyön käsitteen perusteella, joten kyseistä määritelmää on

⁴⁸ Esimerkiksi Työolobarometrissa 2020 etätyön yleisyyttä selvitettiin kyselytutkimuksella, jossa käytetty määritelmä kuitenkin poikkesi joiltain osin etätyön puitesopimuksen määritelmästä, ks. Työolobarometri 2020, s. 78. Ks. myös Eurofound 2010, s. 3.

⁴⁹ Eurofound 2010, s. 8. Aiemmin kyseisellä tavalla täytäntöön pantuja sopimuksia on nimitetty vapaaehtoisiksi sopimuksiksi, kuten myös etätyön puitesopimuksen 1 artiklassa on tehty. Ilmaisulla ”vapaaehtoinen” viitataan siis tässä yhteydessä sopimuksen synty- ja voimaansaattamistapaan, ks. Helle 2004, s. 78.

⁵⁰ Helle 2004, s. 78.

⁵¹ Sopimus etätyötä koskevan puitesopimuksen täytäntöönpanosta 23.5.2005.

⁵² Framework agreement on telework, suomennos Etätyötä koskeva puitesopimus.

⁵³ Eurofound 2010, s. 3.

tarkasteltava perusteellisesti. Etätyön puitesopimuksessa käytetyn määritelmän voidaan katsoa sisältävän seuraavat tunnusmerkit⁵⁴:

1. etätyö on tapa järjestää ja/tai tehdä työtä, ei itsenäinen työsopimusmuoto
2. etätyötä tehdään työsopimuksen perusteella/työsuhteessa
3. etätyön tekemiseen käytetään tietotekniikkaa
4. etätyötä tehdään työnantajan tilojen ulkopuolella, mutta sitä voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa
5. etätyö on säännöllistä

Ainoastaan kaikki kyseiset tunnusmerkit täyttävä työ kuuluu puitesopimuksen soveltamisalan piiriin. Ensimmäinen tunnusmerkki on selkeä, eikä vaadi tarkempaa itsenäistä tarkastelua. Muut tunnusmerkit sen sijaan vaativat tarkempaa syventymistä. Toinen tunnusmerkki tarkoittaa, että puitesopimuksen soveltamisala määritellään työsuhteen olemassaolon perusteella. Suomen kansallisessa työoikeussäätelyssä työsuhteen olemassaolo määritellään työsopimuslain (55/2991, TSL) 1.1 §:ssä säädettyjen perustunnusmerkkien avulla. Niitä ovat sopimus, työn tekeminen henkilökohtaisesti, työn tekeminen työnantajan lukuun, direktio-oikeus ja työstä saatava palkka/muu vastike. Kaikkien tunnusmerkkien on täytyttävä samanaikaisesti, jotta kyseessä on työsuhde.⁵⁵ Siten vain kaikki kyseiset tunnusmerkit täyttävä työnteko kuuluu puitesopimuksen soveltamisalaan Suomen työoikeussäätelyn soveltamispiirissä.

Kolmatta puitesopimuksen määritelmän tunnusmerkkiä, eli vaatimusta tietotekniikan käyttämisestä, voidaan pitää jokseenkin huonosti yhteensovitettavana Suomen kansalliseen työoikeussäätelyyn, jossa käytettävällä työvälineellä ei lähtökohtaisesti ole merkitystä.⁵⁶ Tietotekniikan käytön korostamisella on juurensa puitesopimuksen taustassa. Sopimuksen solmimisen taustalla vaikutti pyrkimys tehdä EU:sta tietoyhteiskunta ja nykyaikaistaa työelämää.⁵⁷ Helteen mukaan puitesopimuksen soveltamisalaan kuuluu kaikki työ, jossa hyödynnetään tietotekniikkaa työn järjestämisessä ja/tai sen tekemisessä, eikä puitesopimus

⁵⁴ Ks. esim. Helle 2004, s. 46–49, EU-OSHA 2021b, s. 5. Pidän Helteen jaottelua joiltain osin osuvampana, vaikka Helteen jaottelussa elementtejä on vain neljä ja elementit 1 ja 2 on yhdistetty. Nähdäkseni elementeillä 1 ja 2 on kuitenkin molemmilla itsenäistä merkitystä määritelmän kannalta, joten ne on tarpeen erottaa toisistaan.

⁵⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 24.

⁵⁶ Aiheesta tarkemmin ks. esim. Helle 2004, s. 47–48.

⁵⁷ Helle 2004, s. 70.

varsinaisesti edellyttä työn tekemistä tietokoneella.⁵⁸ Käytännössä tietotekniikkaa hyödynnettäneen vähintään jollain tasolla valtaosassa kotona tehtävästä työstä, eikä vaatimus tietotekniikan käytöstä näin ollen luultavasti käytännössä rajaa etätyötilanteita puitesopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle.⁵⁹ Neljäs tunnusmerkki korostaa, että puitesopimuksen soveltamisalaan kuuluva työ ei ole sidoksissa tiettyyn sijaintiin. Työn on oltava luonteeltaan sellaista, että työntekijällä olisi vähintään hypoteettinen mahdollisuus suorittaa työtä työnantajan tiloissa.⁶⁰

Tunnusmerkeistä tulkinnanvaraisin on vaatimus etätyön säännöllisyydestä, sillä puitesopimuksen tekstistä ei ilmene, mitä sillä tarkalleen ottaen tarkoitetaan. European Trade Union Confederationin (ETUC) puitesopimusta koskevassa tulkintaoppaassa todetaan työn kuuluvan puitesopimuksen mukaiseen etätyön määritelmään, mikäli sitä tehdään työnantajan tilojen ulkopuolella säännöllisesti (yksi päivä viikossa/viisi päivää viikossa) hyödyntäen teknologiaa.⁶¹ Nähdäkseni ETUC:in mainintaa etätyön tekemisestä yhdestä viiteen päivää viikossa ei tule pitää kovinkaan sitovana puitesopimuksen soveltamisalan määrittelyn kannalta, sillä kyseessä ei ole varsinaisen lainvalmisteluaineisto, ja ETUC:in lisäksi puitesopimusta oli solmimassa myös muita työmarkkinaosapuolia.⁶² ETUC:in tulkintaa voidaan siten pitää vain yhden sopimusosapuolen näkemyksenä sopimuksen tulkinnasta. Näin tiukka määritelmä säännöllisyydelle vaikuttaa epätarkoituksenmukaiselta kun huomioidaan, että puitesopimuksen haluttiin sen solmimisvaiheessa kattavan laajasti erilaiset mahdolliset etätyöjärjestelyt.⁶³ Jos säännöllisyyden katsottaisiin edellyttävän tulkintaoppaan sanamuodon mukaisesti, että etätyötä tehdään vähintään yhtenä päivänä joka viikko, puitesopimuksen piiriin eivät välttämättä kuuluisi lainkaan esimerkiksi tilanteet, joissa etätyötä tehdään usein, mutta joinain viikkoina ei yhtenäkkään päivänä. ETUC:in kannasta ei myöskään ilmene, edellyttäisikö säännöllisyys todella viikoittaista etätyöskentelyä, vai voitaisiinko tehtyä etätyötä tarkastella esimerkiksi tietyn tasoittumisjakson sisällä.

Helle lähestyy säännöllisyyden määritelmää sen vastakohtaan eli satunnaisuuden kautta. Satunnaista, ja siten puitesopimuksen soveltamisalan ulkopuolella, on hänen mukaansa

⁵⁸ Helle 2004, s. 47.

⁵⁹ Vaatimuksesta käyttää tietotekniikkaa ja tietotekniikan käytön yleisyydestä ks. myös Uhmavaara – Niemelä – Melin – Mamia – Malo – Koivumäki – Blom 2005, s. 29.

⁶⁰ Helle 2004, s. 48.

⁶¹ ETUC 2003, s. 10.

⁶² Ks. esim. ETUC 2003, s. 3.

⁶³ Ks. esim. ETUC 2003, s. 9.

varmuudella ainakin kertaluonteinen etätyö.⁶⁴ Eurofoundin eräessä selvityksessä esitetyn näkemyksen mukaan puitesopimuksen määritelmän voi täyttää jopa harvemmin kuin kerran viikossa tehtävä etätyö, kunhan työntekijä tekee etätyötä säännöllisesti.⁶⁵ Euroopan komission etätyön puitesopimuksen implementointia koskevassa raportissa etätyön määritelmän katsottiin edellyttävän ”jossain määrin pysyvyyttä tai ajallista jatkuvuutta”.⁶⁶ Nähdäkseni on perustelluinta lähteä siitä, ettei puitesopimuksessa mainitun säännöllisyyden voida katsoa edellyttävän tiettyä viikoittaista tai kuukausittaista vähimmäismäärää. Säännöllisyyttä ei ensinnäkään ole lainkaan määritelty puitesopimuksen tekstissä. Toiseksi tiettyä vähimmäismäärää edellyttävä tulkinta kaventaisi puitesopimuksen soveltamisalaa, mikä olisi vastoin sopimuksen tarkoitusta. Näin ollen myös harvakseltaan tehtävä etätyö voi näkemykseni mukaan kuulua puitesopimuksen soveltamisalaan, kunhan se ei ole täysin kertaluonteista vaan on katsottavissa vähintään jossain määrin säännölliseksi.

Puitesopimuksen määritelmää on kritisoitu esimerkiksi siitä, ettei se vastaa etätyön tekemisen todellisuutta. Puitesopimus käsittää etätyön virallisena ja säännöllisenä järjestelyinä, vaikka todellisuudessa se voi usein olla luonteeltaan epävirallisempaa ja satunnaisempaa. Osaltaan tätä voi selittää teknologian kehitys, joka on mahdollistanut joustavampia etätyöjärjestelyjä kuin puitesopimusta solmittaessa osattiin arvioida.⁶⁷ Eurofound on arvioinut, että selkeä, unionitasolla annettu laintasoinen määritelmä etätyöstä voisi olla tarpeen.⁶⁸ Erityisesti Pohjoismaissa etätyön on havaittu olevan luonteeltaan useimmiten satunnaista ja vapaamuotoista, sekä perustuvan virallisen sääntelyn sijaan pitkälti työnantajan ja työntekijän väliseen luottamukseen.⁶⁹

2.2 Työturvallisuuslain 5 §:stä johdettava määritelmä etätyölle ja säännöksen soveltamisala

Työturvallisuuslaissa ei nimenomaisesti käytetä käsitettä etätyö⁷⁰, mutta lain 5 § koskee otsikkonsa mukaan työntekijän tai muun kodissa tehtävää työtä. Pykälän mukaan

⁶⁴ Helle 2004, s. 49.

⁶⁵ Eurofound 2010, s. 3. Toisaalta voidaan pitää jokseenkin ristiriitaisena, että kyseisessä selvityksessä tehdyssä eri maiden välisen etätyötilanteen vertailussa on tästä huolimatta huomioitu ainoastaan sellainen etätyö, jota tehdään vähintään neljäsosa kokonaistyöajasta, ks. Eurofound 2010, s. 4.

⁶⁶ Commission of the European Communities 2008, s. 33.

⁶⁷ Eurofound 2020, s. 46.

⁶⁸ Eurofound 2022a, s. 62.

⁶⁹ EU-OSHA 2021b, s. 15, ks. myös Eurofound 2022a, s. 9.

⁷⁰ Työturvallisuuslain esitöissä sen sijaan mainitaan myös nimenomaisesti etätyö ja kiinnitetään huomiota sen lisääntymiseen, ei kuitenkaan TTurvL 5 §:n perustelujen yhteydessä, ks. HE 59/2002 vp, s. 8.

työturvallisuuslakia sovelletaan myös työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa, työnantajan kodissa taikka työnantajan osoituksesta muun henkilön kodissa tai näihin liittyvissä olosuhteissa. Tiettyjen työnantajan työturvallisuusvelvoitteiden noudattamisessa huomioidaan tällöin työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Tällöinkin työnantajan on noudatettava, mitä TTurvL:ssa säädetään muun muassa koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden käyttämisestä työssä. Saloheimon mukaan tämä tarkoittaa, että työnantajalla on etätyössä samat velvollisuudet liittyen laitteiden ja aineiden luovuttamiseen työntekijälle, mutta työnantajan odotetaan valvovan niiden käyttöä vain tosiasiallisten toimintamahdollisuuksiensa rajoissa.⁷¹ TTurvL:n sääntely on kokonaisuudessaan pakottavaa, eikä lain kotona tehtävää etätyötä koskevista työturvallisuusvelvollisuuksista ole mahdollista sopia toisin työntekijän vahingoksi.⁷²

TTurvL 5 §:stä johdettava määritelmä etätyölle käsittää työn, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa, työnantajan kodissa taikka työnantajan osoituksesta muun henkilön kodissa tai näihin liittyvissä olosuhteissa. Tehtävän työn luonteella ei ole säännöksen soveltamisen kannalta merkitystä.⁷³ Kun TTurvL 5 §:ää sovelletaan, huomioidaan lain 9, 10 ja 12 §:ssä sekä 3 ja 5 luvussa säädettyjen velvoitteiden noudattamisessa työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Mahdollisuus huomioida työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset koskee seuraavia työturvallisuusvelvoitteita:

- työsuojelun toimintaohjelma
- työn vaarojen selvittäminen ja arviointi
- työympäristön suunnittelu
- työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta
- työhön ja työolosuhteisiin tarkemmin liittyvät velvollisuudet.

⁷¹ Saloheimo 2016, s. 42.

⁷² Ks. esim. Ala-Mikkula 2020, s. 53.

⁷³ HE 59/2002 vp, s. 28.

Säännöksen sanamuodon perusteella ei ole täysin yksiselitteistä, sovelletaanko siinä mainittuja rajoituksia ainoastaan kodissa tai muissa kotirauhan suojaamissa tiloissa, sillä säännöksessä mainitaan myös työntekijän muussa itse valitsemassaan paikassa tekemä työ. Tämä herättää kysymyksen siitä, soveltuuko TTurvL 5 § kotirauhan suojaamissa tiloissa tehtävän työn ohella myös sellaiseen työhön, jota työntekijä tekee muussa itse valitsemassaan sijainnissa. Vastaus kysymykseen on erittäin oleellinen, sillä se määrittää säännöksen tosiasiallisen soveltamisalan. Säännöksen sanamuodon tulkinnanvaraisuuden vuoksi TTurvL 5 §:n soveltamisalaa voidaan pyrkiä selventämään selvittämällä lainsäätäjän tarkoitusta lain esitöistä. TTurvL 5 §:n esitöiden mukaan pykälä kattaa periaatteessa kolme erilaista tilannetta, joista kaikkia kohdellaan työnantajan työturvallisuusvelvoitteiden soveltamisen kannalta samalla tavalla. Nämä tilanteet ovat 1) työsopimuksen mukaan työntekijän kodissa tai muussa työntekijän itsensä valitsemassa paikassa tehtävä työ, 2) työnantajan kodissa tehtävä työ ja 3) työnantajan osoituksesta toisen henkilön kodissa tehtävä työ.⁷⁴

TTurvL 5 §:n esitöissä viitataan usein kodissa tehtävään työhön. Säännöksen ei kuitenkaan lain esitöissä nimenomaisesti mainita soveltuvan *ainoastaan* kodissa tai muissa kotirauhan suojaamissa tiloissa tehtävään työhön. Osaltaan tätä vastaan puhuu pykälässä käytetty sanamuoto lain soveltumisesta työhön, jota työntekijä tekee muussa valitsemassaan paikassa. Viittauksena TTurvL 5 §:n soveltumisesta ainoastaan kotirauhan suojaamissa tiloissa tehtävään työhön voidaan sen sijaan pitää ensinnäkin pykälän otsikkoa ”Lain soveltaminen työhön työntekijän tai muun kodissa”. Myös esityksen tavoitteita ja keskeisiä ehdotuksia käsittelevässä osiossa mainitaan kodissa tai muissa siihen rinnastettavissa olosuhteissa tehtävä työ, joka on pääosin lain soveltamisalan piirissä.⁷⁵ Lain esitöissä mainitaan kuitenkin työntekijän kodin ohella myös muussa työntekijän valitsemassaan paikassa tekemä työ ilman, että käy selväksi, onko tällaisenkin työntöön tapahduttava PL 10 §:n suojaamissa tiloissa kuuluakseen TTurvL 5 §:n soveltamisalaan.⁷⁶

TTurvL 5 §:n esitöissä todetaan seuraavasti: ”Ehdotettu lainkohta lähtisi nykyiseen tapaan siitä, että kodissa tai siihen verrattavissa olevissa Suomen perustuslain 10 §:ssä turvattua yksityisyyden suojaa koskevissa olosuhteissa ei työnantajalle voi asettaa sellaisia toimintavelvoitteita, joita hänen ei oikeudellisesti eikä tosiasiallisesti ole mahdollista toteuttaa.

⁷⁴ HE 59/2002 vp, s. 28.

⁷⁵ HE 59/2002 vp, s. 17.

⁷⁶ HE 59/2002 vp, s. 28.

Näin ollen lain soveltamisalaa kodissa tehtävässä työssä on joiltakin osin rajoitettava.”⁷⁷ TTurVL 5 §:n soveltamisalaa voidaan osaltaan pyrkiä selkeyttämään perehtymällä soveltuville osin voimassa olevaa TTurVL:ia edeltäneeseen sääntelyyn, sillä 5 §:n esitöissä säännös rinnastetaan lähtökohdiltaan siihen. Keskeisessä roolissa on tällöin vanha työturvallisuuslaki (299/1958, VTTurVL) esitöineen. VTTurVL soveltuu myös työhön, jota tehtiin työsuhteessa työntekijän kotona tai siihen verrattavissa olosuhteissa, joissa työnantajan asiaksi ei voitu katsoa työn järjestelyä. VTTurVL:n soveltumisesta tällaiseen työhön säädettiin sen 2 §:n (27/1987) 2 kohdan mukaan asetuksella.

VTTurVL 2 §:n mukainen sääntely toteutettiin asetuksella työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain soveltamisesta työturvallisuuslain 2 §:ssä tarkoitettuun työhön (475/1988). Asetuksen 2 §:ssä säädettiin muun muassa työstä, jota tehdään työsuhteessa työntekijän kotona tai siihen verrattavissa olosuhteissa, joissa työnantajan asiaksi ei voitu katsoa työn järjestelyä. Etätyötoimikunnan ja Heikkilän mukaan asetuksen 2 § koski ainoastaan työntekijän kotona tehtävää työtä, ja mikäli etätyötä tehtiin esimerkiksi etätyökeskuksissa, soveltuu siihen normaalisti VTTurVL.⁷⁸ Jotta voidaan ymmärtää paremmin VTTurVL:n voimassaoloaikaisen sääntelyn soveltamisala, ja sitä kautta hahmottaa paremmin myös TTurVL 5 §:n soveltamisala, on perehdyttävä VTTurVL 2 §:n esitöihin. Niissä käsitellään tarkemmin asetuksen soveltamisalaa määrittäviä, kotona tehtävän ja siihen rinnastuvan työn käsitteitä. Tämänkaltaisesta työstä käytettiin lain esitöissä nimityksiä kotityö ja kotityöhön rinnastettava työ.⁷⁹ Hallituksen esityksessä ei nähty enää perusteltuna rajata kotityötä, työnantajan valvontapiiriin kuulumatonta taikka työnantajan taloudessa suoritettavaa työtä täysin työturvallisuuslainsäädännön soveltamisalan ulkopuolelle.⁸⁰

VTTurVL 2 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa todettiin, että ehdotuksella laajennettaisiin lain soveltamisalaa työntekijän omassa kodissaan tekemään sekä muutoin vaikeasti valvottavissa olevaan työhön. Lain kerrottiin soveltuvan rajoitettuna kotityöhön ja muuhun kotityöhön rinnastettavaan työhön, jossa työnantajan on käytännöllisistä syistä vaikea valvoa työn järjestelyä. Esimerkkeinä kyseisen säännöksen tarkoittamista työntekijöistä mainitaan kotiaavustajat, kotisairaanhoidajat ja maatalouslomittajat. Tällaisessa työssä soveltamisalan ulkopuolelle jäivät turvallisuusvaatimukset, jotka koskivat varsinaista työympäristöä. Lisäksi

⁷⁷ HE 59/2002 vp, s. 28.

⁷⁸ Etätyötoimikunnan mietintö 1990, s. 65, Heikkilä 1996, s. 39.

⁷⁹ Ks. HE 81/1985 vp, s. 1.

⁸⁰ HE 81/1985 vp, s. 10.

tällöin oli muutoinkin huomioitava ”ne tekijät, jotka aiheutuvat kotipiirin yksityisyydestä ja työsuojeluvalvonnan yleisten menettelysääntöjen soveltumattomuudesta näihin tilanteisiin”.⁸¹ Edellä esitetystä ilmenee nähdäkseni vahvoja perusteita tulkita, että VTTurvL:n esitöissä on tässä yhteydessä tarkoitettu juuri kotirauhan piirissä tehtävää työtä. Toisaalta esitöissä mainitaan kotityöhön rinnastettava työ, jossa työn järjestelyä on vaikea valvoa käytännöllisistä syistä. Tämän perusteella ei mielestäni ole täysin selvää, oliko VTTurvL:n 2 §:n ja sen toimeenpanoasetuksen soveltamisen kannalta ratkaisevaa, että työtä tehtiin kotirauhan suojaamissa tiloissa vai koskiko sääntely yleisesti ottaen myös muuta vaikeasti valvottavaa työtä.⁸² TTurvL 5 §:n esitöissä olevan, VTTurvL:n aikaista sääntelyä koskevan maininnan osalta vaikuttaa kuitenkin olleen tarkoitus viitata juuri PL 10 §:n suojaamiin olosuhteisiin.

Helle katsoo, että TTurvL 5 §:n mukaiset työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset huomioidaan ainoastaan kodissa tai muissa PL 10 §:n piiriin kuuluvissa tiloissa tehtävässä työssä, mutta ei silloin, jos etätyötä tehdään muissa sijainneissa.⁸³ Mielestäni ei kuitenkaan ole täysin yksiselitteistä, voidaanko TTurvL 5 §:n soveltamisalaa tulkita näin suoraviivaisesti. TTurvL 5 §:n sanamuodon ja pykälän esitöiden perusteella on selvää, että työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset huomioidaan ainakin PL 10 §:n turvaamissa olosuhteissa. Nähdäkseni ei kuitenkaan voida täysin varmasti poissulkea sitä vaihtoehtoa, että niiden voitaisiin lain sanamuodon ja esitöiden perusteella katsoa soveltuvan myös muussa työntekijän itse valitsemassaan paikassa tekemään työhön. Tulkintani mukaan lainsäätäjän tarkoituksena vaikuttaa lain esitöiden perusteella vahvasti olleen säätää työturvallisuusvelvoitteisiin nimenomaan kotirauhan piirissä tehtävää työtä koskevia rajoituksia. Tästä huolimatta ei mielestäni voida täydellä varmuudella sanoa TTurvL 5 §:n soveltuvan *ainoastaan* kotirauhan piiriin kuuluviin tiloihin, sillä säännöstekstissä mainitaan myös muussa työntekijän itsensä valitsemassa paikassa tehtävä työ, eikä pykälässä tai sen esitöissä mainita nimenomaisesti, että kyse tulisi aina olla kotirauhan piiriin kuuluvasta tilasta.⁸⁴

⁸¹ HE 81/1985 vp, s. 14.

⁸² VTTurvL 2 §:n esitöistä voidaan nähdäkseni löytää perusteluja molempien näkökulmien puolesta, ks. HE 81/1985 vp, s. 14.

⁸³ Helle 2004, s. 211. Helle mainitsee esimerkkinä muun muassa etätyökeskukset.

⁸⁴ Mikäli TTurvL 5 §:n katsottaisiin soveltuvan vain kotona tehtävään etätyöhön, tarkoittaisi tämä sitä, etteivät säännöksessä eriteltyt työturvallisuusvelvoitteiden rajoitukset soveltuisi muualla tehtävään etätyöhön. Näin ollen työturvallisuusvelvoitteiden voitaisiin nykyisen sääntelyn perusteella lähtökohtaisesti katsoa olevan muualla tehtävässä etätyössä voimassa samansisältöisinä kuin työnantajan tiloissa tehtävässä työssä. Ks. aiheesta Helle 2004, s. 211.

TTurvL 5 §:n mukaan lakia sovelletaan myös työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa. Tällä soveltamisalan rajauksella voidaan välttää työnantajan kannalta kohtuuton tilanne, jossa työntekijä työskentelisi kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa sopimatta asiasta työnantajan kanssa ja mahdollisesti jopa vastoin työnantajan tahtoa, mutta työnantajan TTurvL:n mukaiset velvollisuudet tulisivat silti sovellettaviksi. Lain esitöissä säännöksen kerrotaan kattavan ”työsopimuksen mukaan työntekijän kodissa tai muussa työntekijän itsensä valitsemassa paikassa tehtävän työn, työnantajan kodissa tehtävän työn ja työnantajan osoituksesta toisen henkilön kodissa tehtävän työn”.⁸⁵ Kiinnostavaa on, että lain sanamuoto ja lain esitöissä käytetty sanamuoto eroavat toisistaan, sillä säännöstekstissä on käytetty ilmaisua ”sopimuksen mukaan” ja lain esitöissä ilmaisua ”työsopimuksen mukaan”. Nähdäkseni sopimiselta ei voida edellyttää tiettyä määrämuotoa, vaan lähtökohdaksi on otettava, että kyseessä on työsopimuksen tekemisen tapaan vapaamuotoinen oikeustoimi.⁸⁶ Tiitinen ja Kröger kirjoittavat, että työsopimus voi olla muodoltaan kirjallinen, suullinen, sähköinen tai syntyä jopa konkludenttisesti.⁸⁷ Tätä on nähdäkseni pidettävä lähtökohtana myös kotona tehtävästä etätyöstä sopimisen osalta. Tällöin voisi olla mahdollista, että etätyötä katsottaisiin tehtävän konkludenttisesti syntyneen sopimuksen mukaan, jos työnantaja ilman nimenomaista sopimista tietoisesti sallii työntekijän kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa tekemän etätyön.⁸⁸

Koska PL 10 § on olennainen TTurvL 5 §:n soveltamisalan kannalta, on sitä tarpeen käsitellä tässä yhteydessä tarkemmin. PL 10.1 §:n mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. PL 10.3 §:n (817/2018) mukaan lailla voidaan säätää muun muassa perusoikeuksien turvaamiseksi välttämättömistä kotirauhan piiriin ulottuvista toimenpiteistä. Työsuojelusäännöksillä turvattava perusoikeus on PL 7 §:ssä säädetty oikeus elämään ja turvallisuuteen.⁸⁹ PL 10 §:n perusteluissa viitataan hallituksen esitykseen 309/1993 vp sekä perustuslakivaliokunnan mietintöön 25/1994 vp⁹⁰, joiden avulla voidaan hahmottaa yksityiselämän suojan ja kotirauhan piirin ulottuvuutta. HE 309/1993 vp:n mukaan yksityiselämän piirin tarkka määrittäminen on hankalaa, eikä aina ole täysin mahdollista

⁸⁵ HE 59/2002 vp, s. 28.

⁸⁶ Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 11. Myöskään etätyön puitesopimuksessa ei edellytetä, että etätyöstä sovittaisiin määrämuotoisesti.

⁸⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 11.

⁸⁸ Ks. konkludenttisen työsopimuksen syntymisestä vastaavalla tavalla Tiitinen – Kröger 2012, s. 11.

⁸⁹ Ks. esim. HE 94/2005 vp, s. 24. Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain esitöiden mukaan työsuojeluviranomaisen on pystyttävä valvomaan työturvallisuussuhteiden toteutumista PL 7 §:ssä säädettyjen elämän ja henkilökohtaisen turvallisuuden suojan vuoksi.

⁹⁰ HE 1/1998 vp, s. 79.

erottaa toisistaan yksityiselämän, kotirauhan ja kunnian oikeushyviä. Yksityiselämän käsite onkin ymmärrettävissä myös yleiskäsitteeksi, joka kattaa kokonaisuudessaan henkilön yksityisen piirin.⁹¹ Lähtökohtana yksityiselämän suojalle on yksilön oikeus elää omaa elämäänsä ilman, että viranomaiset tai muut tahot puuttuvat hänen yksityiselämäänsä mielivaltaisesti tai aiheettomasti.⁹²

Kotirauhan suojan ydinalueena on henkilön asunto, mutta suoja ulottuu myös laajemmalle alueelle.⁹³ Perustuslakivaliokunnan vakiintuneen tulkintakäytännön mukaan kotirauhan suoja kattaa lähtökohtaisesti kaikenlaiset pysyväisluontoiseen asumiseen käytetyt tilat.⁹⁴ Sen piiriin voivat kuulua esimerkiksi asuntona käytetty asuntovaunu ja pitempiaikaiseen majoittumiseen käytetty hotelli- tai matkustajahuone, joskin kyse on tällöin kotirauhan eräänlaisesta reuna-alueesta.⁹⁵ Lisäksi kotirauhan piirin reuna-alueelle voivat kuulua myös matka-autot⁹⁶ tai aluksen vakinaiseen tai muutoin pitkäaikaiseen asumiseen käytettävät tilat⁹⁷.

2.3 Kotona tehtävän etätyön määritelmä

Tutkielmassa tarkastellaan nimenomaisesti sekä etätyön puitesopimuksen että TTurVL 5 §:n soveltamisalaan kuuluvaa etätyötä. Koska TTurVL 5 §:n soveltamisalaa voidaan edellä esitetysti pitää jokseenkin tulkinnanvaraisena, tutkielmassa tarkastellaan sen piiriin varmuudella kuuluvaa työtä. Siksi tutkielmassa keskitytään juuri PL 10 §:n turvaamissa, kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa tehtävään työhön. Jotta tällainen etätyö voidaan mahdollisimman selkeästi erottaa yleisluontoisemmasta, sijainnista riippumattomasta etätyöstä, käytetään varsinaisena tutkimuskohteena olevasta työjärjestelystä käsitettä kotona tehtävä etätyö. Tutkielmassa kotona tehtävän etätyön määritelmä on yhdistelmä etätyön puitesopimuksen mukaista määritelmää ja TTurVL 5 §:stä johdettavissa olevaa määritelmää etätyölle. Käsite kattaa myös muualla työntekijän kotirauhan piirissä kuin hänen asunnossaan tehtävän työn, mutta määritelmän selkeyden varmistamiseksi ja turhan monimutkaisuuden välttämiseksi käsitteessä viitataan kaikkiin kotirauhan suojan piiriin kuuluviin tiloihin ilmaisulla koti.

⁹¹ HE 309/1993 vp, s. 53.

⁹² HE 309/1993 vp, s. 52.

⁹³ HE 309/1993 vp, s. 53.

⁹⁴ Ks. esim. PeVL 46/2001 vp, s.3, PeVL 16/2004 vp, s. 5 ja PeVL 18/2010 vp, s. 7.

⁹⁵ PeVL 8/1994 vp, s. 3–4.

⁹⁶ PeVL 6/1998 vp, s. 2.

⁹⁷ PeVL 17/1998 vp, s. 4.

Tutkielmassa käsitteellä kotona tehtävä etätyö tarkoitetaan siten tapaa järjestää ja/tai suorittaa työtä työsopimuksen perusteella/työsuhteessa käyttäen tietotekniikkaa tavalla, jossa työ, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, tehdään säännöllisesti niiden tilojen ulkopuolella kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa.

Sijainnista riippumattoman etätyön ja kotona tehtävän etätyön käsitteitä on joissain tilanteissa vaikeaa tarkkarajaisesti erottaa toisistaan käsitteiden vakiintumattomuuden vuoksi. Esimerkiksi tutkielman lähdeaineiston rajaamisen osalta olisi ollut mahdotonta keskittyä ainoastaan pelkästään kotona tehtävää etätyötä käsitteleviin lähteisiin, sillä etätyöllä tarkoitetaan sitä koskevassa tutkimuksessa usein kaikkea työpaikan ulkopuolella tehtävää työtä. Tutkielman keskittyminen ainoastaan kotona tehtävään etätyöhön on pitkälti seurausta Suomen kansallisen lainsäädännön TTurvL 5 §:stä. Tämä kansallisen työturvallisuussäätelyn näkökulmasta valittu lähtökohta ei välttämättä ole aina täysin sovitettavissa etätyön käsittelyyn esimerkiksi EU-tason tai kansainvälisen tason toimijoiden tuottamissa lähdemateriaaleissa. Siksi tutkielmassa on tietyissä määrin käsiteltävä myös sijainnista riippumatonta etätyötä, johon viitataan tutkielmassa yleisluontoisemmilla käsitteillä etätyö tai työnantajan tilojen/työpaikan ulkopuolella tehtävä työ.⁹⁸ Tutkielmassa käsitteellä näyttöpäätetyö kuvataan tietyn luonteista, tietotekniikkaa käyttämällä tehtävää työtä, josta myös telework-tyyppisessä etätyössä on kyse. Käsitteen näyttöpäätetyö käyttö on tarpeen, jotta voidaan esimerkiksi havainnollistaa tämän luonteiselle työlle tyypillisiä vaara- ja häirtatekijöitä, jotka voivat tulla ajankohtaisiksi riippumatta siitä, missä työtä tehdään. Kotona tehtävän etätyön käsitteen on syytä huomioida kattavan hyvin tarkkarajaisesti ainoastaan yhdenlaisen tavan tehdä työtä työpaikan ulkopuolella. Siten tutkielman ulkopuolelle jäävät kokonaan sellaiset työjärjestelyt, joissa etätyötä tehdään kotirauhan piirin ulkopuolella olevissa tiloissa.⁹⁹

2.4 Työturvallisuusvelvoitteet, yksityisyydensuoja ja tietosuoja kotona tehtävässä etätyössä

Luvussa 2.2 on käsitelty yksityiselämän suojaa koskevan PL 10 §:n suhdetta TTurvL 5 §:n soveltamisalaan sekä säännöksessä turvatus kotirauhan suojan ulottuvuutta. Työnantajan toimintamahdollisuuksiin kohdistuu tiettyjä rajoituksia, kun työtä tehdään PL 10 §:n

⁹⁸ Vrt. tutkielman varsinaisesta mielenkiinnonkohteesta eli kotirauhan piirissä tehtävästä etätyön puitesopimuksen mukaisen määritelmän täyttävästä työstä käytettävä käsite kotona tehtävä etätyö.

⁹⁹ Esimerkkeinä tällaisista järjestelyistä voidaan mainita julkisissa liikennevälineissä ja erilaisissa etätyökeskuksissa tehtävä työ.

suojaamissa olosuhteissa. PL 10.3 §:n vuoksi työnantaja ei voi ryhtyä työntekijän kotirauhan piiriin kuuluviin tiloihin puuttuviin toimenpiteisiin ilman sen nimenomaisesti oikeuttavaa sääntelyä tai työntekijän suostumusta.¹⁰⁰ PL 80.1 §:n mukaan yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista on säädettävä lailla, joten esimerkiksi työehtosopimuksella ei voida mahdollistaa työntekijän perusoikeuksia rajoittavia toimenpiteitä.¹⁰¹ Työnantajalla ei ole esimerkiksi direktio-oikeutensa eikä työsuojelusäännösten noudattamisen valvonnan perusteella oikeutta päästä työntekijän kotirauhan piirissä sijaitsevalle työpisteelle ilman työntekijän suostumusta.¹⁰² Työnantajan on työturvallisuuslain mukaisia velvoitteitaan toteuttaessaan muutoinkin huomioitava, että työntekijän ja mahdollisesti tämän kanssa samassa taloudessa asuvien henkilöiden yksityisyydensuojaaan voi kohdistua riskejä, kun työntekijä tekee etätöitä kotonaan.¹⁰³ PL 10 §:n sääntelyn toteuttamiseksi työelämässä on säädetty laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Työnantajan on toiminnassaan noudatettava yleisessä tietosuojasetuksessa ja laissa yksityisyydensuojasta työelämässä (759/2004, YksTL) sekä tarvittaessa myös sähköisen viestinnän palveluista annetussa laissa (917/2014, SVPL) säädettyjä reunaehtoja.¹⁰⁴ Erityisesti riskien arvioinnin ja työturvallisuuden jatkuvan tarkkailun käytännön toteuttaminen voi olla työnantajalle haastavaa yksityisyydensuojan ja kotirauhan piiriin kuuluvissa olosuhteissa.¹⁰⁵

Myös etätöiden puitesopimuksessa käsitellään yksityisyydensuojan ja kotirauhan vaikutuksia etätöiden tekemiseen. Puitesopimuksen 8 artiklan mukaan työnantajalla, työntekijöiden edustajalla ja/tai viranomaisilla on kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten asettamissa rajoissa pääsy etätöpaikalle sen tarkistamiseksi, noudatetaanko työssä asianmukaisesti soveltuvia työterveys- ja työturvallisuusmääräyksiä. Jos etätötyöntekijä työskentelee kotonaan, tarkastuskäynti voidaan tehdä vain, jos siitä on ennalta ilmoitettu ja työntekijä on antanut siihen suostumuksensa. Työntekijällä on myös oikeus pyytää tarkastuskäyntiä itse. Lisäksi 6 artiklan mukaan työnantajan on kunnioitettava työntekijän yksityisyydensuojaa, ja mikäli mikä tahansa tarkkailujärjestelmä otetaan käyttöön, sen tulee olla oikeasuhtainen asetettuun tavoitteeseen nähden ja käyttöönoton on tapahduttava näyttöpäätetyödirektiivin mukaisesti.

¹⁰⁰ Ks. myös Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 67.

¹⁰¹ Alapuranen 2016, s. 42. Ks. myös Härkönen – Hokka – Parviainen – Vänskä – Alvesalo-Kuusi 2022, s. 510.

¹⁰² Helle 2004, s. 200.

¹⁰³ Ks. esim. Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 74.

¹⁰⁴ Tietosuojavaltuutetun toimisto 2020, s. 3, Kurvinen 2022, s. 469.

¹⁰⁵ Eurofound 2022a, s. 63.

Suoraan sovellettava EU:n yleinen tietosuoja-asetus on henkilötietoja suojaavana säädöksenä keskeinen työntekijän yksityiselämän suojan kannalta.¹⁰⁶ Henkilötietojen käsittelyn on yleisen tietosuoja-asetuksen 5 artiklan mukaan oltava lainmukaista, joten työnantajan käsitellessä työntekijöiden henkilötietoja on käsittelyn perustuttava johonkin asetuksen 6 artiklassa mainituista perusteista. Asetuksen 6 artiklan c-kohdan mukaan perusteena henkilötietojen käsittelemiselle voi olla se, että käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi. Näin ollen työnantajalla on lainmukainen peruste käsitellä työntekijöiden henkilötietoja esimerkiksi silloin, jos käsittely on tarpeen työnantajan työturvallisuusvelvoitteiden täyttämiseksi. Yleisen tietosuoja-asetuksen 5 artikla sisältää myös henkilötietojen käsittelyä koskevat periaatteet, joita työnantajan on noudatettava käsitellessään työntekijöiden henkilötietoja. Periaatteet ovat lainmukaisuus, kohtuullisuus ja läpinäkyvyys, käyttötarkoitussidonnaisuus, tietojen minimointi, täsmällisyys, säilytyksen rajoittaminen sekä eheys ja luottamuksellisuus.

YksTL 3 §:ssä säädetään henkilötietojen käsittelyn tarpeellisuusvaatimuksesta, joka on rajaukseltaan tiukempi kuin yleisen tietosuoja-asetuksen tietojen minimointia koskeva periaate.¹⁰⁷ YksTL 3 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä ainoastaan välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Vaatimus kerättävien tietojen tarpeellisuudesta on pakottavaa lainsäädäntöä, eikä siitä voida poiketa edes työntekijän suostumuksella. Tarpeellisuus on arvioitava tapauskohtaisesti.¹⁰⁸ Tarpeellisuusvaatimus rajoittaa tietojen keräämistä työntekijästä sekä kerättyjen tietojen käsittelyä. Työnantajan on arvioitava, ovatko työturvallisuusvelvoitteiden täyttämiseksi käsiteltävät henkilötiedot välittömästi tarpeellisia työntekijän työsuhteen kannalta sekä suoritettava intressivertailua käsiteltävän tiedon ja tiedonkäsittelystä saatavan hyödyn välillä.¹⁰⁹ YksTL 4.1 §:n mukaan henkilötiedot tulee kerätä ensisijaisesti työntekijältä itseltään.

Ratkaisuksi kotona tehtävää etätyötä koskevien työturvallisuusvelvoitteiden toteuttamiseen esitetään toisinaan kehittyvän teknologian tarjoamia mahdollisuuksia.¹¹⁰ Kysymys

¹⁰⁶ Ks. esim. Härkönen – Hokka – Parviainen – Vänskä – Alvesalo-Kuusi 2022, s. 508.

¹⁰⁷ Apulaistietosuojavaltuutetun päätös Dnro 6813/171/21, s. 2.

¹⁰⁸ HE 75/2000 vp, s. 15.

¹⁰⁹ Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 74.

¹¹⁰ Ks. esim. EU-OSHA 2018, s. 61–62, ILO 2020, s. 15, EU-OSHA 2021a, s. 13.

mahdollisuudesta hyödyntää teknologiaa ei kuitenkaan ole työntekijän PL 10 §:n turvaaman yksityisyydensuojan piiriin kuuluville tiedoille aiheutuvien riskien vuoksi aivan yksinkertainen.¹¹¹ Työnantajan on varmistuttava muun muassa siitä, että valvonnan yhteydessä saatavien henkilötietojen käsittelyyn on lainmukainen peruste, sekä siitä, että kaikki kerätyt henkilötiedot ovat YksTL 3 §:n tarkoittamalla tavalla välittömästi tarpeellisia. Esimerkiksi työntekijöiden sijaintitietojen tarpeeton kerääminen on kiellettyä, mikä voi vaikeuttaa teknologian avulla tapahtuvan valvonnan käytännön toteuttamista. Apulaistietosuojavaltuutettu on katsonut esimerkiksi työntekijän käytössä olevan tietokoneen sijaintitietojen säännönmukaisen ja perusteettoman keräämisen olevan YksTL 3 §:n nojalla kiellettyä.¹¹² Työnantaja ei saa kerätä sijaintitietoja turhaan, vaikka kyseessä olisi esimerkiksi työajan leimaamiseen käytetyn sovelluksen ominaisuus.¹¹³ Lisäksi työntekijän sijaintitietojen käsittely edellyttää SVPL 160.1 §:n mukaan työntekijän suostumusta. Nyssölän mukaan paikantamista ei voida käyttää, jos se olisi YksTL 3 §:ssä säädetyn tarpeellisuusvaatimuksen mukaista, mutta työntekijä ei anna siihen suostumustaan.¹¹⁴ Työntekijän suostumuksen ei lähtökohtaisesti tule myöskään olla ainoa peruste tietojen käsittelemiselle, sillä sitä ei työntekijän alisteisen aseman vuoksi voida rinnastaa täysin vapaasta tahdosta annettuun suostumukseen.¹¹⁵ Tietosuojavaltuutetun ratkaisukäytännössä työntekijän välittömän ja välillisen paikantamisen edellytyksiä on arvioitu toisistaan poikkeavasti.¹¹⁶

Mikäli työnantaja toteuttaa jonkinlaista valvontaa teknisin menetelmin, tulee hänen menetellä YksTL 21 §:ssä (1337/2021) säädetyllä tavalla. Teknisin menetelmin toteutettua valvontaa ei ole määritelty tyhjentyvästi lainsäädäntötasolla¹¹⁷, mutta se kattaa ainakin kameravalvonnan ja kulunvalvonnan, jotka on erikseen mainittu YksTL 21.1 §:ssä. Tietosuojavaltuutetun toimiston mukaan myös paikantaminen voidaan tulkita pykälässä tarkoitetuksi teknisin menetelmin tapahtuvaksi valvonnaksi.¹¹⁸ Lisäksi Härkösen ym. mukaan muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan voitaisiin katsoa käsittävän myös puuttavan teknologian käytön.¹¹⁹

¹¹¹ Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 74.

¹¹² Ks. Apulaistietosuojavaltuutetun päätökset Dnro 6813/171/21, Dnro 2464/161/22 ja Dnro 1141/161/22 sekä Surakka 2022.

¹¹³ Apulaistietosuojavaltuutetun ja seuraamuskollegion päätökset 3843/163/20.

¹¹⁴ Nyssölä 2020, Luku 8. Teknisin menetelmin toteutettu valvonta, kohta Työntekijän paikantaminen. Nyssölän mukaan työnantaja voi kuitenkin joutua tällöin arvioimaan edellytyksiä työsuhteen jatkamiselle.

¹¹⁵ Kurvinen 2022, s. 473, ks. myös HE 75/2000 vp, s. 17, jossa työntekijän suostumuksen vapaaehtoisuutta on arvioitu yhtenevällä tavalla tarpeellisuusvaatimuksen kannalta.

¹¹⁶ Tietosuojavaltuutetun päätös 87/41/2010, s. 3.Vrt. Kurvinen 2022, s. 472.

¹¹⁷ Nyssölä 2020, 8. luku, Teknisin menetelmin toteutettu valvonta.

¹¹⁸ Tietosuojavaltuutetun toimisto 2020, s. 97.

¹¹⁹ Härkönen – Hokka – Parviainen – Vänskä – Alvesalo-Kuusi 2022, s. 511.

Henkilötietojen ja yksityiselämän suojaa koskevien säännösten reunaehdot huomioiden työturvallisuusvelvoitteiden täyttämiseen soveltuvina keinoina voisivat tulla kyseeseen esimerkiksi työntekijöille suunnatut, työympäristön ja työtapojen turvallisuutta koskevat työolokyselyt. Mahdollisia voisivat olla myös sovellukset, joilla työntekijä voisi itse arvioida työpistettään.¹²⁰ Erilaisten mobiilisovellusten, kyselyiden ja muiden harkittavien teknisien menetelmin toteutettavien valvontakeinojen käytössä on kuitenkin huomioitava edellä ilmenevän mukaisesti esimerkiksi työntekijän sijaintitietojen ja muiden henkilötietojen keräämiseen kohdistuvat rajoitukset. Ruohomäen ym. mukaan työkyvyn tukemisen käytäntöinä lähiesihenkilön on muun muassa suositeltavaa pitää säännöllisesti yhteyttä työntekijään, ja tarjota tälle yhteydenottomahdollisuus matalalla kynnyksellä. Lisäksi työntekijöiden kanssa voidaan heidän suostumuksellaan sopia kameran päällä pitamisestä videoneuvotteluissa, jotta työnantajan on helpompi arvioida työntekijöiden työkykyä.¹²¹

Kotona tehtävän etätöön osalta on yhtäältä varmistettava, että työntekijöiden työsuojelu on riittävällä tasolla. Toisaalta liian tiukkojen työturvallisuusvelvoitteiden säätäminen työnantajalle voi olla ristiriidassa työntekijän yksityisyydensuojan kanssa ja tehdä etätöskentelystä kotona käytännössä lähes mahdotonta.¹²² Euroopan unionin neuvoston mukaan uudenlaisten toimintatapojen kehittäminen saattaa olla tarpeen, jotta työsuojelunormiston toteutuminen ja valvonta voidaan varmistaa siten, etteivät työntekijöiden yksityisyydensuoja ja kotirauha kärsi.¹²³ Myös työsuojeluviranomaisen toimintaan kohdistuu PL 10 §:n tarkoittamissa olosuhteissa rajoituksia. Valvontaviranomaisella on työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006, TsValvL) 9 §:n perusteella rajoitetumpi pääsy kotirauhan piirissä sijaitsevalle etätöyöpaikalle.

2.5 Fyysinen työturvallisuus kotona tehtävässä etätöössä

2.5.1 Fyysisen työturvallisuuden määritelmä

Työturvallisuuden käsitteellä viitataan toisinaan lähinnä työtapaturmien torjuntaan tähtäävään toimintaan. Ammattitautien ja muiden työhön liittyvien sairauksien ehkäisyyn voidaan tällöin

¹²⁰ EU-OSHA, 2021a, s. 13.

¹²¹ Ruohomäki – Vuorento – Kaila-Kangas – Laitinen – Joensuu – Soikkanen 2023, s. 61. Yksityisyydensuojan vuoksi työnantaja ei pelkän voi direktio-oikeutensa nojalla velvoittaa työntekijää kameran päällä pitämiseen, ellei tämä ole erikseen ollut yhtenä ehtona etätööhön siirtymiselle. Jos tällaisesta ei ole sovittu, ei työnantaja voi ilman työntekijän suostumusta velvoittaa tätä kameran käyttöön kotona tehtävässä etätöössä.

¹²² Ks. aiheesta myös Eurofound 2022b, s. 53.

¹²³ Council of the European Union 2021, s. 12.

viitata työterveyden käsitteellä.¹²⁴ Tutkielmassa käsitteisiin on kuitenkin valittu erilainen lähestymistapa. Tutkimuksen kohteena on työsuojelun kokonaisuudesta¹²⁵ ainoastaan työympäristön ja työolosuhteiden turvaamiseen ja ylläpitämiseen liittyvät velvollisuudet sekä tapaturmien, ammattitautien ja muiden työstä ja työympäristöstä johtuvien terveyshaittojen ehkäisy. Kyseiseen kokonaisuuteen viitataan tutkielmassa käsitteellä työturvallisuus. Tutkielmassa keskeisenä tarkastelun kohteena on työturvallisuuslaki, joten on nähdäkseni perusteltua pyrkiä käyttämään sen kanssa mahdollisimman yhdenmukaista käsitteistöä. TTurvL 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ammattitautien, työtapaturmien ja muiden työstä ja työympäristöstä johtuvien terveyshaittojen ennaltaehkäiseminen ja torjuminen. Koska lakitekstissä ei tehdä jaottelua työturvallisuus- ja työterveystoiminnan välillä, joten tutkielmassa työturvallisuuden käsitteen katsotaan kattavan TTurvL 1 §:n perusteella niin työtapaturmien kuin ammattitautien ja muiden työhön liittyvien terveyshaittojen ennaltaehkäisyn ja torjumisen. Tutkielmassa käytetään pääasiallisesti käsitettä työturvallisuus, mutta sen ohella voidaan käyttää myös käsitettä työterveys, mikäli esimerkiksi lähdemateriaalissa on näin tehty.

Työturvallisuuslaissa fyysistä ja henkistä terveyttä ei ole erotettu toisistaan, vaan sen 1 §:n mukaan laissa käytettävä terveyden käsite kattaa molemmat ulottuvuudet. Näin ollen TTurvL velvoittaa työnantajaa huolehtimaan sekä työntekijöiden fyysisestä että henkisestä terveydestä ja turvallisuudesta. Lainsäädännössä tai sen esitöissä ei tarkemmin määritellä fyysisen tai henkisen terveyden käsitteitä, eikä niiden perusteella voida näin ollen suoraan määritellä, mitä kyseisillä terveyden eri ulottuvuuksilla tarkalleen ottaen tarkoitetaan. Tutkielmassa painopiste on kuitenkin fyysisessä työturvallisuudessa, joten sille on pyrittävä löytämään mahdollisimman tarkkarajainen ja perusteltu määritelmä.

Fyysinen työturvallisuus tarkoittaa tutkielmassa kaikkia niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat tai voivat vaikuttaa työntekijän fyysiseen terveyteen ja turvallisuuteen työssä. Saloheimon mukaan työn fyysinen turvallisuus ja terveellisyys voidaan karkeasti ottaen jakaa kahteen osaan: ulkoisen työympäristön turvallisuuteen ja työmenetelmien turvallisuuteen.¹²⁶ Tarkastelemalla lähemmin näitä kahta osa-aluetta voidaan määrittää työturvallisuuden fyysisen ulottuvuuden sisältö. Ulkoisen työympäristön turvallisuus käsittää työpisteen ja työtilojen turvallisuuden sekä

¹²⁴ Ks. esim. Jarmas 2021, s. 1156.

¹²⁵ Ks. työsuojelun kokonaisuudesta esim. Paanetoja 2018a, s. 3.

¹²⁶ Saloheimo 2016, s. 101.

koneiden, laitteiden ja työvälineiden turvallisuuden. Työmenetelmien turvallisuus on ymmärrettävä tässä yhteydessä käsitteen laajassa merkityksessä ja se käsittää esimerkiksi työvälineiden ja mahdollisten apuvälineiden käytön, työmenetelmien ergonomian sekä työn fyysisen kuormittavuuden välttämisen. Siihen liittyy kiinteästi myös työntekijälle annettava opetus ja ohjaus sekä työnantajan suorittama valvonta.¹²⁷

Yhteenvedona voidaan todeta, että fyysisen työturvallisuuden käsitteellä tarkoitetaan tutkielmassa niitä tekijöitä, joilla on tai voi olla vaikutusta työntekijän fyysiseen terveyteen ja turvallisuuteen. Yksinkertaistetusti fyysisen työturvallisuuden käsite on jaettavissa ulkoisen työympäristön turvallisuuteen ja työmenetelmien turvallisuuteen. Ulkoisen työympäristön turvallisuus pitää sisällään työpisteen, työtilojen, koneiden, laitteiden ja työvälineiden turvallisuuden. Työmenetelmien turvallisuudessa on puolestaan kyse siitä, että työtä suoritetaan ulkoisessa työympäristössä turvallisesti. Se kattaa työvälineiden ja tarvittavien apuvälineiden oikeaoppisen käytön, työmenetelmien ergonomisuuden ja fyysisen kuormittavuuden välttämisen. Lisäksi on keskeistä, että työntekijälle annetaan riittävä opetus ja ohjaus työn, työolosuhteiden ja -menetelmien turvallisuudesta, ja että työnantaja valvoo työtä taatakseen turvallisuusvaatimusten toteutumisen.

2.5.2 Näyttöpäätetyön ja kotona tehtävän etätyön vaara- ja haittatekijät fyysisen työturvallisuuden näkökulmasta

Parhaimmillaan kotona tehtävä etätyö tarjoaa lisää joustavuutta sekä työnantajalle että työntekijälle. Pahimmassa tapauksessa etätyö voi esimerkiksi lisätä työn intensiivisyyttä, mikä saattaa vaikuttaa negatiivisesti työntekijän terveyteen.¹²⁸ Monet fyysiseen turvallisuuteen ja terveyteen kotona tehtävässä etätyössä kohdistuvat vaarat ovat samoja kuin näyttöpäätetyössä yleensäkin. Kertaluonteiset onnettomuudet ovat tällaista työtä tehtäessä huomattavasti harvinaisempia kuin esimerkiksi rakennus- tai teollisuusalalla tehtävässä työssä.¹²⁹ Suuremman riskin muodostavat pidemmän aikavälin altistuksesta syntyvät haitat, kuten rasitusvammat ja erilaiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet.¹³⁰ Näyttöpäätetyö on usein istumatyötä, jonka aiheuttama fyysinen kuormitus on yhtäältä liian vähäistä ja toisaalta kohdistuu liian yksipuolisesti tiettyihin osiin kehoa, kuten selkään, niskaan ja kaularankaan.¹³¹ Tällaiselle työlle ominaisia terveydelle

¹²⁷ Saloheimo 2016, s. 101, ks. myös Saloheimo 2016, s. 98–106.

¹²⁸ Eurofound 2020, s. 45.

¹²⁹ Ks. esim. HE 59/2002 vp, s. 7.

¹³⁰ Baruch – Smith 2002, s. 69.

¹³¹ Työturvallisuuskeskus 2020, s. 56.

riskialttiita toimintatapoja voivat olla esimerkiksi paikallaan istuminen liian pitkään yhtäjaksoisesti, pään tai käsien toistuvat samanlaiset liikkeet, kumara niskan tai selän asento sekä käsien vaikeat ja tukemattomat asennot.¹³² Liiallisella ruudun ääressä vietetyllä ajalla voi olla negatiivisia vaikutuksia esimerkiksi ryhtiin.¹³³ Näyttöpäätetyöllä on lisäksi todettu olevan yhteys päänsärkyyn ja silmien rasittumiseen.¹³⁴ Rungas hiiren käyttö voi puolestaan aiheuttaa räsitystä ja kipua käden sekä ylävartalon alueelle.¹³⁵

Kotona tehtävään etätööhön liittyy näyttöpäätetyölle tyypillisten vaarojen lisäksi myös muita vaara- ja haittatekijöitä. Huono ergonomia on etätöölle ominainen vaaratekijä sen tekemisen sijainnista riippumatta, sillä ergonomia on todennäköisemmin puutteellista työskenneltäessä työnantajan tilojen ulkopuolella.¹³⁶ Työnantajan on kotona tehtävän etätöön osalta haasteellista selvittää ja arvioida työn vaarat sekä noudattaa ergonomiaan liittyviä työturvallisuusvaatimuksia.¹³⁷ Työnantajan mahdollisuudet vaikuttaa työtiloihin voivat kotona tehtävän etätöön osalta olla hyvin rajalliset tai joiltain osin jopa olemattomat. Lisäksi työnantajan voi olla vaikeaa vaikuttaa siihen, miten työskentely käytännössä tapahtuu. Kotona etätöitä tehdään usein kannettavilla järjestelmillä, eivätkä työvälitteet ja/tai työtilat välttämättä ergonomisesti sovellu työntekoon.¹³⁸ Jos työtä tehdään pitkäaikaisesti pelkällä kannettavalla tietokoneella, on riski huonosta työasennosta ja räsityksestä aiheutuville ongelmille todennäköisesti suurempi.¹³⁹

Myös riski niin sanotulle sairauslänäololle on kotona tehtävässä etätöössä suurempi kuin työpaikalla. Sairaana oleva työntekijä saattaa sairauspoissaolon sijaan tehdä etätöitä kotonaan, mikä voi vaikuttaa negatiivisesti työntekijän työsuoritukseen, toipumiseen ja terveyteen pitkällä aikavälillä.¹⁴⁰ Sellaisten työntekijöiden, joilla on mahdollisuus tehdä etätöitä, on toisinaan havaittu tekevän sairaana ollessaan etätöitä kotonaan sairauspoissaolon sijaan.¹⁴¹ Lisäksi etätööntekijöiden on joissain tutkimuksissa havaittu kokevan työnsä intensiivisemmäksi ja kärsivän työpaikalla työskenteleviä työntekijöitä useammin uniongelmissa. Stressin kokemisen

¹³² Työsuojeluhallinto 2014, s. 3.

¹³³ EU-OSHA 2018, s. 49.

¹³⁴ Eurofound 2020, s. 29 ja s. 34, Gschwind – Vargas 2019, s. 54–55.

¹³⁵ Työturvallisuuskeskus 2020, s. 59.

¹³⁶ Ruohomäki – Vuorento – Kaila-Kangas – Laitinen – Joensuu – Soikkanen 2023, s. 58. Tutkimusta varten haastatellut työntekijät kokivat lähes poikkeuksetta etätöypisteen olevan ergonomisesti työpaikalla sijaitsevaa työpistettä huonompi.

¹³⁷ EU-OSHA 2021b, s. 4.

¹³⁸ EU-OSHA 2018, s. 49.

¹³⁹ European Commission 2010, s.72.

¹⁴⁰ Eurofound 2020, s. 30–31.

¹⁴¹ Eurofound 2020, s. 34.

osalta pelkästään työntekopaikalla ei välttämättä ole merkitystä. Työskentelypaikkaa usein vaihtavien työntekijöiden on kuitenkin havaittu kärsivän useammin stressistä kuin sellaisten työntekijöiden, jotka työskentelivät pysyvämmiin yhdessä paikassa, oli kyseessä sitten työpaikalla tai kotona tehtävä työ.¹⁴² Lisäksi on mahdollista, että työntekijän päihdeongelma pahenee kotona tehtävässä etätyössä tai jää kokonaan tunnistamatta.¹⁴³ Monia kotona tehtävään etätyöhön liittyviä vaara- ja haittatekijöitä voidaan poistaa tai vähentää riittävällä perehdytyksellä sekä asianmukaisilla kalusteilla ja työvälineillä. Ergonominen tuoli, säädettävä pöytä sekä erillinen näyttö ja näppäimistö ovat hyödyllisiä työntekijän terveydelle sekä turvallisuudelle ja voivat parantaa työsuoritusta.¹⁴⁴ Myös Kyrönlähti ym. havaitsivat tutkimuksessaan, että muun muassa huono ergonomia, stressi sekä tuki- ja liikuntaelämistön kivut vaikuttivat negatiivisesti kotonaan työskentelevien etätyöntekijöiden työkykyyn.¹⁴⁵

Työturvallisuuteen vaikuttaviin tekijöihin voi etätyössä liittyä enemmän vaihtelua, kuin työpaikalla tehtävässä työssä. Siksi etätyön sääntely perinteisillä työturvallisuussäätelyn keinoilla on haastavampaa.¹⁴⁶ Työpaikalla tehtävässä työssä työntekijä työskentelee usein samalla tai muutamalla vaihtelevalla työpisteellä käyttäen pääosin samoja, työnantajan välittömässä vaikutuspiirissä olevia työvälineitä. Kotona tehtävässä etätyössä näin ei ole. Oman haasteensa tuovat edellä käsitellyn mukaisesti myös työnantajan työturvallisuusvelvoitteiden yhteensovittaminen työntekijän yksityisyydensuojan ja kotirauhan kanssa.

¹⁴² Eurofound – ILO 2017, s. 38, Gschwind – Vargas 2019, s. 54–55.

¹⁴³ Aho – Höykinpuro – Kähärä – Lehtoranta – Sipilä – Rauramo 2017. Ks. myös Ruohomäki – Vuorento – Kaila-Kangas – Laitinen – Joensuu – Soikkanen 2023, s. 50.

¹⁴⁴ WHO – ILO 2021, s. 5.

¹⁴⁵ Kyrönlähti – Neupane – Nygård – Oakman – Juutinen – Mäkikangas 2022, s. 14.

¹⁴⁶ European Commission 2010, s. 7.

3 Yleisluontoiset työturvallisuusvelvoitteet kotona tehtävässä etätyössä

3.1 Työnantajan yleinen velvollisuus huolehtia kotona tehtävän etätyön turvallisuudesta ja terveellisyydestä

3.1.1 Työturvallisuuslaissa säädetty yleinen huolehtimisvelvoite

Suomen kansallinen työturvallisuussäätely saa nykyisin sisältönsä pitkälti Euroopan unionin lainsäädännöstä.¹⁴⁷ Työsuojelua koskevista EU-direktiiveistä keskeisin on työsuojelun puitedirektiivi, joka kattaa laaja-alaisesti työsuojelua koskevat perustavanlaatuiset kysymykset.¹⁴⁸ Sen nojalla on annettu useita yksityiskohtaisempia työturvallisuuskysymyksiä sääteleviä direktiivejä, joista tutkielman aiheen kannalta keskeisin on näyttöpäätetyödirektiivi. Työsuojelun puitedirektiivin 5 artiklan 1 kohdan perusteella työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä kaikissa työhön liittyvissä tilanteissa. Puitedirektiivin sääntely on implementoitu Suomessa työturvallisuuslailla ja näyttöpäätetyödirektiivi puolestaan VNP:llä näyttöpäätetyöstä.

Työturvallisuuslain tavoitteena on työympäristöön liittyvien haittojen ennaltaehkäisy. Myös työolojen jatkuvan parantamisen periaate on keskeinen.¹⁴⁹ Työturvallisuussäätelyn lähtökohta on, että ensisijainen vastuu työturvallisuudesta kuuluu työnantajalle.¹⁵⁰ Työturvallisuuslaki on luonteeltaan puitelaki, jonka aineellista sisältöä täydentävät joko yksityiskohtaista sääntelyä sisältävät alemmanasteiset säädökset, usein valtioneuvoston päätökset ja asetukset, tai käytännössä noudatettu työturvallisuustaso.¹⁵¹ Yleiset työturvallisuusvelvollisuudet koskevat kaikkia työnantajia teetettävän työn laadusta ja työhön liittyvistä vaaratekijöistä riippumatta, ja niistä säädetään TTurvL 2 luvussa.¹⁵² TTurvL 8 §:ssä säädetään työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta. Pykälän sisältö on kokonaisuudessaan seuraava:

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava

¹⁴⁷ Saloheimo 2016, s. 7, ks. myös esim. Jarmas 2021, s. 1177.

¹⁴⁸ Ks. esim. Jarmas 2021, s. 1178.

¹⁴⁹ HE 59/2002 vp, s. 23.

¹⁵⁰ HE 59/2002 vp, s. 3–4.

¹⁵¹ HE 59/2002 vp, s. 29.

¹⁵² Ala-Mikkula 2020, s. 66.

huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyysyteen.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

TTurvL 8 §:ää voidaan ennen kaikkea pitää työturvallisuutta koskevana yleislausekkeena, joka sisältää työturvallisuutta koskevan tavoite- ja vaatimustason sekä ohjaa muiden, yksityiskohtaisempien normien tulkintaa.¹⁵³ Lain esitöiden mukaan sen tavoitteena on korostaa järjestelmällistä ja jatkuvaa työympäristön ja työolosuhteiden arviointia sekä parantamista. Lähtökohtaisesti työnantajan on oltava tietoinen työpaikkaan ja harjoitettuun toimintaan liittyvistä haitta- ja vaaratekijöistä.¹⁵⁴ TTurvL 8 § toimii lähtökohtana, kun arvioidaan työnantajan toiminnan huolellisuuden tasoa tämän toteuttaessa muita TTurvL:ssä säädettyjä velvoitteitaan.¹⁵⁵ Sitä sovelletaan tuomioistuimissa usein yhtenä oikeusohjeena ja perusteluiden lähtökohtana, mutta sen itsenäinen merkitys jää melko vähäiseksi, jos tapaukseen voidaan

¹⁵³ Saloheimo 2016, s. 70.

¹⁵⁴ HE 59/2002 vp, s. 18.

¹⁵⁵ HE 59/2002 vp, s. 23.

soveltaa yksityiskohtaisempaa sääntelyä.¹⁵⁶ Kotona tehtävään etätööhön soveltuva yksityiskohtaisempaa sääntelyä tarkastellaan tutkielman luvussa 4. Lähtökohtana voidaan kuitenkin myös etätöön osalta pitää sitä, että TTurvL 8 § saanee itsenäistä merkitystä erityisesti silloin, jos työnantajalle ei ole muussa lainsäädännössä säädetty tarkempia velvollisuuksia. Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2014:20 mukaan 8 §:ssä tarkoitettuina työnantajan velvollisuuksina korostuvat työturvallisuusriskien ennakointi, toimenpiteiden suunnitteleminen, vaara- ja haittatekijöiden ennakkollinen estäminen ja työturvallisuuden jatkuva seuranta sekä huolehtiminen siitä, että turvallisuusriskit on tunnistettu ja huomioitu organisaation toiminnassa kaikilla tasoilla.¹⁵⁷

Työnantajalta edellytettävään huolellisuuden tasoon vaikuttavat lain esitöiden mukaan kyseessä oleva työ, työolosuhteet ja muu työympäristö. Myös tietyillä työntekijöiden henkilökohtaisilla edellytyksillä, kuten ammattitaidolla, työkokemuksella, iällä, sukupuolella ja muilla vastaavilla tekijöillä voi olla vaikutusta. Henkilökohtaisten edellytysten osalta huomioidaan sellaiset tekijät, joilla on merkitystä työn turvallisuudelle ja terveellisyydelle.¹⁵⁸ Olennaista on, että työnantaja on riittävän huolellisesti selvittänyt, tunnistanut ja arvioinut työhön liittyvät haitat ja vaarat sekä ryhtynyt tarvittaessa toimenpiteisiin tältä pohjalta.¹⁵⁹ Yksityiskohtaisemman sääntelyn puuttuessa olennainen on myös säännöksen ensimmäisen virkkeen vaatimus toimenpiteiden tarpeellisuudesta.¹⁶⁰ Vaatimus toimenpiteiden tarpeellisuudesta vastaa sisällöltään työsuojelun puitedirektiivin 6 artiklan 1 kohtaa, jossa velvoitetaan työnantajaa toteuttamaan työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi tarvittavat toimenpiteet. Mitä konkreettisempia velvollisuuksia työnantajalle on muualla lainsäädännössä asetettu, sitä vähemmän joudutaan arvioimaan, ovatko tehdyt toimenpiteet olleet TTurv 8.1 §:n edellyttämällä tavalla tarpeellisia. Tällöin on sen sijaan olennaista, onko työnantaja täyttänyt yksityiskohtaisempia velvoitteitaan vai ei. Jos vastaus on myöntävä, voidaan työnantajan ainakin useimmiten katsoa täyttäneen huolehtimisvelvoitteensa.¹⁶¹

Yksityiskohtaisen sääntelyn puuttuessa työnantajalta voidaan huolehtimisvelvoitteen täyttämiseksi edellyttää varsin monenlaisia toimia, jos ne vain suinkin katsotaan

¹⁵⁶ Ala-Mikkula 2020, s. 64–65.

¹⁵⁷ KKO 2014:20, kohta 6.

¹⁵⁸ HE 59/2002 vp, s. 29.

¹⁵⁹ Siiki 2002, s. 33.

¹⁶⁰ Saloheimo 2016, s. 71.

¹⁶¹ Siiki 2002, s. 33–34.

tarpeellisiksi.¹⁶² Oikeuskäytännössä on katsottu vakiintuneesti, että työnantajan vastuuta varmistaa tietyn työskentelytavan turvallisuus ei poista esimerkiksi aiempien vastaavien onnettomuuksien esiintymättömyys eikä työvaiheen rutiiniluontoisuus.¹⁶³ Lain esitöistä ilmenee, että työnantajalta edellytettävien tarpeellisten toimenpiteiden määrittelyyn liittyy kahdensuuntaista harkintaa.¹⁶⁴ Ensinnäkin on huomioitava turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät tekijät, mutta niiden ohella on otettava huomioon myös taloudelliseen tarkoituksenmukaisuuteen liittyvät tekijät ja suhteutettava nämä tekijät toisiinsa. Taloudelliset tekijät otetaan osaltaan huomioon myös lain tulkinnassa ja alemmanasteisessa sääntelyssä, mutta työturvallisuuden kehittäminen ei saa olla sidoksissa pelkästään taloudellisiin seikkoihin.¹⁶⁵ Taloudellisten seikkojen huomioimista yhtenä osatekijänä voidaan pitää ohjeena tulkittaessa lakia ja antaessa sen nojalla asetuksia.¹⁶⁶ Toisaalta lain esitöissä myös todetaan, että työympäristön ja -turvallisuuden ylläpidosta ja parantamisesta syntyy työnantajille kustannuksia, eikä vaadittujen toimenpiteiden voida edellyttää olevan yritystaloudellisesti kannattavia, vaan niiden toteuttamiseen tulisi suhtautua yhtenä tuotantokustannuksena muiden joukossa. Erityisesti esimerkiksi ergonomiaan ja järjestykseen liittyvien parannusten huomautetaan kuitenkin osoittautuvan usein viime kädessä taloudellisesti kannattaviksi.¹⁶⁷ Lisäksi kannattavuusintressin huomioiminen on Ullakonojan mukaan sidoksissa työnantajan työturvallisuusvelvoitteisiin liittyvään harkinnanvaraan, sillä täsmällisesti määritellyjä turvallisuusvelvoitteita ei voida jättää toteuttamatta kannattavuussyistä. Suojelu- ja kannattavuusintressien keskinäisen painoarvon määrittelemisessä on hänen mukaansa lähtökohtana, ettei taloudellisilla syillä voida perustella lain vaatimusten noudattamatta jättämistä, vaan taloudellisten tekijöiden huomioiminen tapahtuu vain yleisellä tasolla.¹⁶⁸

TTurvL 8.2 § pohjautuu työsuojelun puitedirektiivin 5 artiklan 4 kohdassa säädettyyn mahdollisuuden rajoittaa työnantajan vastuuta epätavallisten ja ennalta arvaamattomien olosuhteiden osalta. Puitedirektiivin 5 artiklan 4 kohta on poikkeus pääsääntöön, joten sitä on tulkittava suppeasti,¹⁶⁹ ja siten suppeaa tulkintaa on pidettävä lähtökohtana myös TTurvL 8.2 §:n osalta. Ennalta arvaamattomat olosuhteet ovat sidoksissa TTurvL 10 §:ssä säädettyyn

¹⁶² Ullakonoja 2018a, s. 78.

¹⁶³ Ks. KKO 1986 II 116, ks. myös Helsingin hovioikeuden 2.7.2021 antama ratkaisu R 19/443.

¹⁶⁴ Saloheimo 2016, s. 71.

¹⁶⁵ HE 59/2002, s. 30.

¹⁶⁶ HE 59/2002 vp, s. 30.

¹⁶⁷ HE 59/2002 vp, s. 19.

¹⁶⁸ Ullakonoja 2018, s. 79–80.

¹⁶⁹ Barnard 2012, s. 513.

työnantajan velvollisuuteen selvittää ja tunnistaa työlle ja työpaikalle ominaiset vaara- ja haittatekijät sekä torjua ne. Pelkästään se, ettei työnantaja ole tässä yhteydessä havainnut tiettyä vaara- tai haittatekijää, ei tee siitä epätavallista ja ennalta arvaamatonta. Lisäksi työnantajan oletetaan alansa asiantuntijana tuntevan tai hankkivan selvitystä kyseiselle alalle ja työlle tyypillisistä vaaroista ja haitoista sekä niiden ehkäisemisestä. Työnantajan voidaan katsoa selvittäneen ennalta arvattavissa olevat olosuhteet, mikäli hän on toiminut huolellisesti ja päätenyt käytettävissään olevien tosiseikkojen perusteella siihen, ettei haitallinen seuraus ole huomioon otettavan todennäköinen.¹⁷⁰ Barnardin mukaan epätavallisia ja ennalta arvaamattomia olosuhteita koskeva poikkeus ei luultavasti kata tilanteita, joissa vaaratilanteen havaitsematta jääminen on liittynyt esimerkiksi taloudellisiin syihin tai ajan puutteeseen.¹⁷¹ Epätavallisten ja ennalta-arvaamattomien olosuhteiden lisäksi työnantajan huolehtimisvelvoitteen ulkopuolelle jäävät myös sellaiset poikkeukselliset tapahtumat, joiden seuraukset eivät olisi olleet vältettävissä edes kaikilla aiheellisilla varotoimenpiteillä.

Lähtökohtaisesti työnantajan velvollisuutta selvittää ja arvioida työhön liittyvät vaarat voidaan pitää melko laajana, mikä kaventaa ennalta arvaamattomien ja epätavallisten olosuhteiden soveltamisalaa. Ullakonon mukaan työnantajan on ennakoitava ja otettava huomioon myös työntekijän mahdolliset virheet ja jopa annettujen ohjeiden vastainen toiminta.¹⁷² Korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä ennalta arvaamattomana on pidetty esimerkiksi ammattitaitoisen työntekijän kertaluonteista, ohjeiden vastaista toimintaa (KKO 2014:75), kun taas yleisesti ja jatkuvasti käytetty ohjeiden vastainen työtapa ei ollut ennalta arvaamaton, sillä työnantajan olisi tullut havaita se asianmukaisella valvonnalla (KKO 2013:56). Vaasan hovioikeuden 22.7.2019 antamassa ratkaisussa R 18/609 hovioikeus katsoi, että työnantajan toiminta oli ollut huolimaton, kun virheellisen ja vaarallisen työtavan jatkaminen oli sallittu yli vuoden ajan. Lisäksi Vaasan hovioikeus totesi 17.1.2022 antamassaan ratkaisussa R 21/39, ettei ennalta-arvaamattomaksi voida katsoa sitä, että työntekijän toiminta on toistuvasti tapahtuvissa häiriötilanteissa annettujen ohjeiden vastaista tai muuten riskipitoista. Jos työnantaja ei voi estää häiriötilanteiden toistuvaa esiintymistä, ne on huomioitava ja niihin on varauduttava.

TTurv 8.3 §:ssä säädetään periaatteista, joita työnantajan on mahdollisuuksien mukaan noudatettava täyttäessään hänelle säädettyjä velvollisuuksia. Periaatteita ei ole lueteltu

¹⁷⁰ HE 59/2002 vp, s. 30.

¹⁷¹ Barnard 2012, s. 513.

¹⁷² Ullakonon 2018a, s. 83

tärkeysjärjestyksessä eikä tyhjentävästi, ja niitä voidaan soveltaa myös samanaikaisesti.¹⁷³ Säännös vastaa VTTurvL:n 9 c §:ää (1001/1999), jonka perusteluihin nykyisen TTurvL:n esitöissä viitataan. VTTurvL:n 9 c §:n perusteluista ilmenee, että yhtenä periaatteena mainittu tekniikan kehittyminen ei tarkoita ainoastaan teknologian ja teknisten laitteiden kehitystä vaan myös esimerkiksi ergonomisen ja työpsykologisen tutkimuksen kautta ilmenneitä uusia työtä ja sen järjestämistä koskevia tietoja.¹⁷⁴

TTurvL 8.4 §:ssä säädetään työnantajalle velvollisuus jatkuvasti tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Velvollisuus tarkkailla työympäristöä lisättiin jo VTTurvL:iin lailla 27/1987, jonka esitöihin TTurvL 8.4 §:n perusteluissa viitataan. Työpaikan olosuhteiden ja työn vaaratilanteiden jatkuva ja systemaattinen seuraaminen on tärkeää työturvallisuuteen liittyvien vaarojen torjumiseksi. Työnantajan päätettävissä on, millä keinoin hän toteuttaa valvonnan. Valittujen keinojen on oltava asianmukaisia ottaen huomioon työn laatu ja kesto, vaaran tai haitan suuruus ja valittavissa olevat erilaiset mahdollisuudet vaaran tai haitan ehkäisemiseksi. Ensisijaisesti torjuntakeinojen tulee kuitenkin olla rakenteellisia.¹⁷⁵ Itä-Suomen hovioikeuden 9.12.2014 antamassa ratkaisussa R 14/700 oli kyse tilanteesta, jossa työpaikalla ei ollut perinteistä työnjohtoa, vaan työntekijät tekivät töitä itsenäisesti, mikä korosti heidän osaamisensa ja ammattitaitonsa merkitystä. Hovioikeus totesi, ettei tämä kuitenkaan poistanut työnantajan velvollisuutta jatkuvaan tarkkailuun, vaan työnantajan oli silti valvottava annettujen ohjeiden ja määräysten noudattamista ja työn turvallisuutta.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa taas KKO 2014:75 todettiin, ettei työnantajan velvollisuutta jatkuvaan tarkkailuun poista myöskään se seikka, että työhön käytettävän koneen on käyttöönoton yhteydessä todettu olevan vaatimustenmukainen ja täyttävän ominaisuuksiltaan kansalliset määräykset. Työnantajan on silti jatkuvasti valvottava ja tarkkailtava sen käyttöä. Helsingin hovioikeus katsoi 18.6.2014 antamassa ratkaisussaan R 13/391, että työnantajan vastuu koneen turvallisuudesta lisääntyy entisestään, jos koneeseen on sen käyttöönoton jälkeen tehty muutoksia, joista on aiheutunut muutoksia koneen käytön työtapoihin. Vaikka ratkaisuissa oli kyse työhön käytettävästä koneesta, voitaneen KKO:n ja hovioikeuden arvioinnista ilmeneviä kantoja pitää lähtökohtana myös työvälineiden ja työssä käytettävien apuvälineiden osalta. Tämä tarkoittaisi, että työnantajalla on velvollisuus tarkkailla työssä käytettävän välineistön turvallisuutta siitä huolimatta, että se olisi käyttöönotettaessa ollut

¹⁷³ HE 59/2002 vp, s. 31.

¹⁷⁴ HE 33/1999 vp, s. 2–3.

¹⁷⁵ HE 81/1985 vp, s. 15.

vaatimustenmukainen ja täyttäisi kansalliset määräykset. Lisäksi työnantajan välineistöön sen käyttöönoton jälkeen tekemät mahdolliset muutokset voisivat lisätä työnantajan vastuuta entisestään.

TTurvL 8 §:n 1 ja 4 momenttia muutettiin tutkielman teon aikana lailla työturvallisuuslain muuttamisesta (222/2023), ja muutokset tulivat voimaan 1.6.2023. Muutosten taustalla on tavoite edistää yli 55-vuotiaiden työssä jaksamista sekä vähentää työurien ennen aikaista päättymistä.¹⁷⁶ TTurvL 8.1 § pysyy muilta osin samansisältöisenä, mutta säännökseen lisättiin virke, jonka mukaan työnantajan on huomioitava, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä tämän terveyden ja turvallisuuden varmistamiseksi. Muutoksen tarkoituksena on selkeyttää säännöksen sisältöä siltä osin, että yksittäisen työntekijän terveyden ja turvallisuuden varmistaminen saattaa vaatia työnantajalta yleisesti vaikuttavien työturvallisuustoimenpiteiden lisäksi myös yksilöllisesti vaikuttavia toimenpiteitä. Yksilöllisiä toimenpiteitä on toteutettava niiden työntekijöiden osalta, joihin liittyy jokin turvallisuuden tai terveyden kannalta oleellinen tekijä, esimerkiksi jokin TTurvL 10 §:ssä eritelty henkilökohtainen edellytys tai puutteellinen kielitaito.¹⁷⁷ Myös yksilökohtaisten työturvallisuustoimenpiteiden vähimmäistason arvioinnissa voidaan huomioda taloudellinen ja tekninen tarkoituksenmukaisuus siten kuin hallituksen esityksessä HE 59/2002 vp on esitetty.¹⁷⁸

TTurvL 8.4 §:n osalta työnantajan tarkkailuvelvollisuuden piiriin kuuluvien asioiden listalle lisättiin työntekijöiden turvallisuus ja terveys työssä. Kyseisen täsmennyksen tarkoituksena on nykytilan muuttamisen sijaan selventää ja tarkentaa säännöksen soveltamista. Muutos ei tule vaikuttamaan työntekijän velvollisuuteen ilmoittaa havaitsemistaan vioista ja puutteista työnantajalle, vaikkakin lain esitöissä huomioidaan, että työnantajan voi olla haastavaa huomata yksilöllisten työsuojelutoimenpiteiden tarve ilman työntekijän omaa ilmoitusta.¹⁷⁹ Vielä on mahdotonta sanoa, tuleeko muutoksilla olemaan vaikutuksia kotona työskentelevien etätyöntekijöiden työturvallisuustasoon ja jos kyllä, millaisia mahdolliset vaikutukset ovat.

¹⁷⁶ HE 306/2022 vp, s. 23.

¹⁷⁷ HE 306/2022 vp, s. 39.

¹⁷⁸ HE 306/2022 vp, s. 39–40, ks. myös HE 59/2002 vp, s. 30.

¹⁷⁹ HE 306/2022 vp, s. 40.

3.1.2 Työnantajan yleinen velvollisuus huolehtia työturvallisuudesta kotona tehtävässä etätyössä

Etätyön puitesopimuksen 8 artiklan 1 kappaleen mukaan työnantaja on vastuussa etätyöntekijän työterveydestä ja työsuojelusta työsuojelun puitedirektiivin ja asiaan liittyvien tytärdirektiivien, kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisesti. Työsuojelun puitedirektiivissä ei ole erillisiä etätyötä koskevia säännöksiä, mutta direktiivin 5 artiklan 1 kohdan mukaan työnantajan velvollisuutena on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä kaikissa työhön liittyvissä tilanteissa. Lisäksi 5 artiklan 3 kohdan mukaan työntekijöiden velvollisuudet työsuojeluasioissa eivät vaikuta periaatteeseen työnantajan vastuusta. Työsuojelun puitedirektiivin soveltamisalaa ei ole rajoitettu tehtävän työn laadun perusteella, joten se soveltuu täysimääräisesti myös kotona tehtävään etätyöhön.¹⁸⁰ ETUC:in mukaan kotonaan työskentelevän etätyöntekijän työympäristön tulee olla yleisen, lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa asetetun vaatimustason mukainen. Puitesopimusta solmittaessa huomioitiin haasteet yhteensovittaa työntekijän yksityisyydensuoja ja työturvallisuuden varmistaminen kotona tehtävässä etätyössä. Ongelma pyrittiin ratkaisemaan sopimalla työnantajan, työntekijöiden edustajien ja toimivaltaisten viranomaisten oikeudesta tarkastaa kotona työskentelevän etätyöntekijän työpiste sekä tarkastukseen liittyvistä menettelysäännöistä.¹⁸¹

TTurvL 8 §:n soveltamista kotona tehtävässä etätyössä ei ole lain 5 §:llä rajoitettu. Lain esitöiden mukaan työnantajan huolehtimisvelvoitteen sisällön ja laajuuden määrittelyyn vaikuttavat kuitenkin esimerkiksi työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset, työolosuhteet ja muu työympäristö.¹⁸² Säännöstekstissä tai lain esitöissä ei tarkemmin eritellä, millaisia seikkoja työntekijöiden henkilökohtaisten edellytysten, työolosuhteiden ja muun työympäristön osalta tulisi huomioida. Siikin mukaan huolehtimisvelvoitteesta työnantajalle aiheutuvat työturvallisuusvaatimukset vaihtelevat teetetävän työn alasta ja sisällöstä riippuen.¹⁸³ Ala-Mikkulan mukaan työntekijän henkilökohtaisten edellytysten osalta arviointiin mahdollisesti vaikuttavia seikkoja ovat esimerkiksi työntekijän ammattitaito tai kokemattomuus. Työntekijän ammattitaito voi osaltaan supistaa työnantajan huolehtimisvelvoitetta mutta ei kokonaan

¹⁸⁰ Ks. esim. European Commission 2010, s. 7 ja Eurofound – ILO 2017, s. 43.

¹⁸¹ ETUC 2003, s. 20–21.

¹⁸² HE 59/2002 vp, s. 29.

¹⁸³ Siiki 2002, s. 32.

poistaa sitä, kun taas työntekijän kokemattomuus voi korostaa huolehtimisvelvoitetta.¹⁸⁴ Työn ja työympäristön osalta huomioon otettavia asioita voivat olla esimerkiksi työn fyysinen kuormittavuus, työpisteen ergonomia ja työvälineiden turvallinen käyttö sekä työntekoon käytettävän tilan turvallisuus ja terveellisyys. Lisäksi työnantajan on huomioitava muuhun työympäristöön liittyvät tekijät, mikä laajentaa työnantajan huomioon otettavien seikkojen piiriä työntekijän välittömästä työpisteestä myös laajempaan työympäristöön.¹⁸⁵

Edellä esitetyn perusteella vaikuttaa todennäköiseltä, että myös työn tekeminen etätöinä kotirauhan piirissä voi osaltaan vaikuttaa siihen, kuinka laajaksi työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite arvioidaan. Työnantajan huolehtimisvelvoite voitaisiin joissain tapauksissa katsoa kotona tehtävässä etätöissä kapeammaksi ainakin niiltä osin kuin se saa konkreettisen sisältönsä sellaisista muista työturvallisuuslain säännöksistä, joiden soveltamista on TTurvL 5 §:llä rajoitettu.¹⁸⁶ Lisäksi etätöiden tekemisellä kotirauhan piirissä voisi tapauskohtaisesti olla työnantajan huolehtimisvelvoitteen laajuutta kaventava vaikutus, sillä sen arvioinnissa huomioidaan työolosuhteet ja muu työympäristö. Voimassa olevan sääntelyn perusteella ei kuitenkaan nähdäkseni voida katsoa, että yleinen huolehtimisvelvoite kaventuisi kotona tehtävässä etätöissä säännönmukaisesti, sillä kyse on viime kädessä aina tapauskohtaisesta arvioinnista, johon vaikuttavat työolosuhteiden ja työympäristön lisäksi myös työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset. Esimerkiksi jäljempänä tarkemmin käsiteltävän Helsingin hovioikeuden 30.3.2021 antaman ratkaisun 19/982 valossa voisi joissain tilanteissa olla mahdollista, että yleisen huolehtimisvelvoitteen katsottaisiin joiltain osin jopa korostuvan, kun työnantaja ei ole fyysisesti läsnä valvomassa työntekoa.¹⁸⁷

TTurvL 8.2 §:n perusteella yleistä huolehtimisvelvoitetta rajaavat epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joiden esiintyminen on mahdollista myös etätöissä, sillä kotona tehtävässä etätöissä työolosuhteissa voi olla suurta vaihtelua.¹⁸⁸ Kuten edellä on käynyt ilmi, epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet ovat pitkälti sidoksissa työnantajan 10 §:ssä säädettyyn velvollisuuteen selvittää ja arvioida työhön liittyvät vaara- ja haittatekijät, sillä sitä kautta määritellään olosuhteiden ennalta-arvattavuus.¹⁸⁹ Kyseistä velvollisuutta käsitellään

¹⁸⁴ Ala-Mikkula 2020, s. 95–96.

¹⁸⁵ Ullakonoja 2018, s. 80.

¹⁸⁶ Ks. Siiki 2002, s. 32.

¹⁸⁷ Ratkaisussa hovioikeus katsoi, että työnantajan TTurvL 8.4 §:n mukainen velvoite jatkuvaan tarkkailuun oli tällaisessa tilanteessa korostunut.

¹⁸⁸ Ks. esim. Kuikko 2006, s. 33.

¹⁸⁹ HE 59/2002 vp, s. 30.

perusteellisemmin luvussa 3.2, mutta sen käsittely on jossain määrin välttämätöntä myös 8.2 §:n soveltamisalan määrittelemiseksi. Etätyössä työnantajalle TTurvL 10 §:ssä säädettyä velvollisuutta on rajoitettu siten, että hänen työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvien toimintamahdollisuuksiensa rajoitukset on otettava huomioon. Työnantajalla on velvollisuus toteuttaa vaarojen selvittäminen ja arviointi kotona tehtävässä etätyössä vain siinä laajuudessa, kuin on oikeudellisesti ja tosiasiallisesti mahdollista.¹⁹⁰ Näin ollen myös epätavallisten ja ennalta-arvaamattomien olosuhteiden soveltamisala voisi kotona tehtävässä etätyössä laajentua. Edellytyksenä on, että työnantajalla katsotaan olleen kotona tehtävässä etätyössä työpaikalla tehtävää työtä rajallisemmat tosiasialliset ja oikeudelliset toimintamahdollisuudet varautua tiettyyn olosuhteeseen vaarojen selvitys- ja arviointimenettelyn kautta.

Työnantajan tosiasialliset ja oikeudelliset mahdollisuudet selvittää kotona tehtävän etätyön vaara- ja haittatekijät voivat olla PL 10 §:ssä turvatus yksityisyydensuojan vuoksi ja myös käytännön syistä ainakin joissain tilanteissa hyvinkin rajalliset. Toisaalta työnantaja voi pyrkiä varautumaan yllättäviinkin olosuhteisiin selvittämällä etätyön suorittamispaikan asianmukaisuutta yhdessä työntekijän kanssa.¹⁹¹ Tarkastuskäynti työntekijän kotirauhan piirissä sijaitsevalle työpisteelle on työntekijän suostumuksella yksi mahdollinen toimenpidevaihtoehto.¹⁹² Ilman työntekijän nimenomaista suostumusta tarkastuskäynti ei ole mahdollinen, ja etätyön puitesopimuksen 8 artiklan 3 kohdan mukaan se edellyttää myös etukäteisilmoitusta. Lisäksi työntekijällä on oikeus pyytää tarkastuskäyntiä. Nähdäkseni TTurvL 8.2 §:n soveltamisalan ei voida katsoa laajentuvan kotona tehtävässä etätyössä säännönmukaisesti, sillä työnantajalla on esimerkiksi mahdollisuus työntekijän suostuessa tai pyytäessä suorittaa vaarojen selvittäminen ja arviointi paikan päällä työntekijän kotirauhan piirissä sijaitsevalla työpisteellä. Tällöin työnantajan tosiasialliset ja oikeudelliset mahdollisuudet selvittää ja arvioida työhön liittyvät vaarat voisivat käytännössä olla jopa melko samalla tasolla kuin työpaikalla tehtävän työn suhteen, eikä epätavallisten ja ennalta arvaamattomien olosuhteiden soveltamisalaa olisi syytä laajentaa. TTurvL 8.2 §:n soveltamisalan laajuuden määrittämisessä tulee siten arvioida huolellisesti ja tapauskohtaisesti työnantajan tosiasialliset ja oikeudelliset mahdollisuudet selvittää työstä aiheutuvat haitta- ja

¹⁹⁰ HE 59/2002 vp, s. 28.

¹⁹¹ Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 73.

¹⁹² Ks. Neuvonen 2014, s. 119.

vaaratekijät kussakin tilanteessa. Myös kotona tehtävän etätöön osalta tulee lähtökohtana olla, että TTurvL 8.2 § on luonteeltaan poikkeus pääsääntöön, ja sitä on siksi tulkittava suppeasti.¹⁹³

Epätavallisten ja ennalta arvaamattomien olosuhteiden soveltamisalan voitaisiin mahdollisesti katsoa jopa supistuvan, jos työnantaja ei työntekijän suostumuksesta tai edes pyynnöstä huolimatta ole suorittanut tarkastuskäyntiä työpisteelle. Sen sijaan vaikuttaa epäselvemmältä, voisiko työntekijän kieltäytymisellä työnantajan tarjoamasta tarkastuskäynnistä olla ennalta arvaamattomien ja epätavallisten olosuhteiden soveltamisalaa laajentava vaikutus. Tämänkaltainen tulkinta olisi mielestäni ongelmallinen työntekijän yksityisyydensuojan ja kotirauhan suojan tosiasiallisen toteutumisen kannalta, sillä se rajoittaisi työntekijän mahdollisuutta vapaasti valita antaako hän suostumuksensa kotiinsa kohdistuvaan tarkastuskäyntiin vai ei. Tässä yhteydessä on myös huomioitava, että henkilön asunto muodostaa kotirauhan suojan ydinalueen.¹⁹⁴ Jos työntekijä kieltäytyy työpisteen tarkastuskäynnistä, tulee työnantajan nähdäkseni pyrkiä selvittämään ja arvioimaan kotona tehtävän etätöön haitta- ja vaaratekijät muilla tavoin. Tarvittaessa kotona tehtävä etätö tulisi kieltää työntekijältä, mikäli työnantaja ei koe voivansa täyttää sitä koskevia työturvallisuusvelvoitteitaan.

TTurvL 8.3 §:ssä säädettyjä periaatteita on noudatettava myös kotona tehtävässä etätöössä, mutta Ullakonon mukaan työnantajan etätöitä koskevat toimintamahdollisuuksien rajoitukset voivat vaikuttaa niiden järjestykseen.¹⁹⁵ Ullakonoja ei kuitenkaan tarkemmin erittele, millaisia kyseiset vaikutukset voisivat käytännössä olla. Sen sijaan Ala-Mikkulan mukaan periaatteet on huomioitava yhtäläisesti ja niiden mahdollistamia keinoja valita ja toteuttaa työsuojelutoimenpiteet tulee hyödyntää samalla tavalla riippumatta työnteon paikasta, sillä periaatteita ei lainkohdassa ole lähtökohtaisestikaan lueteltu tärkeysjärjestyksessä. Hänen mukaansa on selvää, että periaate vaarojen välttämistä on aina ensisijainen verrattuna periaatteeseen vaara- ja haittatekijöiden korvaamisesta vähemmän vaarallisilla tai haitallisilla. Ala-Mikkulan mukaan periaatteille ei voida määritellä yleispätevää keskinäistä tärkeysjärjestystä, vaan työsuojelutoimenpiteiden valinnassa ja toteutuksessa on huomioitava

¹⁹³ Ks. myös Ala-Mikkula 2020, s. 134. Ala-Mikkulan mukaan tämän näkökulman puolesta puhuvat paitsi työturvallisuussääntelyn lähtökohdat ja tavoitteet, mutta myös KKO:n ratkaisukäytäntö. KKO oli nykyisen TTurvL:n voimassa ollessa päätyynyt vuoteen 2020 mennessä hylkäämään työturvallisuusrikossyytteet olosuhteiden ennalta-arvaamattomuuden perusteella vain yhdessä tapauksessa.

¹⁹⁴ Ks. esim. HE 309/1993 vp, s. 53.

¹⁹⁵ Ullakonoja 2018a, s. 87.

ne kaikki.¹⁹⁶ Lain esitöissä on nimenomaisesti todettu, etteivät periaatteet ole tärkeysjärjestyksessä, ja niitä on mahdollista soveltaa myös samanaikaisesti. Tämän lähtökohdan huomioiden vaikuttaa perustellulta yhtyä Ala-Mikkulan näkemykseen siitä, että TTurvL 8.3 §:n mukaisia periaatteita tulee noudattaa samalla tavalla riippumatta siitä, missä työtä tehdään, eikä niitä voida asettaa yleispätevään keskinäiseen tärkeysjärjestykseen.

TTurvL 8.4. §:ssä edellytetyn jatkuvan tarkkailun käytännön toteutustapa on työnantajan päätettävissä ja riippuu osittain myös työnteon olosuhteista. Työnantajalta edellytettävä tarkkailun taso vaihtelee riippuen tehtävästä työstä. Esimerkiksi uusien työtehtävien yhteydessä tarkkailuvelvollisuus korostuu, ja toisaalta joissain tapauksissa vähäisempikin tarkkailu voi olla riittävää.¹⁹⁷ Ala-Mikkulan mukaan TTurvL 8.4 §:llä on ollut korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä keskeinen merkitys tapauksissa, joissa TTurvL 8 §:ää on sovellettu.¹⁹⁸ Verrattuna esimerkiksi TTurvL 8.1 §:ään, voi TTurvL 8.4 § saada sovellettavana oikeusohjeena hyvinkin itsenäistä merkitystä, kuten ratkaisussa KKO 2008:61.¹⁹⁹ Kyseisessä ratkaisussa TTurvL 8.4 § oli yksi korkeimman oikeuden soveltamista säännöksistä, ja korkein oikeus totesi työnantajan työturvallisuusvelvoitteiden täyttämisen edellyttävän säännöksen perusteella, että työnantaja toimii oma-aloitteisesti ja seuraa työoloja jatkuvasti. Vaikka 8.4 §:n soveltamista ei ole TTurvL 5 §:llä nimenomaisesti rajoitettu, voivat työnantajan huolehtimisvelvoitteen sisältöön ja laajuuteen edellä todetun mukaisesti vaikuttaa esimerkiksi työolosuhteista ja työympäristöstä johtuvat seikat sekä työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset.²⁰⁰ Nähdäkseni kyseistä lähtökohtaa tulee tulkita siten, että varsinaisen rajoituslausekkeen puuttumisesta huolimatta 8.4 §:n voitaisiin joissain tapauksissa katsoa soveltuvan kotona tehtävään etätööhön rajoitetummin kuin työpaikalla tehtävään työhön. Etätöyön tekemisen kotona voitaneen sen tarkemmista olosuhteista riippuen katsoa ainakin joissain tilanteissa supistavan huolehtimisvelvoitteen laajuutta. Toisaalta tällöin myös työn kannalta merkitykselliset työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset tulee ottaa arvioinnissa huomioon, mikä voisi tietyissä tilanteissa vaikuttaa huolehtimisvelvoitteeseen sitä laajentavasti. TTurvL 8.4 §:n osalta on nähdäkseni korostettava tapauskohtaista arviointia sen suhteen, millaiseksi sen sisältö ja laajuus kotona tehtävässä etätöössä katsotaan.

¹⁹⁶ Ala-Mikkula 2020, s. 178.

¹⁹⁷ Ala-Mikkula 2020, s. 138.

¹⁹⁸ Ala-Mikkula 2020, s. 60.

¹⁹⁹ Ala-Mikkula 2020, s. 63–64.

²⁰⁰ HE 59/2002 vp, s. 29.

Työnantajan keinot toteuttaa valvonta kotona tehtävässä etätyössä ovat käytännössä usein rajalliset verrattuna työpaikalla tehtävään työhön jo siitä syystä, että työnantaja ei ole fyysisesti samassa tilassa työntekijöiden kanssa. Jos useat työntekijät tekevät samanaikaisesti etätyötä kodeissaan, on työnantajalla tarkkailtavanaan useita eri sijainteja. Kurvinen ym. havaitsivat julkishallinnon organisaatioihin suunnatussa tutkimuksessaan, että työnantajan tarkkailuvelvoitteen toteuttaminen vaikutti etätyössä olevan puutteellista. Työnantajaorganisaatiot esittivät syyksi valvonnan puutteelle erityisesti työnantajan ja työntekijän keskinäisen luottamuksen.²⁰¹ Esimerkiksi etätyön suorittamispaikkaa ei usein valvottu juuri lainkaan.²⁰² Työsuhteen osapuolten välinen vahvakaan luottamus ei kuitenkaan poista työnantajan lakisääteistä velvollisuutta jatkuvaan tarkkailuun. Kurvisen ym. mukaan etätyön valvonnan kannalta on erityisen merkityksellistä, että TTurvL 8.3 §:ssä työnantajalle on nimenomaisesti annettu mahdollisuus ottaa TTurvL:ssä säädettyjä velvollisuuksia toteuttaessaan huomioon tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen. Tämä mahdollistaa lähtökohtaisesti sen, että työnantaja voi etätyöntekijöiden työturvallisuudesta huolehtiakseen käyttää hyväkseen kehittyvän teknologian ja muiden käytettävissään olevien keinojen tarjoamia mahdollisuuksia.²⁰³ Teknologian hyödyntäminen voi kuitenkin luvussa 2.4 mainituista syistä olla käytännössä haastavaa yksityisyydensuojaa ja tietosuojaa koskevien vaatimusten vuoksi.

Helsingin hovioikeuden 30.3.2021 antamassa ratkaisussa 19/982 oli kyse työturvallisuusvelvollisuuksien noudattamisesta tilanteessa, jossa organisaatiolla ei ollut toimipaikassaan työaikana lainkaan fyysisesti läsnä työnantajan edustajaa ja työturvallisuudesta vastuussa olevaa tahoja. Työntekijät työskentelivät työnantajan tiloissa, ja työnantajan edustaja piti näihin yhteyttä puhelimitse ja sähköpostitse. Yksi arvioinnin kohteena olleista velvoitteista oli TTurvL 8.4 §. Tapauksessa ei ollut kyse kotona tehtävästä etätyöstä ja siinä käsiteltiin fyysiseen työturvallisuuteen kohdistuvien velvoitteiden sijaan psykososiaalista kuormitusta. Ratkaisu on tutkielman aiheen kannalta kuitenkin mielenkiintoinen, sillä siinä arvioitiin työnantajan turvallisuustoimenpiteiden riittävyttä tilanteessa, jossa työntekijöiden kanssa samassa tilassa ei ollut työnantajan edustajaa. Ratkaisusta voitaneen hakea vähintään jonkinlaisia yleisiä suuntaviivoja siitä, kuinka työnantajan tulee toteuttaa tarkkailuvelvoitteensa ollessaan fyysisesti eri sijainnissa työntekijöiden kanssa, joskaan liian pitkälle meneviä

²⁰¹ Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 75.

²⁰² Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 77.

²⁰³ Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 73. Ks. Myös Härkönen – Hokka – Parviainen – Vänskä – Alvesalo-Kuusi 2022, s. 514. Härkönen ym. käsittelevät aihetta erityisesti puettavan teknologian kannalta.

johtopäätöksiä ratkaisusta ei tutkielman kannalta tule tehdä. Hovioikeus katsoi, ettei työturvallisuuslaissa säädettyjen velvoitteiden täyttäminen edellytä työnantajan edustajan olevan fyysisesti samassa tilassa työntekijöiden kanssa. Hovioikeuden mukaan TTurVL:ssa ei nimenomaisesti edellytetä työnantajan käyvän toimipaikassa työaikana, eikä aseteta tälle yleistä velvollisuutta valvoa tai johtaa työtä.

Hovioikeus katsoi, että työnantajan TTurVL 8.4 §:n mukainen velvollisuus tarkkailla työyhteisön tilaa ja työpaikan olosuhteita oli korostunut, kun työnantaja ei ollut fyysisesti läsnä toimipaikassa. Tapauksessa työnantajan yhteydenpito oli kohdistunut vain yhteen työntekijään kerrallaan, useimmiten vain osaan työntekijöistä, ja myös työntekijät olivat ottaneet työnantajaan yhteyttä yksi kerrallaan. Tästä syystä hovioikeus katsoi, ettei työnantajalle ollut voinut muodostua työntekijöiden tilanteesta riittävää kokonaiskuvaa, joten työnantaja oli laiminlyönyt velvollisuutensa tarkkailla muun muassa työyhteisöä ja työntekijöiden psyykkistä terveyttä. Tutkielman kannalta on mielenkiintoista, että hovioikeus katsoi työnantajan TTurVL 8.4 §:n mukaisen tarkkailuvelvoitteen korostuneen entisestään, kun työnantaja ei ollut fyysisesti paikalla työskentelytilassa. Ratkaisun valossa vaikuttaa mahdolliselta, että työnantajan tarkkailuvelvoitteen voitaisiin ainakin joissain tapauksissa katsoa korostuvan myös kotona tehtävässä etätyössä. Puhelimitse ja sähköpostitse tapahtuva tarkkailu voi ratkaisun perusteella olla tarkemmista olosuhteista riippuen tarkkailuvelvoitteen täyttämiseksi riittävää, mutta yhteydenpidon on tällöin kohdistuttava koko henkilöstöön, eikä se saisi ainakaan joka kerta kohdistua vain yhteen työntekijään kerrallaan.

3.2 Velvoite selvittää ja arvioida kotona tehtävän etätyön vaarat

3.2.1 Vaarojen selvittämisen- ja arviointivelvoitteen keskeinen sisältö

Työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskeva TTurVL 10 § alleviivaa lain esitöiden mukaan systemaattista ja pitkäjänteistä lähestymistapaa, jossa työturvallisuus ja -terveys omaksutaan osaksi kaikkea työnantajan toimintaa. Tämänkaltaista toimintamallia voidaan nimittää myös turvallisuusjohtamiseksi.²⁰⁴ TTurVL 10 § on keskeinen säännös turvallisuuden hallinnan kannalta. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi on välttämätöntä, jotta työnantaja voi ryhtyä häneltä vaadittaviin toimenpiteisiin vaarojen poistamiseksi tai toissijaisesti niiden vähentämiseksi. Vaarojen selvittämisen ja arvioinnin on oltava systemaattista ja jatkuvaa sekä

²⁰⁴ HE 59/2002 vp, s. 31.

katettava kaikki potentiaaliset vaara- ja haittatekijät. Pykälässä ei ole haluttu yksilöidä tarkemmin menetelmiä tai toimintatapoja, joita työnantajan tulisi noudattaa velvoitteen täyttämiseksi. Työnantaja voi itse valita tähän tarkoitukseen parhaiten soveltuvat käytännön toimenpiteet ja menettelytavat ottaen huomioon toimialansa, toiminnan luonteen, työpaikan koon ja muut tapaukseen liittyvät erityispiirteet. Vaarojen selvittämisen edellytetään kuitenkin olevan suunnitelmallista ja jatkuvaa.²⁰⁵

TTurvL 10.1 §:n mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioiden riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava muun muassa työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin työnantajan on säännöksen mukaan huomioitava muun muassa tapaturman ja muun terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin. Muita tutkielman kannalta oleellisia huomioitavia seikkoja ovat esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet, työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä, työn fyysiset kuormitustekijät sekä työn sisältöön ja järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät sekä muut vastaavat seikat.

Myös TTurvL 10.1 §:ää muutettiin tutkielman teon aikana, ja muutokset tulivat voimaan 1.6.2023. Pykälän 1 momentin 3 kohtaan lisättiin huomioitavien henkilökohtaisten edellytysten joukkoon työntekijän ikääntyminen. Työntekijän ikääntymisen huomioiminen edellyttää, että työnantaja tunnistaa sellaiset vaara- ja haittatekijät, jotka voivat vaikuttaa erityisesti ikääntyneemmän työntekijän työturvallisuuteen ja -terveyteen.²⁰⁶ Saman momentin 4 kohtaa täsmennettiin sen osalta, millaisia työn kuormitustekijöitä työnantajan tulee vaarojen selvityksessä ja arvioinnissa huomioida. Tutkielman aiheen kannalta oleellisia ovat säännöksessä mainitut työn fyysiset kuormitustekijät, joita voivat säännöksen esitöiden mukaan olla muun ohessa työnteko kumarassa asennossa, työliikkeiden yksipuolisuus ja pitkäaikainen istuminen. Työnantajan tulee selvittää ja arvioida juuri tehtävään työhön liittyvät vaarat, joista voi seurata terveydelle haitallista kuormitusta. Lisäksi työn vaarojen selvittäminen ja arviointi edellyttää käytännössä myös sen selvittämistä, millaisia työntekijöiden terveyttä edistäviä

²⁰⁵ HE 59/2002 vp, s. 32.

²⁰⁶ HE 306/2022 vp, s. 41.

seikkoja työhön liittyy. Terveyttä edistäväillä seikoilla on merkitystä sen kannalta, kuinka paljon vaaraa työntekijöiden terveydelle työhön liittyvät kuormitustekijät lopulta aiheuttavat.²⁰⁷

Mikäli työnantajan oma asiantuntemus ei riitä 1 momentissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseen, on hänen 2 momentin mukaan käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita, joilla on oltava riittävä pätevyys ja muut edellytykset suorittaa tehtävä. Lain esitöissä työterveyshuolto nostetaan esiin luontevana valintana ulkopuoliseksi asiantuntijaksi. Myös muiden ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttöä voidaan työnantajan oman asiantuntemuksen puuttuessa pitää perusteltuna. Vastuu työturvallisuudesta säilyy kuitenkin tällöinkin työnantajalla, sillä ulkopuoliselle asiantuntijalle ei muodostu itsenäistä vastuuta työturvallisuudesta.²⁰⁸ TTurvL 10.3 §:n mukaan työnantajalla on oltava hallussaan työn vaaroista laadittu selvitys ja arviointi. Selvitys ja arviointi tulee tarkistaa olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla. Säännös ei edellytä, että vaarojen selvitys ja arviointi tehtäisiin kirjallisesti tai muussa määrättyssä muodossa, mutta sen on oltava todennettavissa.²⁰⁹ Näin ollen työnantajan on oman oikeusturvansa kannalta suositeltavaa toteuttaa vaarojen selvitys ja arviointi sekä niiden tarvittavat tarkistukset kirjallisessa muodossa, vaikkei lainsäädäntö tätä nimenomaisesti edellytä.

3.2.2 Kotona tehtävän etätöiden vaarojen selvittäminen ja arviointi

TTurvL 10 § on yksi säännöksistä, joiden soveltamista työntekijän kotonaan tekemään työhön on rajoitettu. Työnantajalla on myös kotona tehtävässä etätöissä velvollisuus selvittää ja tunnistaa muun muassa työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat vaara- ja haittatekijät, mutta vain oikeudellisten ja tosiasiallisten toimintamahdollisuuksiensa rajoissa. Onnistunut ja huolellisesti tehty vaarojen selvittäminen ja tunnistaminen on kuitenkin keskeisessä roolissa työnantajan työturvallisuustoimenpiteiden kokonaisuudessa, sillä se auttaa työnantajaa täyttämään muut työturvallisuusvelvoitteensa. Käytännön toimenpiteet ovat työnantajan harkinnan varassa. Työnantajalla on mahdollisuus suorittaa vaarojen selvittäminen ja arviointi tekemällä tarkastuskäynti kotonaan työskentelevän työntekijän työpisteelle eli tämän kotirauhan piiriin ainoastaan, mikäli työntekijä antaa siihen suostumuksensa. Kotirauhan suojan vuoksi käynti työntekijän kotona ei onnistu ilman työntekijän nimenomaista suostumusta. Etätöiden puitesopimuksen 8 artiklan mukaan työnantajalla, työntekijöiden

²⁰⁷ HE 306/2022 vp, s. 41.

²⁰⁸ HE 59/2002 vp, s. 32–33.

²⁰⁹ HE 59/2002 vp, s. 33.

edustajilla ja/tai viranomaisilla on pääsy etätyöpaikalle työsuojelumääräysten noudattamisen tarkistamiseksi siten kuin kansallisessa lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa määrätään. Jos työntekijä työskentelee kotonaan, käynnistä on ilmoitettava etukäteen ja siihen on saatava työntekijän suostumus. Työntekijällä on lisäksi oikeus pyytää tarkastuskäyntiä.

Koska työnantaja voi valita, miten työn vaarojen selvittäminen ja arviointi käytännössä toteutetaan, on fyysinen tarkastuskäynti etätyöpisteelle työntekijän antaessa suostumuksensa ja olosuhteiden sen muutoin salliessa yksi mahdollisista keinoista. Pelkkä kertaluonteinen käynti työntekijän etätyöpisteellä ei kuitenkaan mitä luultavimmin riitä täyttämään työnantajan TTurvL 10 §:n mukaista velvoitetta, sillä lain esitöiden mukaan vaarojen selvittämisen ja arvioinnin ei tule olla ainoastaan kertaluontoinen toimenpide, vaan sen on oltava systemaattista ja jatkuvaa.²¹⁰ Jos työntekijä ei suostu kotona sijaitsevalle työpisteelleen suoritettavaan tarkastuskäyntiin, on työnantajan valittava ja toteutettava muita toimenpiteitä vaarojen selvittämisen ja arvioinnin toteuttamiseksi.²¹¹

Nähdäkseni työnantajan vaarojen selvittämis- ja arviointivelvoitteeseen kohdistuvaa rajoitusta on arvioitava jokseenkin eri tavalla riippuen siitä, onko kyse työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä vai työolosuhteista aiheutuvista haitta- ja vaaratekijöistä. Työstä aiheutuvien vaara- ja haittatekijöiden selvittämisen ja tunnistamisen osalta työnantajan toimintamahdollisuuksiin ei juurikaan kohdistune rajoituksia, vaikka työntekijä työskentelisi kotonaan. Näin ollen niiden selvittäminen ja arviointi tulisi tulkintani mukaan lähtökohtaisesti suorittaa samassa laajuudessa kuin silloin, kun työtä tehdään työpaikalla. Sen sijaan työnantajan oikeudellisiin ja tosiasiallisiin mahdollisuuksiin selvittää ja arvioida työtilasta, työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät voinee kotona tehtävässä etätyössä kohdistua rajoituksia. Kyseisistä tekijöistä aiheutuvien vaara- ja haittatekijöiden selvittämisen ja arvioinnin ei välttämättä voida edellyttää olevan yhtä perusteellista kuin työpaikalla tehtävässä työssä, mutta tämä tulisi arvioida tapauskohtaisesti. Mikäli työntekijä antaa suostumuksensa kotirauhan piiriin suoritettavaan tarkastuskäyntiin, eivät työnantajan tosiasialliset ja oikeudelliset toimintamahdollisuudet selvittää työntekijän työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät käytännössä välttämättä juurikaan eroa siitä tilanteesta, että työtä tehtäisiin työnantajan tiloissa. Mikäli työnantaja sen sijaan ei saa työntekijän suostumusta tarkastuskäyntiin, näyttäytyvät työnantajan tosiasialliset

²¹⁰ HE 59/2002 vp, s. 32.

²¹¹ Ks. myös EU-OSHA 2022, s.7.

ja oikeudelliset toimintamahdollisuudet yksityisyydensuojasta ja tietosuojasta johtuen huomattavasti rajoitetumpina, mikä vaikuttanee työnantajan toimenpiteiden riittävyyden arviointiin.

TTurvL 10.3 §:n mukaan vaarojen selvitys ja arviointi on tarkistettava, jos olosuhteet muuttuvat olennaisesti ja sen on muutenkin oltava ajantasainen. Lain esitöiden mukaan olosuhteiden muutokset ovat olennaisia, jos ne oletettavasti vaikuttavat vaarojen selvittämisen ja arvioinnin tulokseen.²¹² Mikäli työpaikalla tehtävästä työstä siirrytään kotona tehtävään etätööhön, vaikuttaa se mitä todennäköisimmin työhön liittyvien vaarojen selvityksen ja arvioinnin lopputulokseen vähintään jossain määrin. Näin ollen on nähdäkseni tulkittava, että jos yksikin työntekijöistä aloittaa kotona tehtävän etätöön joko työsuhteen alussa tai kesken työsuhteen, työnantajan on tarkistettava aiemmin teettämänsä vaarojen selvitys ja arviointi.

Koska vaara- ja häirtatekijöiden selvittämisen on oltava systemaattista ja jatkuvaa, on työnantajan mahdollisesta tarkastuskäynnistä huolimatta mitä luultavammin tehtävä myös muita toimenpiteitä vaarojen selvittämiseksi ja arvioimiseksi. Tällöin työnantajan on hyödynnettävä erilaisia lähestymistapoja kuin työpaikalla tehtävässä työssä. Muun muassa ILO on nostanut esiin mahdollisuuden tarkastaa työpiste virtuaalisesti vaarojen selvittämiseksi ja arvioimiseksi.²¹³ Tämä voi nähdäkseni kuitenkin käytännössä olla luvussa 2.4 tarkemmin käsitellyistä syistä haasteellista toteuttaa tavalla, joka olisi työntekijän yksityisyydensuojaa ja tietosuojaa koskevan sääntelyn mukaista. Yksi vaihtoehto työnantajalle voisi olla esimerkiksi hyödyntää vaara- ja häirtatekijöiden selvittämisessä ja arvioinnissa yhdessä työntekijän kanssa täytettäviä kirjallisia lomakkeita. Muun muassa Työturvallisuuskeskus ry on laatinut verkkosivuilleen lomakepohjan työturvallisuuden arvioimisen tueksi etätöissä.²¹⁴

Helsingin hovioikeuden 30.3.2021 antamassa ratkaisussa 19/982 arvioitiin myös työnantajan vaarojen selvittämisen ja arvioinnin riittävyyttä tilanteessa, jossa organisaatiolla ei työntekijöiden työaikana ollut toimipaikassaan lainkaan fyysisesti läsnä työnantajan edustajaa ja työturvallisuudesta vastuussa olevaa tahoja. Työntekijät työskentelivät työnantajan tiloissa, ja työnantajan edustaja piti heihin yhteyttä puhelimitse ja sähköpostitse. Tutkielman aiheen kannalta erityisen kiinnostavaa oli hovioikeuden arviointi TTurvL 10.1 §:n mukaisen, vaarojen selvittämistä ja arviointia koskevan velvoitteen täyttämistä. Työnantajalla ei ollut hallussaan

²¹² HE 59/2002 vp, s. 33.

²¹³ ILO 2020, s. 15.

²¹⁴ Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut, Etätöiden työolojen ja työympäristön kartoitus 17.10.2019.

kirjallista selvitystä ja arviointia työhön liittyvistä vaaroista. Hovioikeus katsoi ensinnäkin, että vaarojen arviointi olisi tullut suorittaa ja olla todennettavissa, vaikka kyseessä oli pieni yritys, eikä sen toimialaan liittynyt erityisiä vaara- ja haittatekijöitä. Hovioikeus ei pitänyt riittävänä sitä, että työnantaja katsoi selvittäneensä ja arvioineensa työhön liittyvät vaarat keskustelemalla työntekijöiden kanssa ilmenneistä ongelmista, sillä koko henkilökunta ei ollut osallistunut vaarojen selvittämiseen ja arviointiin. Näin ollen työnantajan katsottiin laiminlyöneen TTurvL 10.1 §:n mukaisen velvollisuutensa huolehtia riittävästä vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista.

Ratkaisusta ei kuitenkaan tule vetää tutkielman aiheen kannalta liian pitkälle meneviä johtopäätöksiä, sillä tapauksen lähtökohdat poikkesivat kotona tehtävästä etätyöstä, ja kyseessä oli fyysiseen työturvallisuuden kohdistuvien vaara- ja haittatekijöiden sijaan psykososiaalinen kuormitus. Lisäksi on syytä muistaa, että etätyön osalta juridinen arviointi voisi olla erilaista siitäkin syystä, että TTurvL 10 §:ää voitaisiin soveltaa lain 5 §:n perusteella rajoitetusti. Hovioikeus ei ratkaisussaan pitänyt riittävänä, että työnantaja oli pyrkinyt toteuttamaan vaarojen selvittämisen ja arvioinnin keskustelemalla työntekijöiden kanssa siten, ettei keskustelua ollut käyty kaikkien työntekijöiden kanssa. Ratkaisusta voitaneen päätellä, että työnantajan on myös kotona tehtävässä etätyössä ensiarvoisen tärkeää ottaa koko henkilöstö osalliseksi toteuttaessaan työsuojeluun liittyviä toimenpiteitä, kuten vaarojen selvittämistä ja arviointia.

3.3 Työsuojelun toimintaohjelma sekä työterveyshuollon järjestäminen kotona tehtävässä etätyössä

Osa työnantajalta edellytettävien työturvallisuustoimenpiteiden kokonaisuutta ovat työsuojelun toimintaohjelman laatiminen ja työterveyshuollon järjestäminen. Näihin liittyvät velvoitteet käsitellään tutkielmassa samassa yhteydessä, sillä ne ovat myöhemmin ilmenevällä tavalla sidoksissa toisiinsa. TTurvL 9 § on yksi säännöksistä, jonka soveltamista voidaan kotona tehtävässä etätyössä TTurvL 5 §:llä rajoittaa. Pykälän mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi työsuojelun toimintaohjelma, joka käsittää työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Toimintaohjelman turvallisuutta, terveellisyttä ja työkyvyn ylläpitämistä koskevat tavoitteet on huomioitava työpaikan suunnittelussa ja kehittämisessä ja niitä on käsiteltävä yhdessä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Lainsäätäjä ei ole pyrkinyt määrittelemään kovinkaan tarkasti, miten työsuojelun toimintaohjelma on käytännössä toteutettava, sillä työnantajalle on haluttu antaa

mahdollisuus valita itselleen sopivin tapa edistää työntekijöiden työturvallisuutta.²¹⁵ Käytännössä työsuojelun toimintaohjelman tarkka sisältö on työnantajan vastuulla, mutta siihen kirjattavia asioita voivat olla esimerkiksi työympäristöön kohdistuvien kehittämistarpeiden arvioinnin ja seurannan toteuttaminen käytännön tasolla, työntekijöiden opetus ja ohjaus sekä työturvallisuuskäytökohtien huomioon ottaminen normaalin työnteon yhteydessä.²¹⁶

Työsuojelun toimintaohjelma on työpaikkakohtainen.²¹⁷ Työnantajan on ennen työsuojelun toimintaohjelman laatimista suoritettava TTurVL 10 §:n mukainen vaarojen selvittäminen ja arviointi.²¹⁸ Tästä syystä myös tutkielman käsittelyjärjestys poikkeaa tältä osin työturvallisuuslain järjestyksestä, ja TTurVL 10 § käsiteltiin ennen TTurVL 9 §:ää. Molemmat säännökset konkretisoivat osaltaan TTurVL 8.1 §:ssä säädettyä työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta.²¹⁹ Työsuojelun toimintaohjelmaa koskeva säännös lisättiin VTTurVL:iin lailla työturvallisuuslain muuttamisesta (144/1993), jonka esitöihin viitataan myös nykyisen TTurVL 9 §:n perusteluissa. Työsuojelun toimintaohjelman on katettava esimerkiksi teknologiasta, työn järjestämisestä ja työympäristöstä työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle aiheutuvat vaikutukset. Lisäksi siinä on oleellista huomioida työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja muut työterveyshuollon ehdottamat toimenpiteet. Lain esitöiden mukaan työsuojelun toimintaohjelman on ”jo informaatiopsyistä” syytä olla kirjallinen tai muutoin todennettava.²²⁰ TTurVL:ssa kirjallista muotoa ei kuitenkaan nimenomaisesti edellytetä, joten kirjallinen muoto ei ole lakisääteinen vaatimus, joskin sen käyttäminen on suositeltavaa. Työsuojelun toimintaohjelma voi olla erillinen dokumentti, mutta se voi myös sisältyä muuhun työnantajan toimintaa koskevaan asiakirjaan.²²¹

Työsuojelun toimintaohjelman avulla tavoitellaan työturvallisuusnormistossa asetettujen yleisluontoisten tavoitteiden tuomista konkreettisemmin mukaan työpaikan toimintaan ja työturvallisuustason parantamiseen. Tavoite on, että työnantaja pystyy selvittämään ja toteuttamaan juuri kyseisessä työssä parhaiten toimivat toimenpiteet kehittääkseen työturvallisuutta.²²² Työsuhteen osapuolet pyritään Saloheimon mukaan sitouttamaan toimintaohjelman turvallisuus- ja terveystavoitteiden noudattamiseen varsinaisen oikeudellisen

²¹⁵ Siiki 2002, s. 36.

²¹⁶ Murto 2007, s. 105.

²¹⁷ Ks. esim. Saloheimo 2016, s. 94.

²¹⁸ Paanetoja 2018b, s. 123.

²¹⁹ Paanetoja 2018b, s. 123.

²²⁰ HE 113/1992 vp, s. 2.

²²¹ Siiki 2002, s. 38.

²²² Murto 2007, s. 102.

sitovuuden sijaan vain välillisillä keinoilla.²²³ Murron mukaan toimintaohjelman laatimatta jättämisestä voi seurata rikosoikeudellinen vastuu, mutta siihen kirjattujen tavoitteiden laiminlyönti ei voi johtaa rangaistusvastuuseen. Vahingonkorvausoikeudellisessa arvioinnissa myös toimintaohjelman tavoitteiden laiminlyönnillä saattaa hänen mukaansa kuitenkin olla vaikutusta.²²⁴ Työnantaja voi hyödyntää työsuojelun toimintaohjelman laatimisessa esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksen tai Työsuojeluhallinnon verkkosivuja.²²⁵ Toimintaohjelmassa voidaan sisällyttää esimerkiksi kuvaus työstä, työoloista ja niiden vaikutuksista työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Lisäksi siinä voidaan käsitellä esimerkiksi työolojen kehittämistarpeet, työntekijöiden työturvallisuuteen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet, työsuojeluorganisaation tehtävät ja kokoonpano sekä työterveyshuollon järjestäminen ja sen tehtävät.²²⁶

Käytännössä työnantajan oikeudellisiin tai tosiasiallisiin toimintamahdollisuuksiin voisi työsuojelun toimintaohjelman osalta kohdistua rajoituksia nähdäkseni lähinnä työympäristöstä ja työoloista terveydelle ja turvallisuudelle aiheutuvien vaikutusten käsittelemiseen. Kuten edellä on ilmennyt, työympäristön arvioiminen voi kotona tehtävässä etätyössä olla työnantajalle haastavaa. Työsuojelun toimintaohjelmaa koskevan velvoitteen noudattamisen arviointi voisi tällöin mahdollisesti olla sidoksissa siihen, kuinka työnantaja on käytännössä pystynyt selvittämään ja arvioimaan työntekijöiden työoloja ja niihin liittyviä haitta- ja vaaratekijöitä kotona tehtävässä etätyössä. Joka tapauksessa siinä olisi tältäkin osin käsiteltävä työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle kotona tehtävässä etätyössä työympäristöstä ja -oloista yleisesti ottaen mahdollisesti aiheutuvia vaikutuksia. Sen sijaan työnantajan toimintamahdollisuuksiin ei vaikuta kotona tehtävässä etätyössä kohdistuvan rajoituksia teknologiasta ja työn organisoinnista työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle aiheutuvien vaikutusten käsittelyn osalta. Tulkintani mukaan työnantajan tulisi lähtökohtaisesti käsitellä kyseiset tekijät työsuojelun toimintaohjelmassa kotona tehtävässä etätyössä yhtä laajasti kuin työpaikalla tehtävässä työssä. Työsuojelun toimintaohjelmaa koskevasta lakitekstistä tai lain esitöistä ei ilmene, onko toimintaohjelmaa päivitettävä muutostilanteissa. Koskisen mukaan

²²³ Saloheimo 2016, s. 95–96. Ks. myös Murto 2007, s. 107. Murto kuitenkin katsoo artikkelissaan, että työsuojelun toimintaohjelma voitaisiin mahdollisesti hahmottaa eräänlaiseksi soft law- tyyppiseksi aineistoksi, jolloin sen sisällöllinen sitomattomuus on vähemmän ehdoton ja olennaisempaa on toimintaohjelman tosiasiallisen vaikuttavuuden arviointi.

²²⁴ Murto 2007, s. 106–107.

²²⁵ Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut, Työsuojelun toimintaohjelma, Työsuojeluhallinnon verkkosivut, Työsuojelun toimintaohjelma. Verkkosivuilta löytyy sekä esimerkit työsuojelun toimintaohjelman sisällöstä että mallilomakkeet käytettäväksi toimintaohjelman pohjana.

²²⁶ Työsuojeluhallinnon verkkosivut, Työsuojelun toimintaohjelma, Siiki 2006, s. 61–62

työsuojelun toimintaohjelmaa on ”tarvittaessa” päivitettävä, kun joku työntekijöistä aloittaa etätöön.²²⁷ Koska muutostilanteita ei mainita TTurvL 9 §:ssä eikä sen esitöissä, on nähdäkseni lähdettävä siitä, ettei kotona tehtävän etätöön aloittaminen sellaisenaan ainakaan säännönmukaisesti synnytä työnantajalle velvollisuutta päivittää työsuojelun toimintaohjelmaa.

Työnantajan vastuulla on työterveyshuoltolain (1383/2001, TTervHL) 4 §:n nojalla myös työterveyshuollon järjestäminen. Lain 11 §:ssä (760/2004) säädetään, että työnantajalla on oltava kirjallinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma, jonka on sisällettävä työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteista johtuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet ottaen huomioon, mitä lain 1, 4 ja 12 §:ssä on säädetty.²²⁸ Toimintasuunnitelma on tarkistettava vuosittain huomioiden työpaikkakäynnit ja muut työterveyshuollon selvitykset. Muuttuneet olosuhteet synnyttävät tarpeen muuttaa toimintasuunnitelmaa.²²⁹ Pykälän 3 momentin mukaan työterveyshuollon toimintasuunnitelma voi olla osa työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta työnantajan kehittämisohjelmaa tai -suunnitelmaa. TTervHL 12 §:n 1 kohdassa säädetään työpaikkaselvityksestä, ja säännöksen mukaan työterveyshuoltoon kuuluu työn ja työolosuhteiden turvallisuuden ja terveellisuuden selvittäminen sekä arviointi hyödyntämällä työpaikkakäyntejä ja muita työterveyshuollon menetelmiä. Työpaikkaselvityksessä on myös huomioitava tietyt työn erityispiirteet, joihin on kiinnitettävä huomiota myös työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa sekä silloin, kun työolosuhteissa tapahtuu muutoksia. Toisin kuin tiettyihin TTurvL:n säännöksiin, TTervHL:n säännöksiin ei kohdistu kotona tehtävässä etätöössä rajoituksia. Työnantajalla on siten samanlainen velvollisuus laatia TTervHL 11 §:n mukainen työterveyshuollon riippumatta työntekopaikasta. Myös TTervHL 12 §:n 1 kohdassa tarkoitettu, työterveyshuollon työpaikkaselvitystä koskeva sääntely on samansisältöistä kotona ja työpaikalla tehtävässä työssä. Jos työntekijä sopimuksen perusteella aloittaa etätöön tekemisen kotoaan joko uuden työsuhteen alussa tai siirtyy tekemään etätöitä kotiinsa työsuhteen aikana, voi työnantajalle syntyä velvollisuus päivittää työsuojeluun liittyviä suunnitelmia ja selvityksiä.

Kotona tehtävän etätöön aloittaminen voitaneen katsoa TTervHL 11 §:n esitöissä tarkoitetuksi olosuhteiden muutokseksi, jolla voi olla vaikutusta työterveyshuollon järjestämiseen, ja joka aiheuttaa siten tarpeen päivittää työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Lainkohdan esitöissä

²²⁷ Surakka 2021.

²²⁸ Työterveyshuollosta annetun lain 1 §:ssä säädetään lain tarkoituksesta, 4 §:ssä työterveyshuollon järjestämisestä ja 12 §:ssä työterveyshuollon sisällöstä.

²²⁹ HE 114/2001 vp, s. 27.

ei edellytetä työterveyshuollon toimintasuunnitelman tarkistamista useammin kuin vuosittain, joten tämän perusteella vaikuttaa riittävältä, että myös kotona tehtävään etätyöhön liittyvät muutokset toteutetaan vuosittaisen tarkistuksen yhteydessä.²³⁰ TTervHL 12.1 §:n mukaisen työterveyshuoltoon kuuluvan työpaikkaselvityksen osalta muutostilanteet mainitaan sen sijaan myös säännöstekstissä. TTervHL 12.1 §:n 1 kohdan mukaan siinä eriteltyt osatekijät on huomioitava työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa sekä niiden muutostilanteissa. Myös Koskisen mukaan työpaikkaselvitystä on pääsääntöisesti tarpeellista päivittää etätyöhön siirtymisen myötä yhdessä työterveyshuollon kanssa.²³¹ Koskinen mainitsee ainoastaan etätyöhön siirtymisen aiheuttaman päivitystarpeen. Nähdäkseni ei kuitenkaan ole syytä tulkita, että arvioinnin tulisi olla erilaista, jos työntekijä tekee etätyötä kotonaan heti työsuhteen alusta asti. Voitaneen pitää lähtökohtana, että työnantajan on ainakin useimmiten syytä päivittää työpaikkaselvitys aina, kun työntekijä aloittaa kotona tehtävän etätyön riippumatta siitä, aletaanko etätyötä tehdä heti työsuhteen alussa vai siirrytäänkö siihen työsuhteen kestäessä.

3.4 Työympäristön suunnitteluun kohdistuvat velvoitteet kotona tehtävässä etätyössä

TTurvL 12 § koskee työympäristö suunnittelua, ja TTurvL 5 §:n perusteella sitä on mahdollista soveltaa kotona tehtävässä etätyössä rajoitetusti. TTurvL 12.1 §:n mukaan työnantajan on muun muassa työympäristön rakenteita, työtiloja, työmenetelmiä taikka työssä käytettävien työvälineiden ja muiden laitteiden käyttöä suunnitellessaan huolehdittava siitä, että suunnittelussa huomioidaan niiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen ja että ne ovat aiottuun tarkoitukseen soveltuvia. Työn suunnittelussa ja mitoituksessa on huomioitava työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvan haitan ja vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan on varmistettava, että suunnitteilla olevat olosuhteet täyttävät työturvallisuuslaissa säädetyt vaatimukset. Tarvittaessa työnantajan on suunnittelua toteuttaessaan huomioitava vammaiset ja muut sellaiset työntekijät, joiden työskentely ja työturvallisuuden sekä -terveyden varmistaminen voivat edellyttää erityisiä toimenpiteitä. Pykälän 3 momentissa säädetään, että mikäli työnantaja antaa työympäristön suunnittelun ulkopuolisen tehtäväksi, työnantajan on annettava tälle riittävät tiedot suunnittelun kohteena olevasta työpaikasta. Lain esitöiden mukaan ulkopuoliselle suunnittelijalle voi

²³⁰ Ks. HE 114/2001 vp, s. 27.

²³¹ Surakka 2021.

tällaisessa tilanteessa syntyä itsenäinen vastuu TTurvL 57 §:ssä tarkemmin säädetyn mukaisesti. TTurvL 12 § koskee uusien työympäristöjen suunnittelun ohella myös olemassa olevan työympäristön muutostilanteita. Työnantajan tulee huomioida työntekijän henkilökohtaiset edellytykset ja tehdä esimerkiksi riittäviä mukautuksia vammaisten henkilöiden työskentelyn mahdollistamiseksi.²³²

On selvää, että kotona tehtävässä etätyössä työnantajan mahdollisuudet vaikuttaa esimerkiksi työympäristön rakenteisiin tai työtiloihin ovat käytännössä hyvin rajatut, ja TTurvL 12 §:n soveltamisessa kotioiloissa huomioidaankin TTurvL 5 §:n rajoitussäännöksen vuoksi työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Käytännössä työnantajalla lienee tosiasiallisesti ja oikeudellisesti varsin rajoittuneet vaikutusmahdollisuudet työympäristön rakenteisiin tai työtiloihin. Näiden osalta työnantaja voi kuitenkin vaikuttaa siihen, millaisia kalusteita ja työvälineitä työssä käytetään sekä työpisteen valaistukseen, joten työnantajan TTurvL 12 §:n mukaiset velvollisuudet voisivat liittyä juuri kyseisten seikkojen suunnitteluun. Työnantajan rajallisten vaikutusmahdollisuuksien vuoksi myös työnantajan velvollisuudet liittyen edellä mainittuihin seikkoihin vaikuttaisivat muilta osin kotona tehtävässä etätyössä varsin rajatuilta. Sen sijaan kotona tehtävässä etätyössä käytettävien työmenetelmien ja -välineiden käytön suunnittelun osalta työnantajan toimintamahdollisuuksiin ei lähtökohtaisesti pitäisi kotona tehtävässä etätyössä kohdistua rajoituksia. Työnantajalla on mahdollisuus ja siten myös velvollisuus huolehtia työntekijöiden työturvallisuudesta ensinnäkin suunnittelemalla työmenetelmistä mahdollisimman turvallisia. Toiseksi käytettävien työvälineiden suunnittelussa tulee huomioida niiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle ja varmistua niiden sopivan aiottuun tarkoitukseen. Tässä tarkoituksessa on syytä huomioida apuvälineet, joilla kotona tehtävä etätyö on mahdollisimman turvallista ja esimerkiksi kannettavalla tietokoneella työskentely ergonomisempaa. Vastuuta työvälineiden ja työssä käytettävien kalusteiden hankkimisesta käsitellään tarkemmin luvussa 4.1.2. Työnantajan on TTurvL 12 §:n mukaista suunnittelua toteuttaessaan huomioitava TTurvL:n ohella myös muusta sääntelystä seuraavat vaatimukset.²³³ Näitä voivat olla esimerkiksi näyttöpäätetyötä koskevassa VNP:ssä säädetty vaatimukset, joiden soveltumista kotona tehtävään etätyöhön käsitellään myöhemmin luvussa 4.3.

²³² HE 59/2002 vp, s. 35.

²³³ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2021, s. 96.

3.5 Perehdytysvelvollisuus kotona tehtävässä etätyössä

TTurvL 14 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle riittävää opetusta ja ohjausta, johon voidaan viitata myös käsitteellä perehdytys. TTurvL 14 § on tutkielman aiheen kannalta keskeinen säännös, sillä sen soveltamista kotona tehtävään etätyöhön ei ole rajoitettu, vaan perehdytysvelvollisuuden voidaan TTurvL:n esitöiden mukaan katsoa melko yleisesti jopa korostuneen.²³⁴ Säännöksen mukaan työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työmenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työmenetelmien käyttöön ottamista. Lisäksi työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi, ja opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. Työntekijän velvollisuutena on toimia työnantajalta perehdytyksessä saamiensa oppien ja ohjeiden mukaisesti.²³⁵

TTurvL 14 § on yksi säännöksistä, jonka sisältöä muutettiin tutkielman kirjoitusprosessin aikana siten, että muutokset tulivat voimaan 1.6.2023. Pykälän 1 momenttiin tehtiin lisäys, jonka mukaan työnantajan on opetuksen ja ohjauksen järjestämisessä huomioitava työntekijän ammatillisen osaamisen ja työkokemuksen lisäksi tämän muut henkilökohtaiset edellytykset. Lisäyksellä päivitetään säännöksen sanamuoto vastaamaan nykyistä oikeustilaa, sillä työnantajan on voitu edellyttää huomioivan työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset perehdytyksessä jo TTurvL 8 §:n mukaisen huolehtimisvelvoitteensa perusteella.²³⁶ Koska muutos ei varsinaisesti vaikuta nykyiseen oikeustilaan, ei sitä ole tarpeen käsitellä tarkemmin.

TTurvL 14 §:n mukaisten velvollisuuksien mahdollisen laiminlyönnin arvioiminen on ollut keskeisessä roolissa työturvallisuutta koskevassa oikeuskäytännössä.²³⁷ Arvioitaessa työnantajan toimien riittävyttä TTurvL 14 § saa itsenäistä merkitystä usein vasta silloin, jos kaikkia työstä aiheutuvia haitta- tai vaaratekijöitä ei kyetä täysin poistamaan. Tällöin työnantajan on pyrittävä minimoimaan riskit muilla keinoilla, esimerkiksi opetuksen ja

²³⁴ HE 59/2002 vp, s. 28.

²³⁵ HE 59/2002 vp, s. 4.

²³⁶ HE 306/2022 vp, s. 42.

²³⁷ Ala-Mikkula 2020, s. 162, Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2021, s. 158.

ohjauksen avulla.²³⁸ Työntekijää on osana perehdytystä tiedotettava työhön liittyvistä haitta- ja vaaratekijöistä, jotka työnantaja on vaarojen selvitys- ja arviointivelvoitetta toteuttaessaan havainnut. Työntekijälle on myös annettava kyseisten haitta- ja vaaratekijöiden välttämiseksi tarvittavat tiedot. Työntekijöiden on tiedettävä haitta- ja vaaratekijöistä, vaikka tiedottaminen ei saa olla ainoa toimenpide niiden torjumiseksi.²³⁹

Lain esitöiden mukaan TTurvL 14 §:n tavoitteena on, että työntekijä osaa perehdytyksen jälkeen työskennellä oikein ja noudattaa oikeita työmenetelmiä. Sitä annettaessa on huomioitava työntekijöiden koulutus, ammattiosaaminen ja aiempi työkokemus. Erityisesti uuden työntekijän perehdytyksen on oltava perusteellista. Lisäksi kaikkien työntekijöiden opetusta ja ohjausta on täydennettävä muutostilanteissa sekä silloin, jos sen havaitaan työtä valvoessa olleen puutteellista.²⁴⁰ Saloheimon mukaan työnantajan opetus- ja ohjausvelvollisuuden onkin vakiintuneesti tulkittu sisältävän myös velvollisuuden valvoa sitä, että työntekijät noudattavat oikeita toimintatapoja.²⁴¹

Perehdytystä on lain esitöiden mukaan ”yleensä aina” täydennettävä muutostilanteissa.²⁴² Jos työntekijä siirtyy työsuhteen aikana kotiinsa tekemään etätöitä, on nähdäkseni perusteltua olettaa, että kyseessä on esitöissä tarkoitettu muutostilanne, joka edellyttää työnantajalta opetuksen ja ohjauksen täydentämistä. Opetuksen ja ohjauksen tulisi tällöin käsittää nimenomaisesti kotona tehtävään etätöihin liittyvät haitta- ja vaaratekijät sekä niiden välttäminen. Koska työnantajan tulee opetusta ja ohjausta järjestäessään huomioida muun muassa työntekijän ammattiosaaminen ja aiempi kokemus, on työntekijän aiempi kokemus kotona tehtävän etätöiden tekemisestä syytä ottaa huomioon. Opetuksen ja ohjauksen voitaneen odottaa olevan perusteellisempaa sellaisen työntekijän kohdalla, jolla ei ole minkäänlaista aiempaa kokemusta kotona tehtävästä etätöistä, kuin aiemmin runsaasti etätöitä kotonaan tehneen työntekijän osalta. Työntekijän laajakaan kokemus vastaavasta työstä ei kuitenkaan koskaan täysin poista työnantajan opetus- ja ohjausvelvollisuutta, sillä viime kädessä kyse on perehdyttämisestä juuri kyseiseen työpaikkaan, työhön ja sen oikeisiin työmenetelmiin.²⁴³ Jos

²³⁸ Ala-Mikkula 2020, s. 159.

²³⁹ Siiki 2002, s. 46.

²⁴⁰ HE 59/2002 vp, s. 36.

²⁴¹ Saloheimo 2016, s. 104. Ks. myös esim. Siiki 2002, s. 47.

²⁴² HE 59/2002 vp, s. 36.

²⁴³ Ullakonoja 2018b, s. 113.

kotona tehtävää etätöitä tehdään työsuhteen alusta asti, tulee työnantajan järjestää sitä koskeva opetus ja ohjaus heti työsuhteen alkaessa.

TTurvL 5 §:n esitöiden mukaan säännös kattaa laajasti erilaisia työntekotilanteita, joten sen soveltamisalaan kuuluvissa tilanteissa annetun opetuksen ja ohjauksen asianmukaisuus ratkaistaan tapauskohtaisella arvioinnilla. Esitöiden mukaan on kuitenkin melko yleistä, että työnantajan opetus- ja ohjausvelvollisuus korostuu entisestään, kun työtä tehdään lainkohdan tarkoittamissa olosuhteissa. Toisaalta voi myös esiintyä tilanteita, joissa työnantaja ei pysty tarjoamaan yhtä kattavaa opetusta ja ohjausta kuin normaalisti, koska hän ei välttämättä aina tunne työskentelyolosuhteita yhtä perusteellisesti kuin silloin, jos työtä tehtäisiin työpaikalla.²⁴⁴ Lain esitöiden sanamuodon perusteella voidaan pitää lähtökohtana, että työnantajan opetus- ja ohjausvelvollisuus on etätöissä korostuneempi verrattuna siihen, että työtä tehtäisiin työnantajan tiloissa. Esitöiden sanamuodon perusteella tilanteet, joissa tavallista suppeampi opetus ja ohjaus olisi hyväksyttävää, koska työnantaja ei tunne työskentelyolosuhteita yhtä hyvin kuin normaalisti, vaikuttavat tulevan kyseeseen lähinnä poikkeuksellisesti. Näin ollen työnantajan on lähtökohtaisesti syytä järjestää kotona tehtävään etätöihin liittyvä opetus ja ohjaus erityisen perusteellisesti.

Etätöiden puitesopimuksen 10 artiklan mukaan etätöntekijöille on annettava asiankuuluvaa koulutusta, joka kohdistuu heidän käytössään olevaan tekniseen välineistöön ja tällaisen työnorganisointitavan erityispiirteisiin. Artiklan mukaan on myös mahdollista, että etätöntekijän esihenkilö ja hänen välittömät työtoverinsa voivat tarvita koulutusta tällaiseen työhön ja sen johtamiseen. Puitesopimuksen periaatteet tukevat omalta osaltaan käsitystä siitä, että työnantajan on huolehdittava etätöntekijän perehdytyksestä paitsi teknisiin välineisiin, myös etätöihin tapana tehdä työtä ja siihen liittyviin erityispiirteisiin. Myös Eurofound on korostanut opetuksen ja ohjauksen erityisen keskeistä roolia etätöiden työturvallisuuden hallinnassa.²⁴⁵ Kotona tehtävässä etätöissä työnantajan on syytä tarjota perehdytystä esimerkiksi terveellisistä ja turvallisista työasunnoista, taukojen ja työskentelyasennon vaihtamisen merkityksestä sekä oikeanlaisesta ergonomiasta.²⁴⁶ Sjöblom ym. havaitsivat tutkimuksessaan, että töntekijöiden taito oman työhyvinvointinsa johtamiseen oli yhtenä

²⁴⁴ HE 59/2002 vp, s. 28.

²⁴⁵ Eurofound 2020, s. 54.

²⁴⁶ WHO – ILO 2021, s. 7 ja 12.

osatekijänä yhteydessä parempaan työhyvinvointiin etätöissä, joten työnantajan voi olla kannattavaa tarjota kotona työskenteleville etätöntekijöille perehdytystä myös tältä osin.²⁴⁷

3.6 Työntekijän työturvallisuusvelvollisuudet kotona tehtävässä etätöissä

3.6.1 Työntekijän yleiset ja työvälineiden käyttöä koskevat velvollisuudet

Vaikka ensisijainen vastuu työturvallisuudesta on työnantajalla, myös työntekijällä on työturvallisuutta koskevia velvollisuuksia.²⁴⁸ Voimassa olevassa työturvallisuussäätelyssä työntekijöiden ei nähdä olevan ainoastaan passiivisia suojelun kohteita, vaan myös he ovat velvollisia ja toisaalta oikeutettuja edistämään työturvallisuutta omalta osaltaan.²⁴⁹ Työsuojelun puitedirektiivin 5 artiklan 3 kohdan mukaan työntekijöiden velvollisuudet työsuojeluasioissa eivät kuitenkaan vaikuta periaatteeseen työnantajan vastuusta. Lisäksi puitedirektiivin 6 artiklan 5 kohdan mukaan työsuojelutoimenpiteiden kustannukset eivät missään olosuhteissa saa koitua työntekijöiden rasitukseksi. Työntekijän työturvallisuusvelvoitteiden noudattamatta jättämiseen ei tiettyjä poikkeuksia lukuun ottamatta liity myöskään rangaistusuhkaa.²⁵⁰ Velvoitteiden vastaisella toiminnalla saattaa kuitenkin olla seurauksia työntekijän työsuhteen kannalta. Laiminlyönnin seurauksena voi olla varoitus tai vakavimmissa tapauksissa työsuhteen päättymisen.²⁵¹ Lisäksi työntekijä saattaa menettää TSL:iin tai työehtosopimukseen perustuvan oikeutensa saada palkkaa sairausajalta, jos loukkaantumisen katsotaan olleen seurausta hänen omasta tahallisuudesta tai törkeän huolimattomasta menettelystään.²⁵² Työntekijän oma menettely saattaa myös vaikuttaa lieventävästi työnantajalle mahdollisesti määrättävään rangaistukseen ja korvauksiin.²⁵³

Työntekijän yleisistä velvollisuuksista säädetään TTurvL 18 §:ssä. Pykälän 1 momentin mukaan työntekijällä on ensinnäkin velvollisuus noudattaa työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän tulee muutoinkin noudattaa kyseessä olevan työn ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyysylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta. Lain esitöiden mukaan 1 momentin tarkoittamiin ohjeisiin kuuluvat esimerkiksi työn suorittamistavasta annetut suulliset

²⁴⁷ Ks. Sjöblom – Mäkinen – Juutinen – Oksanen – Mäkilangas 2022, s. 37.

²⁴⁸ Työnantajan ensisijaisen vastuun periaatteesta ks. esim. Saloheimo 2016, s. 119.

²⁴⁹ Siiki 2006, s. 126.

²⁵⁰ Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 243, Jarmas 2021, s. 1262.

²⁵¹ Siiki 2002, s. 98.

²⁵² Saloheimo 2016, s. 120

²⁵³ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2021, s. 144.

ohjeet ja yksityiskohtaiset, koko tuotantovaiheen kattavat kirjalliset ohjeet. Lisäksi momentissa on haluttu korostaa järjestyksen ja siisteyden sekä yleisen huolellisuuden ja varovaisuuden roolia työturvallisuuden hallinnassa.²⁵⁴ Pykälän 2 momentin mukaan työntekijän tulee kokemuksensa, työnantajalta saamansa perehdytyksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti huolehtia käytettävissään olevin keinoin omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Lain esitöiden mukaan kokeneelta ja erityisen ammattitaitoiselta työntekijältä voidaan odottaa perusteellisempaa huolellisuutta.²⁵⁵ Pykälän 3 momentin mukaan työntekijän tulee välttää työpaikalla sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, josta aiheutuu heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. Lisäksi etätöön puitesopimuksen 8 artiklan mukaan työntekijän tulee asianmukaisesti noudattaa työnantajan hänelle tiedottamia työsuojelukäytänteitä.

Siikin mukaan työntekijän TTurvL 18 §:n mukainen huolellisuusvelvoite ulottuu laajemmalle, kuin vain työnantajalta saatujen määräysten ja ohjeiden noudattamiseen. Työntekijän on myös oma-aloitteisesti toimittava sellaista huolellisuutta, varovaisuutta, siisteyttä ja järjestystä noudattaen, ettei hänen toiminnastaan aiheudu riskejä työn turvallisuudelle ja terveydelle.²⁵⁶ Työntekijää koskevat työturvallisuusvelvoitteet eivät kuitenkaan vähennä tai poista työnantajan työturvallisuusvelvoitteita. Lisäksi työntekijän huolehtimisvelvoite on työnantajan velvoitetta rajoitetumpi, eikä työntekijän voida edellyttää huolehtivan työnantajan tavoin kattavasti yleisestä turvallisuudesta työpaikalla.²⁵⁷ Työntekijä on TTurvL:n perusteella velvollinen noudattamaan myös sen nojalla annettuja alemmanasteisia säännöksiä.²⁵⁸

Työntekijää koskevien työturvallisuusvelvoitteiden soveltamiseen kotona tehtävässä etätöössä ei ole TTurvL:ssa kohdistettu rajoituksia, sillä TTurvL 5 § koskee vain työnantajan velvoitteita. Siten työntekijän työturvallisuusvelvoitteiden voitaisiin mahdollisesti tulkita olevan voimassa lähtökohtaisesti samansisältöisinä työntekopaikasta riippumatta.²⁵⁹ TTurvL 18 §:n esitöistä kuitenkin ilmenee, että tehtävällä työllä ja sen olosuhteilla on vaikutusta työntekijän huolellisuusvelvoitteeseen. Sitä voi korostaa esimerkiksi työn tekeminen toisen kotona tai muussa paikassa, jonka turvallisuuteen työnantajalla ei ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa.²⁶⁰

²⁵⁴ HE 59/2002 vp, s. 38–39.

²⁵⁵ HE 59/2002 vp, s. 39.

²⁵⁶ Siiki 2002, s. 98.

²⁵⁷ Ala-Mikkula 2020, s. 259.

²⁵⁸ Lehto 2018, s. 286.

²⁵⁹ Ks. myös esim. Lehto 2018, s. 285.

²⁶⁰ HE 59/2002 vp, s. 39.

Esitöissä mainitaan toisen kotona tehtävä työ, eikä nähdäkseni ole täysin selvää, viitataan tällä myös työntekijän kotonaan tekemään työhön, sillä TTurvL 5 §:n esitöissä työntekijän kotonaan tekemä työ ja työntekijän toisen henkilön kodissa tekemä työ on erotettu toisistaan.²⁶¹ Mikäli ilmaisun ”toisen kotona” katsotaan viittaavan myös työntekijän omassa kodissaan tekemään työhön, on työntekijän huolellisuusvelvoite esitöiden perusteella kotona tehtävässä etätyössä pääsääntöisesti korkeampi kuin työpaikalla tehtävässä työssä. Kurvinen ym. tulkitsevat työntekijän huolellisuusvelvoitteen korostuvan etätyössä säännönmukaisesti.²⁶²

Joka tapauksessa TTurvL 18 §:n esitöiden perusteella työn tekeminen etätyönä työntekijän kodissa voi korostaa työntekijän huolellisuusvelvoitetta, sillä siihen vaikuttavat työ ja työolosuhteet. Nähdäkseni pääsääntöisesti voidaan lähteä siitä, että työntekijän huolellisuusvelvoite korostuu kotona tehtävässä etätyössä. Koska työ ja työolosuhteet vaikuttavat työntekijän huolellisuusvelvoitteeseen, voitaneen työntekijältä kotona tehtävässä etätyössä odottaa myös enemmän oma-aloitteisuutta työssä noudatettavan huolellisuuden, varovaisuuden, siisteyden ja järjestyksen suhteen jo siitä syystä, että työntekijä on kotona tehtävässä etätyössä työnantajaa paremmin tietoinen konkreettisesta työympäristöstään ja sen mahdollisista muutoksista. Työnantaja ei voi kotona tehtävässä etätyössä reagoida mahdollisiin työturvallisuusriskeihin tai antaa toimintaohjeita yhtä nopeasti kuin työpaikalla tehtävässä työssä. On kuitenkin muistettava, ettei työntekijän huolellisuusvelvoitteen korostuminen kuitenkaan vähennä työnantajan työturvallisuusvelvoitteita tai poista niitä.

TTurvL 21 § on kotona tehtävän etätyön kannalta olennainen säännös työvälineiden käyttöä koskevilta osin. Säännöksen mukaan työntekijän on työnantajalta saamiensa käyttöohjeiden ja muiden ohjeiden, ammattitaitonsa ja työkokemuksensa mukaisesti käytettävä oikein muun muassa työvälineitä ja muita laitteita sekä niiden turvallisuus- ja suojalaitteita. Lain esitöiden mukaan muun muassa työntekijän ammattitaito on otettava 18 §:n mukaisesti huomioon arvioitaessa hänen menettelyään.²⁶³ Työnantajan vastuulla on siis tarjota riittävä perehdytys ja ohjeistus työvälineiden käyttämiseksi, ja työntekijän vastuulla on noudattaa saamiaan ohjeita.²⁶⁴ TTurvL 21 §:ässä tai sen esitöissä ei käsitellä kotona tehtävään etätyöhön liittyviä tilanteita, joten lähtökohtaisesti on syytä olettaa, että työntekijän tulee noudattaa työnantajalta

²⁶¹ Ks. HE 59/2002 vp, s. 39, vrt. HE 59/2002 vp, s. 28.

²⁶² Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 87.

²⁶³ HE 59/2002 vp, s. 40.

²⁶⁴ Siiki 2002, s. 102.

saamiaan ohjeita ja huolehtia työvälineiden oikeasta käytöstä yhtäläisesti riippumatta siitä, missä hän työskentelee.

3.6.2 Velvollisuus poistaa viat ja puutteellisuudet ja ilmoittaa niistä

TTurvL 19.1 §:n mukaan työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle muun muassa työolosuhteissa tai työmenetelmissä, työvälineissä tai muissa laitteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista voi aiheutua haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Jos työntekijä havaitsee ilmeistä vaaraa aiheuttavia vikoja tai puutteellisuuksia, on hänen mahdolluuksiensa mukaan poistettava ne kokemuksensa, työnantajalta saamansa perehdytyksen ja ammattitaitonsa mukaisesti. Työntekijän on ilmoitettava viasta tai puutteellisuudesta työnantajalle, vaikka hän olisi korjannut tai poistanut sen. Työnantajan on puolestaan 2 momentin mukaan kerrottava asiasta ilmoittaneella työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, millaisiin toimenpiteisiin ilmoitus on johtanut tai tulee johtamaan. Työntekijä voi tehdä ilmoituksen suullisesti tai kirjallisesti. TTurvL 19.3 § koskee tilanteita, joissa työntekijä työskentelee lain 5 §:n tarkoittamalla tavalla muun henkilön kodissa tai siihen verrannollisissa olosuhteissa. Tällöin vioista ja puutteellisuuksista on mahdolluuksien mukaan ilmoitettava myös työtilan omistajalle tai haltijalle. Lain esitöiden mukaan tämä on ainakin joissain tilanteissa luontevin ja nopein tapa puutteellisuuksien korjaamiseen.²⁶⁵

TTurvL 19 §:n esitöiden mukaan työntekijällä ei ole yleistä ilmoitusvelvollisuutta, vaan hänen on ilmoitettava ainoastaan työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen vaikuttavista seikoista. TTurvL 19 § vastaa sisällöllisesti pitkälti VTTurvL 35 §:ää (144/1993), jonka esitöihin voidaan siten tukeutua lainsäätäjän tarkoituksen selvittämiseksi.²⁶⁶ VTTurvL 35 §:ää koskevassa hallituksen esityksessä käsitellään työsuojelun puitedirektiiviä, jonka mukaan työntekijän tulee välittömästi ilmoittaa työnantajalle tai työsuojelun vastuuhenkilölle jokaisesta puutteesta turvajärjestelyissä. Ilmoitusvelvollisuus koskee direktiivin mukaan ensisijaisesti sellaisia tilanteita, joissa terveydelle ja turvallisuudelle aiheutuu vakava ja välitön vaara. VTTurvL 35 §:n ilmoitusvelvollisuus oli säännöksen esitöiden mukaan direktiivin ilmoitusvelvollisuutta suppeampi, eikä sisältänyt lainkaan työnantajalle asetettua velvollisuutta ilmoittaa työntekijälle ilmoituksesta seuraavista toimenpiteistä. Näiltä osin muutettuna VTTurvL:n pykälä vastasi

²⁶⁵ HE 59/2002 vp, s. 39.

²⁶⁶ Ks. HE 59/2002 vp, s. 39.

direktiivin artikloissa asetettua vaatimustasoa.²⁶⁷ Siikin mukaan työntekijän on ilmoitettava lähinnä omaan työhönsä liittyvistä seikoista, eikä hänen ole tarkkailtava työympäristössä laajemmin ilmeneviä vikoja ja puutteita. Työntekijällä on myös oikeus tehdä työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyviä parannusehdotuksia.²⁶⁸ Vaasan hovioikeuden 1.11.2021 antamassa ratkaisussa R 21/644 todettiin, että työnantajan velvollisuus TTurvL:n ja sen nojalla annettujen alemmanasteisten säännösten noudattamiseen ei riipu esimerkiksi siitä, ovatko työntekijät ilmoittaneet mahdollisista puutteista turvallisuudessa vai eivät.

Pykälän 3 momentissa säädetyn ohella ilmoitusvelvollisuuteen ei kohdistu kotona tehtävässä etätyössä muuta erityistä sääntelyä, eikä sitä käsitellä muilta osin myöskään säännöksen esitöissä. Siten työntekijän ilmoitusvelvollisuuden on tulkintani mukaan katsottava soveltuvan lähtökohtaisesti samassa laajuudessa ja samansisältöisenä riippumatta siitä, missä työtä tehdään. Toisaalta voisi olla mahdollista katsoa työntekijän ilmoitusvelvollisuuden korostuvan kotona tehtävässä etätyössä, sillä työnantaja ei voi välttämättä havainnoida työympäristöä yhtä helposti kuin työpaikalla tehtävässä työssä. Työnantajan mahdollisuus saada tietoonsa työolosuhteissa ja -välineissä ilmeneviä vikoja ja puutteita voi siksi olla pitkälti riippuvainen työntekijän ilmoituksesta. Helle katsoo, että etätyössä työntekijän ilmoitusvelvollisuus on juuri työnantajan rajallisten tarkkailumahdollisuuksien vuoksi korostunut verrattuna työpaikalla tehtävään työhön.²⁶⁹ TTurvL:ssa tai sen esitöissä ei kuitenkaan todeta, että työhön tai työolosuhteisiin liittyvät tekijät, kuten työntekopaikka, tulisi ottaa huomioon ilmoitusvelvollisuuden arvioinnissa. Lain sanamuodon ja nykyisen oikeustilan perusteella ei työntekijän ilmoitusvelvollisuuden nähdäkseni voida katsoa ainakaan säännönmukaisesti korostuvan kotona tehtävässä etätyössä.

Helsingin hovioikeuden 24.5.2013 antamassa ratkaisussa R 11/3328 arvioitiin työntekijän ilmoitusvelvollisuuden ja työnantajan jatkuvan tarkkailun välistä suhdetta. Hovioikeus totesi, että vaikka työntekijä on omalta osaltaan velvollinen huolehtimaan työturvallisuudesta, on työnantajan silti oltava selvillä työntekijöiden työskentelyolosuhteista. Työntekijälle ei voida siirtää vastuuta työolosuhteista ja niiden valvomisesta. Työnantajan on jatkuvasti arvioitava työolosuhteita ja varmistuttava niiden asianmukaisuudesta ja turvallisuudesta, eikä työntekijän ilmoitusvelvollisuus poista tätä velvoitetta työnantajalta. Myöskään työntekijöiden koulutus ja tiedottaminen eivät poista työnantajan velvoitetta jatkuvaan tarkkailuun. Ratkaisun perusteella

²⁶⁷ HE 113/1992 vp, s. 5.

²⁶⁸ Siiki 2002, s. 100.

²⁶⁹ Helle 2004, s. 216.

voidaan nähdäkseni todeta, ettei työntekijän mahdollisesti korostunutkaan ilmoitusvelvollisuus voi täysin poistaa työnantajan TTurvL 8.4 §:n mukaista velvollisuutta jatkuvaan tarkkailuun, sillä työnantaja ei voi siirtää työntekijälle vastuuta työolosuhteista ja niiden valvomisesta.

4 Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat velvoitteet kotona tehtävässä etätyössä

4.1 Ergonomiaa ja työvälineitä koskevat velvollisuudet kotona tehtävässä etätyössä

4.1.1 Työpisteen ja -välineiden ergonomiiaa koskevan sääntelyn lähtökohdat

Työturvallisuuslain 5 luvussa säädetään tarkemmista vaatimuksista työlle ja työolosuhteille. Luvun säännösten soveltamisessa kotona tehtävään etätyöhön huomioidaan TTurvL 5 §:n perusteella työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Tällöinkin työnantajan tulee kuitenkin noudattaa TTurvL:n säännöksiä esimerkiksi työvälineiden ja muiden laitteiden käyttämisestä työssä. Ullakonajan mukaan 5 luvun säännöksistä työnantajalle seuraavien tarkempien velvoitteiden arviointi on korostuneen tapauskohtaista, sillä niiden tulkintaan vaikuttavat esimerkiksi tehtävän työn luonne ja työskentelyolosuhteet. Koska voimassa olevan TTurvL:n yhtenä lähtökohtana on työturvallisuuden kokonaisvaltainen hallinta, on työnantajan Ullakonajan mukaan otettava sen 5 luvussa työympäristölle asetetut vaatimukset huomioon myös esimerkiksi selvittäessään ja arvioidessaan työn riskejä sekä toteuttaessaan muita työturvallisuusvelvoitteitaan.²⁷⁰

Työpisteen ergonomiiaa, työasentoja ja työliikkeitä koskeva TTurvL 24 § on tutkielman aiheen kannalta erityisen oleellinen säännös, sillä kuten 2 luvussa on käynyt ilmi, puutteellinen ergonomia on kotona tehtävässä etätyössä yleisempää kuin työpaikalla. Ergonomiset työvälineet ja työpiste ovat siten keskeisiä tekijöitä etätyöntekijän turvallisuudelle ja terveydelle työssä. TTurvL 24.1 §:n mukaan työpisteen rakenteet ja käytettävät työvälineet tulee valita, mitoittaa ja sijoittaa työn luonne ja työntekijän edellytykset huomioiden ergonomisesti asianmukaisella tavalla. Mahdollisuuksien mukaan niiden tulee olla säädettävissä ja järjestettävissä ja käyttöominaisuuksiltaan sellaisia, että työnteko ei aiheuta työntekijän terveydelle haitallista tai vaarallista kuormitusta. Myös muun muassa seuraavat tekijät tulee huomioida: työntekijällä tulee olla riittävästi tilaa työskennellä ja mahdollisuus vaihdella työasentoa, työtä tulee keventää tarvittaessa apuvälinein ja toistorasituksesta työntekijälle aiheutuva haitta välttää, tai mikäli sen välttäminen ei ole mahdollista, tulee sen olla mahdollisimman vähäistä. Pykälän 2 momentin mukaan sääntelyä voidaan täydentää

²⁷⁰ Ullakonaja 2018c, s. 171.

valtioneuvoston asetuksella. Pykälässä käytetyt työpisteen ja työvälineiden käsitteet kattavat lain esitöiden mukaan esimerkiksi työhön käytettävät laitteet, kalusteet, laitteistot ja muut tarvikkeet.²⁷¹

TTurvL 24 § koskee ennen kaikkea työpisteen suunnittelu- tai uudelleenjärjestelyvaihetta. Pykälä tulee ajankohtaiseksi esimerkiksi hankittaessa tai sijoiteltaessa uusia kalusteita tai työvälineitä.²⁷² Sen tavoitteena on estää kaikkien rasitusvammojen aiheutuminen työntekijöille huolimatta siitä, voitaisiinko ne katsoa korvattaviksi ammattitaudeiksi vai ei.²⁷³ Tutkielman aiheen kannalta oleellisia ergonomiaa parantavia tekijöitä ovat erityisesti ergonomisesti asianmukaiset kalusteet sekä kannettavaan tietokoneeseen liitettävät apuvälineet, kuten erillinen näyttö ja näppäimistö. Lain esitöiden mukaan ergonomisesti oikein valitut, käytetyt ja asennetut työvälineet ovat tarpeen erityisesti tuki- ja liikuntaelinten haitallisen kuormituksen ja sairauksien ehkäisemiseksi. TTurvL 24 §:n ensisijainen tavoite onkin ehkäistä huonosta ergonomiasta aiheutuvaa tuki- ja liikuntaelinten kuormittumista ja sairauksia. Työnantajan tulee tarvittaessa hyödyntää työterveyshuoltoa selvittäessään ergonomiaan ja kuormitukseen liittyviä olosuhteita.²⁷⁴

4.1.2 Työpisteen ja -välineiden ergonomiaan liittyvät velvoitteet kotona tehtävässä etätyössä

TTurvL 5 §:n perusteella lain 24 §:n soveltamisessa huomioidaan kotona tehtävässä etätyössä työnantajan työhön ja työympäristöön kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset. TTurvL 5 §:n mukaan työnantajan tulee silti noudattaa sitä, mitä laissa on säädetty työvälineiden ja muiden laitteiden työssä käyttämisestä. TTurvL:n esitöiden mukaan lain säännöksiä sovelletaan sen 5 §:n tarkoittamassa työssä täysimääräisesti koneiden ja muiden työvälineiden ja laitteiden hankintaan sekä työssä käyttämiseen.²⁷⁵ Työnantajalla on oikeus hankkia työntekijälle kotona tehtävässä etätyössä käytettävät välineet ja edellyttää tämän käyttävän niitä.²⁷⁶ Lähtökohtaisesti työnantajalla on myös velvollisuus tarjota työvälineet, vaikka asiasta ei ole työsopimuslaissa nimenomaista mainintaa. Asiasta voidaan kuitenkin sopia

²⁷¹ HE 59/2002 vp, s. 41.

²⁷² Siiki 2002, s. 53–54.

²⁷³ HE 59/2002 vp, s. 21.

²⁷⁴ HE 59/2002 vp, s. 41.

²⁷⁵ HE 59/2002 vp, s. 28.

²⁷⁶ Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 79–80.

toisin.²⁷⁷ Jos työpisteelle hankitaan työvälineitä, tulee niiden täyttää TTurvL:n ja sen nojalla annettujen alemmanasteisten säädösten vaatimukset.

Etätyön puitesopimuksen 7 artiklan mukaan työvälineitä, vastuita ja kustannuksia koskevat kysymykset on määriteltävä selvästi ennen etätyön aloittamista. Pääsääntöisesti säännölliseen etätyöhön tarvittavien laitteiden hankkiminen, asentaminen ja huolto ovat työnantajan vastuulla, ellei etätyöntekijä käytä omia laitteitaan. Artiklan mukaan työnantajan tulee korvata tai maksaa työntekijälle etätyöstä aiheutuvat suorat kustannukset, varsinkin ne, jotka liittyvät tietoliikenteeseen.²⁷⁸ Etätyöntekijän velvollisuutena on 7 artiklan mukaan esimerkiksi huolehtia käyttöönsä annetuista työvälineistä hyvin. Artiklassa käytetään käsitettä ”equipment”, eikä ole nähdäkseni täysin selvää, tarkoitetaanko sillä myös työhön käytettäviä kalusteita vai ainoastaan esimerkiksi teknisiä laitteita, mutta ETUC:in mukaan käsite kattaa tässä yhteydessä kaiken sellaisen, mikä on työntekijälle tarpeellista työtehtävien hoitamiseksi. Lisäksi työvälineiden tarjoaminen on ETUC:in mukaan työnantajalle paras tapa varmistaa tietosuoja ja sen vaatimukset.²⁷⁹ Helteen mukaan tarvittavien työvälineiden arvioiminen on tapauskohtaista, ja niillä voidaan toimistovälineiden ohella tarkoittaa myös muita työvälineitä.²⁸⁰

Työsuojelun puitedirektiivin 6 artiklan 5 kohdan mukaan työsuojeluun liittyvistä toimenpiteistä aiheutuvat kustannukset eivät saa olla työntekijöiden vastuulla missään olosuhteissa. Puitedirektiivin perusteella työsuojelutoimenpiteistä seuraavat kustannukset eivät saa jäädä työntekijän maksettaviksi myöskään etätyössä. Direktiiveillä on yksityisten toimijoiden välillä tulkintavaikutus²⁸¹, joten TTurvL 24 §:ää ja muita työturvallisuuslain säännöksiä on tulkittava siten, ettei niissä säädettyjen velvoitteiden toteuttaminen saa aiheuttaa kuluja työntekijälle. Myös Euroopan talous- ja sosiaalikomitea on korostanut, että on vältettävä tilanteita, joissa työntekijälle seuraa kustannuksia etätyöhön tarvittavista välineistä, kuten ergonomisista kalusteista, tai muusta työterveyden ja -turvallisuuden ylläpidosta.²⁸² Komitean kannan mukaan

²⁷⁷ Kairinen 2017, luku 3 Työoikeuden soveltamisala, alaluku Työvälineitään käyttävät työntekijät, ks. myös Työneuvoston lausunto TN 1444-11, s. 12.

²⁷⁸ Artiklan mukaan tilanne on tämä, jos etätyötä tehdään säännöllisesti. Kyseinen vaatimus etätyön säännöllisyydestä vaikuttaa kuitenkin turhalta, koska puitesopimuksen 2 artiklan mukaan puitesopimus soveltuu muutoinkin ainoastaan säännölliseen etätyöhön.

²⁷⁹ ETUC 2003, s. 17–18.

²⁸⁰ Helle 2004, s. 178.

²⁸¹ Ks. esim. Saloheimo 2016, s. 17–18.

²⁸² SOC/662, s. 10.

etätyöhön tarvittavien laitteiden tarjoaminen, asennus ja ylläpito ovat pääsääntöisesti työnantajan velvollisuuksia.²⁸³

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty aiheesta eriäviä näkemyksiä. Helteen tulkinta vastaa etätyön puitesopimusta, ja hänen mukaansa puitesopimuksen etätyön kustannuksia käsittelevä artikla on Suomen työoikeussääntelyn kannalta erityisen keskeinen, sillä se täyttää kansallisen sääntelyn aukon.²⁸⁴ Helteen mukaan työnantajan tulisi vastata ainakin työvälineistä ja työssä käytettävistä apuvälineistä aiheutuvista kustannuksista ja pääsääntöisesti myös muista etätyöhön siirtymisestä aiheutuvista suorista kustannuksista, kuten kalustehankinnoista.²⁸⁵ Sen sijaan Koskisen mukaan työnantaja ei ole velvollinen hankkimaan etätyöhön erillisiä työvälineitä ja kalusteita ainakaan, jos työtä on työsopimuksessa sovittu tehtävän työpaikalla, ja työnantaja on hankkinut työvälineet ja kalusteet sinne.²⁸⁶ Koskisen näkökulmaa arvioitaessa on muistettava, että TTurvL:n esitöiden perusteella taloudelliset seikat voidaan yhtenä osatekijänä huomioida lain tulkinnassa ja määritettäessä työturvallisuustoimenpiteiden minimitasoa, mutta työturvallisuustason parantaminen ei saa riippua pelkästään niistä.²⁸⁷ Etätyö on TTurvL 5 §:n ja etätyön puitesopimuksen 3 artiklan perusteella vapaaehtoinen järjestely työsuhteen molemmille osapuolille, joten työnantaja voi aina kieltää etätyön tekemisen, mikäli hän katsoo, ettei pysty täyttämään esimerkiksi työvälineiden hankkimista koskevia työturvallisuusvelvoitteitaan kotona tehtävässä etätyössä.

Nähdäkseni kotona tehtävän etätyön työvälinehankintojen osalta tulkinnan lähtökohtana on pidettävä etätyön puitesopimuksen 7 artiklan pääsääntöä siitä, että työnantajan vastuulla on hankkia, asentaa ja huoltaa etätyöhön tarvittavat laitteet. Artiklassa poikkeuksena pääsääntöön on tilanne, jossa etätyöntekijä tekee työtä omilla laitteillaan. Vaikka työvälineiden hankkimisesta voidaan TSL:n perusteella lähtökohtaisesti sopia vapaasti, voitaisiin työnantajan nähdäkseni katsoa olevan jo TTurvL 8 §:n yleisen huolehtimisvelvoitteen perusteella velvollinen hankkimaan turvallisuuden ja terveyden kannalta asianmukaiset työvälineet, jos se katsotaan tarpeelliseksi. Tällöin ne on TTurvL 24 §:n perusteella valittava, mitoitettava ja sijoitettava ergonomian kannalta asianmukaisesti ja niiden on oltava mahdollisuuksien mukaan säädettävissä ja järjestettävissä sekä käyttöominaisuuksiltaan sellaisia, ettei työntekijän

²⁸³ SOC/660, s. 4.

²⁸⁴ Helle 2004, s. 177–179.

²⁸⁵ Helle 2004, s. 225.

²⁸⁶ Surakka 2021.

²⁸⁷ Ks. HE 59/2002 vp, s. 30.

terveydelle aiheudu haitallista tai vaarallista kuormitusta. TTurvL 5 §:n mukaan työnantajan on myös kotona tehtävässä etätyössä noudatettava lain säännöksiä muun muassa työvälineiden ja muiden laitteiden työssä käyttämisestä. Siten työnantaja on tällöin normaaliin tapaan velvollinen huolehtimaan siitä, että työskentelyyn käytetään työturvallisuussäätelyn mukaisia työvälineitä ja muita laitteita. Kotona tehtävää etätyötä koskevan työturvallisuussäätelyn tulkinnassa on lisäksi otettava huomioon työsuojelun puitedirektiivin 6 artiklan 5 kohta, jonka mukaan työsuojeluun liittyvistä toimenpiteistä aiheutuvat kustannukset eivät missään olosuhteissa saa tulla työntekijöiden maksettaviksi. Näin ollen vaikuttaa siltä, että käytännössä työturvallisuuden kannalta asianmukaisten työvälineiden hankkiminen voi kuulua työnantajan vastuulle myös Suomen kansallisen työturvallisuussäätelyn perusteella. Työvälineiden käsitettä ei ole lainsäädäntötasolla määritetty, mutta nähdäkseni sen on katettava ainakin työhön käytettävän tietokoneen ja sen apuvälineet, kuten irrallisen näytön, hiiren ja näppäimistön. Sen sijaan pidän jokseenkin epäselvänä, kattaako käsite myös työssä käytettävät kalusteet.²⁸⁸

Työntekijä voi käyttää kotona tehtävässä etätyössä myös valmiiksi omistamiaan välineitä, mutta niitä ei välttämättä ole tarkoitettu pitkäaikaiseen työskentelyyn, jolloin ne eivät sovellu siihen ergonomisesti. Helteen mukaan työnantajan ja työntekijän on tällöinkin varmistettava riittävä ergonomia.²⁸⁹ ETUC:in mukaan työnantajan on maksettava työntekijälle kompensatiota, jos tämä tekee etätyötä omilla työvälineillään.²⁹⁰ Sjöblom ym. kirjoittavat, että käytettävillä työvälineillä on etätyössä korostunut merkitys työntekijän työhyvinvoinnille.²⁹¹ WHO:n ja ILO:n mukaan esimerkiksi työtuolin tulisi olla säädettävissä ja ergonominen, sillä vääränlainen tuoli voi varsinkin pitkäaikaisesti käytettynä aiheuttaa terveysongelmia. Erillinen näyttö ja näppäimistö puolestaan vähentävät etätyöntekijän niskaan kohdistuvaa rasitusta. Lisäksi työpisteen johtojen oikeanlaisella järjestämisellä voidaan pienentää riskiä kompastumisille ja kaatumisille.²⁹² Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä sisältää konkreettisia työpisteen ja työvälineiden ominaisuuksia koskevia vaatimuksia, joita käsitellään luvussa 4.

²⁸⁸ TTurvL 24 §:n esitöiden mukaan työpisteellä ja työvälineillä tarkoitetaan myös kalusteita, ks. HE 59/2002 vp. s. 41. Esitöistä ei kuitenkaan ilmene, kuuluvatko kalusteet työpisteen vai työvälineiden käsitteeseen. Kysymys on oleellinen, sillä TTurvL 5 §:n mukaan työnantajan tulee säännöksen tarkoittamassa työssä noudattaa lain työvälineiden käyttämisestä koskevaa säätelyä, mutta työpistettä ei tässä yhteydessä mainita. Tämä tarkoittanee, että työpistettä koskevien velvollisuuksien noudattamisessa huomioidaan työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset mutta työvälineiden käyttöä koskevien velvoitteiden osalta niitä ei huomioida.

²⁸⁹ Helle 2004, s. 224.

²⁹⁰ ETUC 2003, s. 18.

²⁹¹ Sjöblom – Mäkinen – Juutinen – Oksanen – Mäkikangas 2022, s. 36.

²⁹² WHO – ILO 2021, s. 5–6.

On mahdollista, että työ on sovittu tehtäväksi pääasiallisesti etätyönä, eikä etätyöntekijällä ole lainkaan työpistettä työnantajan tiloissa. Jos tällaisessa tilanteessa myös työnantajan tiloissa työskentelee työntekijöitä, joiden työpisteille on hankittu asianmukaiset työvälineet ja kalusteet, voisi jo TSL 2:2.1 §:ssä työnantajalle säädetty velvollisuus työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun velvoittaa tarjoamaan vastaavat työskentelyvälineet ja kalusteet myös etätyöntekijälle.²⁹³ Varsinkin silloin, jos etätyöhön siirrytään työnantajan aloitteesta ja hänestä johtuvista syistä, on työnantajan erityisen perusteltua vastata kokonaan etätyöhön siirtymisestä aiheutuvista kustannuksista, kuten kalusteiden ja työvälineiden hankinnasta. Myös Koskinen katsoo, ettei työnantaja voi edellyttää työntekijän osallistuvan työvälineiden hankinnasta aiheutuviin kustannuksiin edes osittain, jos työntekijällä ei esimerkiksi tilojen vähentämisen vuoksi ole muuta vaihtoehtoa kuin tehdä etätyötä.²⁹⁴ Jos työntekijä on työnantajan aloitteesta aloittanut osittaisen kotonaan tehtävän etätyön ja hänellä on etätyön vuoksi tarve muuttaa yksi asuntonsa huoneista työhuoneeksi, tulisi työnantajan ETUC:in etätyön puitesopimusta koskevan tulkintaoppaan mukaan maksaa tästä aiheutuvat kulut, sillä ne ovat aiheutuneet etätyön tekemisestä.²⁹⁵ ETUC:in tulkintaoppaan osalta on kuitenkin huomioitava, että kyseessä on ainoastaan yhden sopimusosapuolen tulkinta sopimuksen tekstistä, eikä sillä ole juridista velvoittavuutta.

Ergonomisten kalusteiden hankkiminen tai lainaaminen työntekijälle kotona tehtävään etätyöhön voi olla työnantajalle kannattavaa myös taloudellisista syistä, vaikka lainsäädännöstä ei katsottaisi seuraavan kyseistä velvoitetta. Työntekijöiden työturvallisuudesta ja -terveydestä huolehtiminen on työnantajan kannalta taloudellisesti kannattavaa, sillä sen on havaittu edistävän esimerkiksi tuottavuutta ja kilpailukykyä.²⁹⁶ Ergonomisesti asianmukaiset työvälineet ovat hyödyllisiä työntekijän terveydelle ja voivat parantaa työsuoritusta.²⁹⁷ Lisäksi työntekijöiden työturvallisuuteen ja -hyvinvointiin panostaminen voi vaikuttaa positiivisesti työnantajan maineeseen ja edesauttaa uusien työntekijöiden rekrytoimisessa.²⁹⁸ Eurofoundin vuonna 2020 teettämässä selvityksissä joka kolmas EU-alueella etätyötä tehnyt työntekijä

²⁹³ Etätyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ks. myös Surakka 2021.

²⁹⁴ Surakka 2021.

²⁹⁵ ETUC 2003, s. 18.

²⁹⁶ COM(2021) 23, s. 2.

²⁹⁷ WHO – ILO 2021, s. 5.

²⁹⁸ Ala-Mikkula 2020, s. 2.

ilmoitti, ettei työnantaja tarjonnut etätyöhön tarvittavia laitteita. Asianmukaiset laitteet saaneista työntekijöistä 77 % ilmoitti olevansa tyytyväisiä etätyöhön.²⁹⁹

4.2 Kotona tehtävän etätyön fyysisen kuormittavuuden vähentämistä koskevat velvoitteet

4.2.1 Velvollisuus välttää ja vähentää työn kuormitustekijöitä kotona tehtävässä etätyössä

TTurvL 25 §:ssä säädetään työn kuormitustekijöiden välttämisestä ja vähentämisestä. Pykälän noudattamisessa huomioidaan kotona tehtävässä etätyössä TTurvL 5 §:n perusteella työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset. TTurvL 25 §:n perusteella työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi, jos hän saa tietoonsa, että työntekijä kuormittuu työssään terveyttä vaarantavalla tavalla. Haitallinen kuormitus voi olla luonteeltaan fyysistä tai psyykkistä ali- tai ylikuormitusta.³⁰⁰ Lain esitöiden mukaan kuormitustekijät voivat liittyä esimerkiksi työn suunnitteluun tai työpisteen ergonomiaan, työasentoihin tai työliikkeisiin. Esihenkilön on ensisijaisesti pyrittävä käsittelemään epäily kuormituksesta työntekijän kanssa. Jos asiantuntijan hyödyntäminen on tarpeen, on työnantajan käännyttävä työterveyshuollon puoleen hallituksen esityksessä 114/2001 vp tarkemmin kuvatulla tavalla.³⁰¹ Työntekijän kuormittuminen ei automaattisesti ole merkki siitä, että työpaikalla olisi toimittu työturvallisuussäätelyn vastaisesti.³⁰² Lisäksi työnantajan velvollisuus ryhtyä TTurvL 25 §:n nojalla toimenpiteisiin edellyttää, että kuormitus on riittävän vakavaa ja se aiheuttaa tai voi aiheuttaa vaaraa työntekijän terveydelle.³⁰³

Työn kuormittavuutta arvioitaessa työnantajan on huomioitava työntekijöiden henkilökohtaiset valmiudet työssä jaksamiseen, sillä tarkastelun kohteena on erityisesti työntekijän yksilökohtainen kuormitus ja siitä aiheutuvat terveysvaarat.³⁰⁴ Jos työnantaja saa tiedon työntekijän terveyden mahdollisesti vaarantavasta kuormituksesta, hänen on selvitettävä mistä kuormittuminen johtuu. Tarpeen vaatiessa työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin kuormitusta aiheuttavan tekijän poistamiseksi tai minimoimiseksi. Lain esitöissä kuitenkin

²⁹⁹ Predotova – Vargas Llave 6.9.2021, Inadequate provision of equipment.

³⁰⁰ Saloheimo 2016, s. 102.

³⁰¹ HE 59/2002 vp, s. 41–42, ks. myös HE 114/2001 vp.

³⁰² Ullakonoja 2018c, s. 181.

³⁰³ Siiki 2002, s. 56.

³⁰⁴ Siiki 2002, s. 56.

huomioidaan, ettei kaikkia kuormitustekijöitä välttämättä ole mahdollista poistaa tai minimoida. Lisäksi yksilöllisissä eroissa voi haitallisen kuormituksen osalta olla suurta vaihtelua.³⁰⁵ Työnantaja voi löytää käytännönläheisiä neuvoja kuormituksen vähentämiseksi kotona tehtävässä etätyössä esimerkiksi Työterveyslaitoksen verkkosivuilta.³⁰⁶

Kuormitusepäily voi tulla työnantajan tietoon monella eri tavalla. Kuormitusta kokeva työntekijä voi itse ilmoittaa asiasta työnantajalle ja toisaalta työnantaja voi saada tiedon asiasta työterveyshuollolta tai työsuojeluvaltuutetulta. Vaihtoehtoisesti työnantaja voi havaita asian myös tarkkaillessaan työntekoa ja työympäristöä.³⁰⁷ Mielenkiintoinen kysymys on, kuinka työntekijän kokemaa kuormitusta tulisi tarkastella hänen ilmoitusvelvollisuutensa kannalta. Jos kotonaan työskentelevän etätyöntekijän kokema fyysinen kuormitus aiheutuu esimerkiksi työolosuhteisiin tai -menetelmiin liittyvistä vioista tai puutteellisuuksista, tulisi työntekijän nähdäkseni viipymättä ilmoittaa asiasta työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle, sillä fyysinen kuormitus voi epäilemättä aiheuttaa haittaa tai vaaraa hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen. Mikäli työntekijä ei ilmoita kokemastaan kuormituksesta, vaikuttaa työnantajan TTurVL 25 §:stä seuraavien velvollisuuksien sisällön ja laajuuden arviointi kotona tehtävässä etätyössä olevan sidoksissa siihen, millaiseksi TTurVL 8.4 §:n mukainen tarkkailuvelvollisuus kussakin tapauksessa arvioidaan.

4.2.2 Velvollisuus mahdollistaa kotona tehtävän etätyön tauottaminen

Osaltaan työn fyysisen kuormittavuuden vähentämistä koskee TTurVL 31 §, jossa säädetään työn tauottamisesta. Kuten edellä on käynyt ilmi, liian pitkä yhdenjaksoinen istuminen on yksi etätyöhön liittyvistä haitta- ja vaaratekijöistä. TTurVL 31 §:ssä säädettyjen velvoitteiden noudattamisessa huomioidaan kotona tehtävässä etätyössä TTurVL 5 §:n perusteella työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Jos työ vaatii yhtäjaksoista paikallaanoloa tai on yhtäjaksoisesti kuormittavaa, on työntekijälle TTurVL 31 §:n perusteella järjestettävä mahdollisuus pitää työn lomassa tarvittaessa sellaisia taukoja, joiden aikana on mahdollista poistua työpisteeltä lyhytaikaisesti. Myös työaikalainsäädännöstä tai työehtosopimuksista voi seurata työnantajalle työn tauottamista koskevia velvollisuuksia.³⁰⁸ Jos riittävät tauot on mahdollistettava jo jommankumman niistä perusteella, ei työnantajalla Siikin mukaan ole

³⁰⁵ HE 59/2002 vp, s. 42.

³⁰⁶ Työterveyslaitoksen verkkosivut, Palautumisen edistäminen etätyössä.

³⁰⁷ HE 59/2002 vp, s. 41.

³⁰⁸ HE 59/2002 vp, s. 44.

TTurvL 31 §:n perusteella velvollisuutta järjestää enää erikseen lisätaukoja. Jotta työnantaja voi järjestää mahdollisuuden juuri kyseessä olevan työn kannalta riittäviin taukoihin, tulee työstä aiheutuva tarve tauoille osaltaan arvioida TTurvL 10 §:n mukaisessa työn vaarojen selvittämisessä ja arvioimisessa.³⁰⁹ Riittävällä tauottamisella voidaan vähentää työn haitallista kuormitusta.³¹⁰

Kurvinen ym. havaitsivat julkishallinnon organisaatioita tutkiessaan, ettei työn riittävän tauottamisen toteutumista tutkimuksen kohteena olleessa etätyössä juurikaan valvottu. Valvonnan havaittiin olevan riittämätöntä myös sen suhteen, kuinka pitkän ajan työntekijä oli yhtäjaksoisesti näyttöpäätteen äärellä.³¹¹ Vaikka tauottamista ei käytännössä valvottu, työntekijöitä kuitenkin rohkaistiin pitämään taukoja.³¹² Ruohomäen ym. tutkimuksessa havaittiin, että työn tauottaminen tuotti haasteita etätyöntekijöille ja oli pitkälti kiinni heidän oma-aloitteisuudestaan.³¹³ Taukojen puutteen ratkaisemisessa korostetaan tutkimuksessa esihenkilöiden näyttämän esimerkin tärkeyttä. Esihenkilö voi tukea työntekijöiden palautumista muun muassa taukojen kautta huolehtimalla oman työnsä tauottamisesta ja tekemällä tauot näkyviksi työntekijöille merkitsemällä ne kalenteriinsa.³¹⁴

Nähdäkseni työnantajan tosiasiallisiin ja oikeudellisiin mahdollisuuksiin järjestää työn lomaan mahdollisuus taukoihin ei kotona tehtävässä etätyössä pitäisi kohdistua juuri lainkaan rajoituksia. Näin ollen on lähdettävä siitä, että työnantajan velvollisuus järjestää mahdollisuus työn tauottamiseen on kotona tehtävässä etätyössä sisällöltään yhtä laaja, kuin työpaikalla tehtävässä työssä. Taukojen pitämisen valvominen puolestaan sisältynee TTurvL 8.4 §:n mukaiseen tarkkailuvelvoitteeseen, eikä sitä siksi ole tässä yhteydessä syytä arvioida tarkemmin. Myös VNP näyttöpäätetyöstä sisältää työn tauottamista koskevia vaatimuksia, joita käsitellään tarkemmin jäljempänä.

³⁰⁹ Siiki 2002, s. 69.

³¹⁰ Työturvallisuuskeskus 2020, s. 55.

³¹¹ Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 80–81. Vaikka tutkimus perustui julkishallinnon organisaatioilta kerättyyn kyselyaineistoon, voidaan tuloksia Kurvisen ym. mukaan hyödyntää myös yksityisen sektorin etätyössä, sillä TTurvL soveltuu sekä julkisella että yksityisellä sektorilla tehtävään työhön (s. 70). Tutkimuksesta ei kuitenkaan tule vetää liian pitkälle meneviä johtopäätöksiä sen suhteen, miten työturvallisuusvelvoitteita toteutetaan yksityisellä sektorilla, sillä kyselyt suunnattiin ainoastaan julkiselle sektorille.

³¹² Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 81.

³¹³ Ruohomäki – Vuorento – Kaila-Kangas – Laitinen – Joensuu – Soikkanen 2023, s. 56–57.

³¹⁴ Ruohomäki – Vuorento – Kaila-Kangas – Laitinen – Joensuu – Soikkanen 2023, s. 60. Tutkimuksessa kyseiset keinot mainitaan psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinnan yhteydessä mutta nähdäkseni ne soveltuvat myös fyysisten kuormitustekijöiden hallintaan.

4.3 Näyttöpäätetyötä koskevat velvoitteet kotona tehtävässä etätyössä

TTurvL 26 §:n mukaan työnantajan tulee järjestää näyttöpäätetyön tekeminen mahdollisimman turvallisesti vähentääkseen siitä työntekijälle aiheutuvia haitallisia tai vaarallisia kuormitustekijöitä. Pykälän esitöiden mukaan tällöin on keskeistä huomioida näyttöpäätetyöstä mahdollisesti näölle aiheutuvat haitat ja haitallinen fyysinen kuormitus. Työpisteen tulee myös olla ergonomisesti asianmukainen. Sinänsä näyttöpäätetyötä koskevat samat velvollisuudet, kuin TTurvL 24 ja 25 §:ssä on säädetty ergonomiasta, työasunnoista ja työliikkeistä sekä työn kuormitustekijöiden välttämistä ja vähentämisestä.³¹⁵ Tarkempia näyttöpäätetyötä koskevia vaatimuksia sisältyy valtioneuvoston päätökseen näyttöpäätetyöstä. Se on annettu VTTurvL:n 47 §:n (144/93) nojalla ja sen sääntely perustuu EU:n näyttöpäätetyödirektiiviin. Direktiivissä tai VNP:ssä ei kummassakaan nimenomaisesti mainita etätyötä eikä kotona tehtävää työtä. Komission havaintojen mukaan yksi jäsenvaltioiden keskeisimmistä ongelmista näyttöpäätedyödirektiivin toimeenpanossa liittyi juuri etätyöhön ja työolojen valvontaan.³¹⁶

VNP:n 1 §:n mukaan päätöstä sovelletaan työhön ja työpisteisiin, joissa merkittävä osa työstä tehdään käyttäen näyttöpäätettä. Soveltamisalan ulkopuolelle kuitenkin rajataan 1.2 §:n 4 kohdassa muun muassa kannettavat järjestelmät, jos niitä ei käytetä työpisteessä tavallista pitempään. Päätöstä voidaan soveltaa myös kannettaviin järjestelmiin mutta 1.2 §:n 4 kohdan vuoksi ainoastaan, jos niitä käytetään työssä tavallista pitempään. Samanlainen soveltamisalan rajausta sisältyy myös näyttöpäätetyödirektiiviin. VNP:stä tai direktiivistä ei tarkemmin ilmene, milloin kannettavaa järjestelmää voitaisiin katsoa käytettävän tavallista pitempään. Soveltamisalan määrittely on olennaista kotona tehtävän etätyön kannalta, sillä siinä käytetään usein kannettavia järjestelmiä.³¹⁷

Helteen mukaan säännöksen sanamuotoa on tulkittava siten, että varsinaisen työskentelypisteen tulee pääsääntöisesti täyttää VNP:n vaatimukset huolimatta siitä, sijaitseeko kyseinen työpiste työntekijän kotona vai työpaikalla.³¹⁸ Työntekijäliitot ja työsuojelupiirit kiinnittivät huomiota VNP:n kannettavia järjestelmiä koskevan sääntelyn epäselvyyteen jo vuonna 2008 julkaistussa, päätöksen soveltamista ja vaikutuksia työpaikoilla käsittelevässä STM:n julkaisussa. Työntekijäliittojen teemakyselyyn antamissa vastauksissa katsottiin, että VNP:n sääntelyä tulisi

³¹⁵ HE 59/2002 vp, s. 42.

³¹⁶ KOM(2004) 62, s. 38. Komission raportista ei kuitenkaan käy tarkemmin ilmi, millaisia etätyöhön liittyviä ongelmia jäsenvaltiot ovat raportoineet.

³¹⁷ Lehtelä – Ketola – Niskanen – Nykyri 2008, s. 74.

³¹⁸ Helle 2004, s. 225.

kannettavien tietokoneiden osalta tarkentaa.³¹⁹ Myös työsuojelupiirien näkemys oli, että VNP:n sisältöä olisi kannettavien tietokoneiden osalta selkiytettävä.³²⁰

Näyttöpäätetyötä koskevan VNP:n soveltamista ja vaikutuksia työpaikoilla käsittelevän tutkimuksen mukaan päätöstä on noudatettava myös kotona tehtävässä etätyössä, jos sitä tehdään työsuhteen osapuolten väliseen sopimukseen perustuen. Tällöin työnantajan tulee huolehtia esimerkiksi asianmukaisen tietokonelaitteiston ja muiden työvälineiden hankinnasta. Kyseinen tulkinta noudattaa TTurvL 5 §:n sanamuotoa, jonka mukaan lakia sovelletaan työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan.³²¹ Jos VNP:n näyttöpäätetyöstä katsotaan soveltuvan kotona tehtävään etätyöhön, seuraa tästä tiettyjä velvollisuuksia työnantajalle sekä vähimmäisvaatimuksia työympäristölle. Näyttöpäätetyödirektiivi on annettu vuonna 1990 ja VNP näyttöpäätetyöstä 1993, joten on ilmeistä, että teknologia on molempien antamisen jälkeen kehittynyt huomattavasti ja kannettavilla tietokoneilla työskenteleminen lisääntynyt. Tätä taustaa vasten on luontevaa, ettei sääntelyssä ole osattu huomioida kannettavia järjestelmiä täysin nykypäivän standardit tyydyttävällä tavalla.

Nähdäkseni VNP:n sanamuodon perusteella kannettavalla järjestelmällä työskentely kuuluu päätöksen soveltamisalaan vähintään silloin, kun kannettava järjestelmä on pääasiallinen työväline, tapahtuipa työskentely työpaikalla tai etänä työntekijän kodissa. VNP:n 1.2 §:n 4 kohdassa kannettavia järjestelmiä ei ole suljettu täysin päätöksen soveltamisalan ulkopuolelle, vaan ne ovat päätöksen soveltumisalan ulkopuolella ainoastaan silloin, jos niillä ei työskennellä tavallista pitempään. Ilmaisun ”ei tavallista pitempään” on tässä yhteydessä nähdäkseni tulkittava viittaavan kannettavan järjestelmän lyhytaikaiseen, ei-säännönmukaiseen käyttöön. Työturvallisuussääntelyssä yleisesti omaksuttujen, turvallisuusjohtamista ja työturvallisuuden jatkuvaa parantamista korostavien periaatteiden valossa ei vaikuta tarkoituksenmukaiselta, etteivät näyttöpäätetyöskentelyä tarkemmin koskevat säännökset tulisi lähtökohtaisesti sovellettaviksi, jos työntekijä tekee etätyötä kotonaan kannettavalla järjestelmällä. VNP:ssä ei mainita työnantajan toimintamahdollisuuksiin kotirauhan suojan piirissä tehtävässä etätyössä kohdistuvia rajoituksia, eikä myöskään TTurvL 5 §:ssä mainita mahdollisuutta huomioida alemmanasteisten säädösten noudattamisessa työntekijän toimintamahdollisuuksiin kohdistuvia rajoituksia. Kurvisen ym. mukaan kaikkia VNP:stä seuraavia vaatimuksia ei ole mahdollista toteuttaa kotona tehtävässä etätyössä. Heidän mukaansa VNP:n soveltaminen

³¹⁹ Lehtelä – Ketola – Niskanen – Nykyri 2008, s. 82.

³²⁰ Lehtelä – Ketola – Niskanen – Nykyri 2008, s. 92.

³²¹ Lehtelä – Ketola – Niskanen – Nykyri 2008, s. 124.

kotona tehtävään etätööhön tarkoittaisi, ettei työnantaja voisi sallia kotona tehtävää etätöitä, koska hän ei voisi toteuttaa kaikkia päätöksestä seuraavia velvollisuuksia.³²² Kurvinen ym. eivät tarkemmin erittele, miltä osin VNP:stä seuraavia vaatimuksia ei heidän näkemyksensä mukaan ole kotirauhan piirissä mahdollista toteuttaa, mutta oletettavasti erityisesti VNP:n liitteen mukaisten vähimmäisvaatimusten soveltaminen voidaan nähdä haastavana. Liitteen alkuhuomautuksen mukaan liitteen vaatimuksia sovelletaan, jos tehtävän vaatimukset tai sen ominaispiirteet eivät estä niiden soveltamista. Kotona tehtävän etätöön osalta voisi siis olla mahdollista katsoa, että sen ominaispiirteet estäisivät tiettyjen vähimmäisvaatimusten, kuten työpisteen ikkunoiden sijoittelua ja heijastuksia ja häikäisyä koskevan liitteen 2 c kohdan, soveltamisen.

VNP:ssä näyttöpäätetyöstä asetetaan velvoitteita ainoastaan työnantajalle. Lisäksi 3 §:n mukaan päätöksen liite sisältää työssä käytettäviä laitteita, työympäristön tilavaatimuksia, valaistus-, melu- ja säteilytasoa sekä muita olennaisesti terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä koskevat vähimmäisvaatimukset, joita ei käsitellä tutkielmassa tarkemmin. VNP:n 3.1 §:n mukaan työnantajan tulee arvioida työpisteet työntekijän turvallisuuden ja terveyden kannalta. Tällöin on huomioitava erityisesti muun muassa mahdolliset näölle aiheutuvat vaarat sekä haitallinen fyysinen kuormitus. Työpisteellä tarkoitetaan VNP:ssä sen 2 §:n 2 kohdan mukaan näyttöpäätteitä, sen oheislaitteita tai ohjelmistoja sekä sen käyttämiseen liittyviä kalusteita ja välitöntä työympäristöä. VNP:n 3.2 §:n mukaan työnantajan tulee suorittamansa arvioinnin perusteella ryhtyä toimenpiteisiin järjestääkseen työn ja työpisteet sellaisiksi, ettei työ aiheuta vaaraa tai haittaa terveydelle. Työnantajan on lisäksi 4 §:n mukaan järjestettävä työnteko siten, että näyttöpäätetyö keskeytyy säännöllisesti joko taukojen tai toiminnan muutosten vuoksi.

Myös VNP näyttöpäätetyöstä korostaa osaltaan työnantajan velvollisuutta tarjota työntekijälle asianmukainen perehdytys, sillä 5 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle riittävästi opetusta ja ohjausta näyttöpäätetyötä aloitettaessa sekä silloin, jos työpisteen järjestelyt muuttuvat olennaisesti. VNP:n 5 § koskee yksiselitteisesti tilanteita, joissa työntekijä tekee etätöitä kotonaan työsuhteen alusta asti. Jos työntekijä siirtyy työnantajan tiloista kotona tehtävään etätööhön työsuhteen aikana, voitaneen tätä pitää työpisteen järjestelyjen olennaisena muutoksena, joka synnyttää työnantajalle velvollisuuden perehdyttää työntekijää.

³²² Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 80.

Päätöksen 6 ja 7 §:t koskevat näön- ja silmientarkastusta ja työhön käytettäviä apuneuvoja. Työnantajan on 6 §:n mukaan järjestettävä näyttöpäätetyötä tekeville työntekijöille näön- ja silmientarkastus työterveyshuollosta säädetyn ja määrätyn mukaisesti. Jos tarkastuksessa ilmenee tarve erityisille näyttöpäätetyöhön tarkoitetuille silmälasille tai muille apuneuvoille, on työnantaja 7 §:n perusteella velvollinen hankkimaan sellaiset, mikäli ne ovat 3.2 §:ssä säädettyt työnantajan velvollisuudet huomioiden tarpeelliset, eivätkä tavalliset silmälasit ole työhön sopivat. Ennen lasien hankkimista voi kuitenkin olla syytä selvittää, onko työpiste ergonomisesti asianmukainen ja työntekijälle sopiva.³²³ Mikäli näyttöpäätetyötä koskevan VNP:n katsotaan soveltuvan kotona tehtävään etätyöhön, vaikuttaisivat sen vaatimukset tulevan täysimääräisesti sovellettaviksi, koska VNP:n soveltamisalaa ei ole kotona tehtävän etätyön kannalta rajoitettu.

³²³ Työsuojeluhallinto 2014, s. 8.

5 Johtopäätökset

Tutkielman tarkoituksena on ollut selvittää työsuhteen osapuolten työturvallisuusvelvoitteiden sisältöä ja laajuutta kotona tehtävässä etätöissä. Velvoitteiden tarkastelu on pääasiallisesti noudattanut TTurvL:n käsittelyjärjestystä ja kohdistunut yhteen velvollisuuteen kerrallaan, ottaen kuitenkin huomioon, ettei työturvallisuustoimenpiteitä voida riittävän turvallisuustason varmistamiseksi arvioida toisistaan irrallisina. Erityisen keskeinen säännös on ollut TTurvL 5 §, jolla tiettyjen työturvallisuusvelvoitteiden soveltamista työntekijän kotona tai muissa kotirauhan suojaamissa tiloissa on rajoitettu. Tutkielmassa on käynyt ilmi, että fyysiseen työturvallisuuteen liittyvät haitta- ja vaaratekijät sekä työturvallisuusvelvoitteita koskeva lainsäädäntö eroavat jokseenkin toisistaan sen perusteella, työskenteleekö työntekijä kotonaan vai työpaikalla. Työturvallisuussääntelyn lähtökohtana on, että työturvallisuusvelvoitteet soveltuvat kotona tehtävään etätöihin samassa laajuudessa kuin työnantajan tiloissa tehtävään työhön. Tiettyjä rajoituksia on kuitenkin ollut tarpeen säätää, jotta voidaan välttää työnantajan kannalta kohtuuttomat lopputulokset. Työnantajan tiettyjen velvollisuuksien soveltamisessa huomioidaan TTurvL 5 §:n perusteella työnantajan oikeudellisiin ja tosiasiallisiin toimintamahdollisuuksiin kohdistuvat rajoitukset. Työntekijän työturvallisuusvelvoitteiden soveltamiseen ei ole kotona tehtävän etätöiden osalta säädetty vastaavia rajoituksia.

Työnantajalla on TTurvL 8 §:n ja etätöiden puitesopimuksen 8 artiklan perusteella velvollisuus huolehtia yleisesti työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä kotona tehtävässä etätöissä. TTurvL 8 §:n soveltamista ei ole lain 5 §:llä rajoitettu. Työnantajan TTurvL 8 §:ään perustuva huolehtimisvelvoite voisi kuitenkin kotona tehtävässä etätöissä kaventua jo siitä syystä, että se saa konkreettista sisältöä muiden työturvallisuussäännösten kautta. Huolehtimisvelvoite voi siten nähdäkseni kaventua, jos se saa sisältönsä sellaisen työturvallisuusvelvoitteen kautta, jonka soveltamista kotona tehtävään etätöihin voidaan TTurvL 5 §:n perusteella rajoittaa. Huolehtimisvelvoitteen ei kuitenkaan tule katsoa kaventuvan kotona tehtävässä etätöissä säännönmukaisesti, vaan arvioinnin on oltava tapauskohtaista. Työnantajan huolehtimisvelvoitetta kaventavat TTurvL 8.2 §:n perusteella epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa. Olosuhteiden ennalta arvattavuus liittyy TTurvL 10 §:ssä säädettyyn työnantajan velvollisuuteen selvittää ja arvioida työstä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. TTurvL 8.2 §:n soveltamisala voi nähdäkseni kotona tehtävässä etätöissä laajentua, jos työnantajan tosiasialliset ja oikeudelliset mahdollisuudet havaita tietty olosuhde katsotaan suppeammiksi kuin työpaikalla tehtävässä työssä. Toisaalta

työnantajan mahdollisuudet selvittää kotona tehtävän etätöiden haitta- ja vaaratekijät voivat tietyiltä osin ja/tai tietyissä tilanteissa olla käytännössä melko samalla tasolla kuin työpaikalla tehtävässä työssä. Siksi TTurvL 8.2 §:n soveltamisalan ei nähdäkseni voida tulkita laajenevan kotona tehtävässä etätöissä säännönmukaisesti, vaan olennaista on työnantajan tosiasiallisten ja oikeudellisten toimintamahdollisuuksien tapauskohtainen arviointi. Lisäksi tulee muistaa, että säännöksessä on kyse poikkeuksesta pääsääntöön, mikä edellyttää lähtökohtaisesti suppeaa tulkintaa.

TTurvL 8.3 §:ssä säädetään periaatteista, joita työnantajan on työturvallisuustoimenpiteitä suunnitellessaan, valitessaan, mitoittaessaan ja toteuttaessaan noudatettava mahdollisuuksien mukaan. Tulkintani mukaan kyseisiä periaatteita tulee noudattaa samalla tavalla työntekemisen paikasta riippumatta, sillä niitä ei ole lainkohdassa lueteltu tärkeysjärjestyksessä eikä tyhjentävästi. Työnantajan tarkkailuvelvollisuutta koskevalla TTurvL 8.4 §:llä on keskeinen rooli osana työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta ja se voi saada tuomioistuimen ratkaisukäytännössä myös itsenäistä merkitystä. Tarkkailuvelvoitteen sisällön ja laajuuden arviointiin kotona tehtävässä etätöissä voi vaikuttaa se, että työnantajalta edellytettävä tarkkailun taso riippuu tehtävästä työstä. Lisäksi siihen vaikuttavat esimerkiksi työolosuhteista ja työympäristöstä johtuvat seikat sekä työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset. Joissain tilanteissa TTurvL 8.4 §:n mukaisen tarkkailuvelvoitteen voidaan luultavasti katsoa kotona tehtävässä etätöissä supistuvan edellä mainituilla perusteilla. Tarkkailuvelvollisuuden ei kuitenkaan nähdäkseni voida katsoa säännönmukaisesti supistuvan kotona tehtävässä etätöissä, koska myös esimerkiksi työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat vaikuttaa siihen. Työnantajan mahdollisuudet valvonnan toteuttamiseen voivat kuitenkin kotona tehtävässä etätöissä olla käytännössä melko rajalliset, sillä teknologian hyödyntäminen tässä tarkoituksessa vaikuttaa yksityisyydensuojan, kotirauhan ja tietosuojan luomien reunaehtojen vuoksi varsin haasteelliselta. Helsingin hovioikeuden 30.3.2021 antaman ratkaisun 19/982 valossa myös esimerkiksi puhelimitse ja sähköpostitse toteutettu tarkkailu voisi asianmukaisesti tehtynä olla riittävää.

TTurvL 10 § on työturvallisuuden hallinnan kannalta keskeinen säännös, joka korostaa turvallisuusjohtamisen merkitystä työnantajan toiminnassa. TTurvL 10 §:n mukaan työnantajan tulee selvittää ja tunnistaa muun muassa työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat vaara- ja haittatekijät. Kotona tehtävässä etätöissä työnantaja on TTurvL 5 §:n perusteella velvollinen toimimaan vain oikeudellisten ja tosiasiallisten toimintamahdollisuuksiensa rajoissa. Vaarojen selvittämisen ja arvioinnin on oltava

todennettavissa, mutta käytännön toteutus on työnantajan harkittavissa. Nähdäkseni TTurvL 10 §:stä seuraavan vaarojen selvittämisen- ja arviointivelvoitteen laajuutta ja sisältöä tulee arvioida jokseenkin eri tavalla riippuen siitä, onko kyse työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä vai työolosuhteista aiheutuvista haitta- ja vaaratekijöistä. Työnantajan mahdollisuuksiin selvittää ja arvioida työstä aiheutuvat vaarat ja haitat ei vaikuta kohdistuvan kotona tehtävässä etätyössä juurikaan rajoituksia, joten sen voidaan nähdäkseni tältä osin katsoa olevan voimassa samassa laajuudessa työntekopaikasta riippumatta. Sen sijaan työnantajalla voi kotona tehtävässä etätyössä olla rajallisempi mahdollisuus selvittää työtilasta, työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Arvioinnin tulee kuitenkin olla tältäkin osin tapauskohtaista, sillä työnantajan oikeudelliset ja tosiasialliset mahdollisuudet voivat vaihdella tilannekohtaisesti riippuen esimerkiksi siitä, suostuuko työntekijä kotonaan sijaitsevalle työpisteelle tehtävään tarkastuskäyntiin. Työnantajan on TTurvL 10.3 §:n mukaan tarkistettava vaarojen selvitys ja arviointi, jos olosuhteet muuttuvat, ja sen tulee muutoinkin olla ajantasainen. Tulkintani mukaan vaarojen selvitys ja arviointi on tarkistettava, jos joku työntekijöistä aloittaa kotona tehtävän etätyön joko heti työsuhteen alussa tai sen kestäessä.

Työnantaja on TTurvL 9 §:n perusteella velvollinen laatimaan työpaikkakohtaisen työsuojelun toimintaohjelman. TTurvL 5 §:n perusteella velvoitteen noudattamisessa on kotona tehtävässä etätyössä mahdollista huomioida työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Ennen työsuojelun toimintaohjelman laatimista työnantajan on suoritettava TTurvL 10 §:n mukainen työn vaarojen selvittäminen ja arviointi. Käytännössä kotona tehtävässä etätyössä työnantajan oikeudellisiin tai tosiasiallisiin toimintamahdollisuuksiin kohdistuvat rajoitukset voisivat työsuojelun toimintaohjelman osalta nähdäkseni tulla ajankohtaisiksi lähinnä työympäristöstä ja työoloista terveydelle ja turvallisuudelle aiheutuvien vaikutusten käsittelemisessä. Sen sijaan teknologian ja työn järjestämisen käsittelemisen osalta työnantajan toimintamahdollisuuksiin ei kohdistune ainakaan merkittäviä rajoituksia verrattuna työpaikalla tehtävään työhön. Kotona tehtävän etätyön aloittaminen ei nähdäkseni vaikuta ainakaan säännönmukaisesti aiheuttavan työnantajalle velvollisuutta päivittää työsuojelun toimintaohjelmaa. Lisäksi työnantajan on TTervHL:n perusteella järjestettävä työterveyshuolto, johon kuuluu myös työterveyshuollon työpaikkaselvitys, sekä laadittava työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on tarkistettava vuosittain ja sitä on päivitettävä, jos olosuhteissa on tapahtunut muutoksia. Nähdäkseni myös etätyön aloittaminen voidaan katsoa olosuhteiden muutokseksi, joka synnyttää tarpeen päivittää työterveyshuollon toimintasuunnitelma, mutta

päivitys voidaan tehdä vuosittaisen tarkistuksen yhteydessä. Myös työpaikkaselvitystä on nähdäkseni päivitettävä kotona tehtävän etätöön aloittamisen seurauksena.

TTurvL 12 § koskee muun muassa työympäristön rakenteiden, työtilojen, työmenetelmien ja työssä käytettävien välineiden sekä muiden laitteiden käytön suunnittelua. TTurvL 5 §:n vuoksi myös 12 §:ssä säädettyjen velvoitteiden noudattamisessa voidaan kotona tehtävässä etätöössä huomioida työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Kotona tehtävässä etätöössä työnantajan mahdollisuudet vaikuttaa esimerkiksi työympäristön rakenteisiin tai työtiloihin voivat usein olla käytännössä melko rajalliset, mikä tulee huomioida työnantajalta edellytettäviä toimenpiteitä arvioitaessa. Työnantaja voi kuitenkin tällöinkin vaikuttaa ainakin työssä käytettäviin kalusteisiin ja työvälineisiin sekä työpisteen valaistukseen, joten TTurvL 12 §:n mukaiset velvoitteet voisivat kotona tehtävässä etätöössä kohdistua nähdäkseni juuri kyseisiin tekijöihin. Työnantajan toimintamahdollisuuksiin ei käytettävien työmenetelmien ja välineiden osalta vaikuttaisi kotona tehtävässä etätöössä kohdistuvan oikeudellisia tai tosiasiallisia rajoituksia. Siten työnantajan tulee huolehtia kotonaan työskentelevien työntekijöiden työturvallisuudesta ensinnäkin suunnittelemalla työmenetelmistä mahdollisimman turvalliset. Toiseksi työnantajan on huomioitava etätöön tekemiseen käytettyjen työvälineiden vaikutukset työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle sekä huolehdittava niiden soveltumisesta aiottuun tarkoitukseen. Tällöin on nähdäkseni huomioitava myös apuvälineet, joilla voidaan varmistua kotona tehtävän etätöön turvallisuudesta. Työnantajan on TTurvL 12 §:n mukaisia velvoitteita toteuttaessaan huomioitava TTurvL:n ohella myös muun sääntelyn vaatimukset.

TTurvL 14 § koskee työnantajan velvollisuutta antaa työntekijöille riittävä opetus ja ohjaus eli perehdytys. Kyseinen velvollisuus on TTurvL 5 §:n tarkoittamissa tilanteissa lain esitöiden mukaan usein korostunut. Perehdyttämisessä tulee huomioida työntekijän koulutus, ammattiosaaminen ja aiempi työkokemus, ja erityisesti uusi työntekijä on perehdytettävä perusteellisesti. Opetusta ja ohjausta on täydennettävä muutostilanteissa sekä silloin, jos sen havaitaan työtä valvoessa olevan puutteellista. Lain esitöiden mukaan perehdytystä tulee lähes säännönmukaisesti täydentää muutostilanteissa, joten nähdäkseni työnantajan tulee täydentää annettua perehdytystä myös silloin, jos työntekijä siirtyy työsuhteen aikana osittain tai kokonaan tekemään etätöötä kotiinsa. Tällöin työnantajan tulisi huomioida työntekijän aiempi kokemus etätöön tekemisestä kotona. Runsaskaan aiempi kokemus ei silti täysin poista työnantajan perehdytysvelvollisuutta, koska viime kädessä kyse on aina perehdyttämisestä juuri kyseiseen työhön, työpaikkaan ja työmenetelmiin. Jos työntekijä tekee etätöötä kotonaan

työsuhteen alusta asti, tulee työnantajan järjestää tarvittava perehdytys heti työsuhteen alussa. Lähtökohtaisesti työnantajan opetus- ja ohjausvelvollisuuden on TTurvL:n esitöiden mukaan katsottava lain 5 §:n tarkoittamissa työskentelyolosuhteissa melko yleisesti jopa korostuneen. Esitöiden mukaan voi myös olla mahdollista, ettei työnantaja tunne työskentelyolosuhteita yhtä perusteellisesti kuin työpaikalla tehtävässä työssä eikä häneltä siksi voida edellyttää yhtä kattavaa perehdytystä. Tällaiset tilanteet vaikuttavat esitöiden perusteella kuitenkin tulevan kyseeseen vain poikkeuksellisesti, joten pääsääntöisesti työnantajan opetus- ja ohjausvelvollisuuden voidaan tulkintani mukaan katsoa korostuvan kotona tehtävässä etätyössä. Myös etätyön puitesopimuksen 10 artikla vaikuttaa omalta osaltaan korostavan etätyöntekijälle annettavan perehdytyksen merkitystä.

Työnantajalla on ensisijainen vastuu työturvallisuudesta, mutta myös työntekijöillä on tiettyjä työturvallisuusvelvoitteita. Työsuojelun puitedirektiivin 5 artiklan 3 kohdan mukaan työntekijöiden työturvallisuusvelvoitteet eivät kuitenkaan vaikuta periaatteeseen työnantajan vastuusta. Direktiivin 6 artiklan 5 kohdan perusteella työsuojelutoimenpiteiden kustannukset eivät missään olosuhteissa saa tulla työntekijöiden maksettaviksi. TTurvL 18 §:ssä säädetään työntekijän yleisestä huolellisuusvelvoitteesta. Lisäksi työntekijän on noudatettava työnantajan tiedottamia työsuojelua koskevia käytänteitä myös etätyön puitesopimuksen 8 artiklan perusteella. Työntekijän työturvallisuusvelvoitteisiin ei kotona tehtävässä etätyössä kohdistu TTurvL 5 §:n kaltaista erityistä sääntelyä. TTurvL 18 §:n esitöiden mukaan tehtävällä työllä ja sen olosuhteilla on kuitenkin vaikutusta työntekijän huolellisuusvelvoitteeseen, ja sitä voisi korostaa esimerkiksi työn tekeminen toisen kotona tai muussa työnantajan vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella olevassa paikassa. Nähdäkseni ei ole täysin yksiselitteistä, kattaako lain esitöiden maininta toisen kotona tehtävästä työstä tässä yhteydessä myös työntekijän kotonaan tekemän työn, sillä TTurvL 5 §:n esitöissä työntekijän omassa kodissaan ja toisen kodissa tekemä työ on erotettu toisistaan. Joka tapauksessa työn tekeminen etätyönä työntekijän kotona voi lain esitöiden perusteella korostaa työntekijän huolellisuusvelvoitetta. Nähdäkseni voidaan lähteä siitä, että pääsääntöisesti työntekijän huolellisuusvelvoite korostuu kotona tehtävässä etätyössä. TTurvL 21 §:n perusteella työntekijän tulee käyttää muun muassa työvälineitä, muita laitteita sekä niiden turvallisuus- ja suojalaitteita oikein työnantajalta saamiensa käyttöohjeiden ja muiden ohjeiden, ammattitaitonsa ja työkokemuksensa mukaisesti. Työnantajan on tarjottava riittävä perehdytys ja ohjeistus työvälineiden käyttämiseksi, ja työntekijän velvollisuus on noudattaa saamiaan ohjeita. TTurvL 21 §:ssä tai sen esitöissä ei erikseen käsitellä kotona tehtävää etätyötä, joten ei

ole syytä tulkita, että työntekijän velvollisuus käyttää oikein työvälineitä ja muita laitteita eroaisi kotona tehtävässä etätyössä sisällöltään tai laajuudeltaan siitä, mitä se on työpaikalla.

TTurvL 19 §:n mukaan työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle esimerkiksi työolosuhteissa tai työmenetelmissä, työvälineissä tai muissa laitteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista voi aiheutua haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Työntekijä voi tehdä ilmoituksen suullisesti tai kirjallisesti. Työntekijän on mahdolluuksiensa mukaan myös poistettava havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteet kokemuksensa, saamansa perehdytyksen ja ammattitaitonsa mukaisesti. Jos työntekijä työskentelee TTurvL 5 §:n tarkoittamissa olosuhteissa, tulee hänen lain 19.3 §:n perusteella ilmoittaa vioista ja puutteellisuuksista mahdolluuksien mukaan myös työtilan omistajalle tai haltijalle. Vaikka työnantajalla ei ole kotona tehtävässä työssä useinkaan samanlaisia mahdollisuuksia havaita vikoja ja puutteellisuuksia kuin työpaikalla, ei TTurvL:ssa tai sen esitöissä mainita, että työ ja työolosuhteet vaikuttaisivat työntekijän ilmoitusvelvollisuuteen. Nykyisen lainsäädännön ja oikeuskäytännön perusteella vaikuttaa siten siltä, ettei työntekijän ilmoitusvelvollisuuden voida lähtökohtaisesti tulkita korostuvan kotona tehtävässä etätyössä. Helsingin hovioikeus on todennut ratkaisussaan R 11/3328, ettei työntekijälle voida siirtää vastuuta työolosuhteista ja niiden valvomisesta, eivätkä työntekijän ilmoitusvelvollisuus tai hänelle annettava koulutus ja tiedottaminen poista työnantajan TTurvL 8.4 §:n mukaista tarkkailuvelvoitetta. Nähdäkseni nämä lähtökohdat soveltuvat myös kotona tehtävään etätyöhön.

Työturvallisuuslain 5 luvussa säädetään tarkemmista vaatimuksista työlle ja työolosuhteille, ja luvun säännösten soveltamisessa kotona tehtävään etätyöhön huomioidaan TTurvL 5 §:n perusteella työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Työnantajan on kuitenkin tällöinkin noudatettava esimerkiksi työvälineiden ja muiden laitteiden työssä käyttämistä koskevaa sääntelyä. TTurvL 24 § koskee työpisteen ergonomiaa, työasentoja ja työliikkeitä ja se on erityisen oleellinen tutkielman aiheen kannalta, sillä riski puutteelliseen ergonomiaan on etätyössä suurempi kuin työpaikalla. Työnantajalla on oikeus ja TSL:n perusteella lähtökohtaisesti myös velvollisuus tarjota työntekijälle työvälineet, mutta asiasta voidaan myös sopia toisin. Etätyön puitesopimuksen 7 artiklan mukaan säännölliseen etätyöhön tarvittavien laitteiden hankkiminen, asentaminen ja huolto ovat työnantajan vastuulla, ellei työntekijä käytä omia laitteitaan. Lisäksi työnantajan tulee korvata tai maksaa työntekijälle etätyöstä aiheutuvat suorat kustannukset. Oikeuskirjallisuudessa etätyöhön käytettävien välineiden hankinnasta on

esitetty jokseenkin eriäviä näkemyksiä. Nähdäkseni lähtökohtana on pidettävä puitesopimuksen 7 artiklan mukaista lähestymistapaa.

Vaikka työvälineiden hankkimisesta voidaan TSL:n perusteella lähtökohtaisesti sopia vapaasti, voitaisiin työnantajan nähdäkseni katsoa jo TTurvL 8 §:n mukaisen yleisen huolehtimisvelvoitteen perusteella olevan velvollinen hankkimaan työvälineet, jos se katsotaan työntekijän turvallisuuden ja terveyden kannalta tarpeelliseksi. Tällöin työnantajan on varmistuttava, että työvälineet täyttävät TTurvL 24 §:n vaatimukset. Lainsäädäntötasolla ei ole määritelty, mitä katsotaan työvälineiksi, mutta nähdäkseni niihin on tulkittava kuuluvan vähintään työssä käytettävä tietokone ja sen lisävarusteet, kuten erillinen näyttö, hiiri ja näppäimistö. Työssä käytettävien kalusteiden osalta tilanne ei ole mielestäni täysin selvä. Työntekijä voi tehdä etätöitä kotonaan myös valmiiksi omistamallaan välineillä, mutta tällöinkin työnantajalla lienee TTurvL:n perusteella velvollisuus varmistua niiden soveltuvuudesta työhön esimerkiksi ergonomian näkökulmasta. Jos etätöitä tehdään työnantajan aloitteesta, tai jos työntekijän ainut vaihtoehto on työnantajasta johtuvista syistä tehdä työtä etätöinä kodissaan, on työnantajan varmuudella tarjottava työssä käytettävät välineet ja nähdäkseni myös kalusteet. Ergonomisten kalusteiden hankkiminen tai lainaaminen työntekijälle kotona tehtävää etätöitä varten voi olla työnantajalle viime kädessä taloudellisesti kannattavaa, vaikka lainsäädännöstä ei katsottaisikaan seuraavan kyseistä velvollisuutta.

TTurvL 25 §:n mukaan työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin työn kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi, jos hän saa tietoonsa työntekijän kuormittuvan työssään terveyttä vaarantavalla tavalla. Haitallinen kuormitus voi olla yli- tai alikuormitusta ja se voi liittyä esimerkiksi työn suunnitteluun, työpisteen ergonomiaan, työasentoihin tai -liikkeisiin. Kuormittavuuden arvioimisessa on huomioitava työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset, koska olennaista on varsinkin työntekijän yksilökohtainen kuormitus ja siitä mahdollisesti seuraavat terveysvaarat. Jos työnantaja saa tiedon työntekijän kokemasta TTurvL 25 §:n soveltamisalaan kuuluvasta kuormituksesta, hänen tulee pyrkiä poistamaan tai minimoimaan kuormitustekijät. Aina se ei kuitenkaan ole kaikkien kuormitustekijöiden osalta välttämättä mahdollista. Työnantaja voi saada tiedon kuormitustekijästä monella eri tavalla. Tieto voi tulla työntekijältä itseltään, työterveyshuollolta tai työsuojeluvaltuutetulta, tai työnantaja voi huomata asian toteuttaessaan tarkkailuvelvoitettaan. Nähdäkseni joissain tapauksissa voisi olla mahdollista katsoa, että työntekijän kokemassa kuormituksessa olisi kyse työolosuhteisiin tai -menetelmiin liittyvästä viasta tai puutteellisuudesta, josta työntekijän tulisi viipymättä ilmoittaa työnantajalle. Jos

työntekijä ei kotona tehtävässä etätyössä ilmoita kokemastaan haitallisesta kuormituksesta, on työnantajan velvollisuus havaita kuormitus nähdäkseni sidoksissa työnantajalle 8.4 §:ssä säädettyyn tarkkailuvelvollisuuteen. Käytännössä olennaista olisi, kuinka laajaksi työnantajan tarkkailuvelvoite tällaisessa tilanteessa arvioitaisiin.

TTurvL 31 §:n mukaan työnantajan on mahdollistettava riittävä työn tauottaminen, jos työ vaatii yhtäjaksoista paikallaoloa tai on yhtäjaksoisesti kuormittavaa. Velvoitteen noudattamisessa huomioidaan TTurvL 5 §:n perusteella työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Työnantajalla voi olla velvollisuus mahdollistaa riittävät tauot myös työaikalainsäädännön tai työehtosopimusten perusteella, ja tällöin työnantajalla ei ole TTurvL 31 §:n perusteella velvollisuutta mahdollistaa lisätauoja. Työnantajan on mahdollistettava juuri kyseessä olevan työn kannalta riittävät tauot, joten tarve taukoihin tulee arvioida TTurvL 10 §:n mukaista työn vaarojen selvittämistä ja arviointia suoritettaessa. Etätyössä työn tauottamisen on tietyissä tutkimuksissa havaittu olleen pitkälti kiinni työntekijän oma-aloitteisuudesta ja tauottamisen valvonnan on havaittu olleen riittämätöntä. Esihenkilö voi pyrkiä tukemaan riittävää työn tauottamista kotona tehtävässä etätyössä oman työnsä tauottamiseen perustuvan esimerkin kautta. Nähdäkseni työnantajan oikeudellisiin tai tosiasiallisiin mahdollisuuksiin ei kotona tehtävässä etätyössä kohdistu työn lomassa pidettävien taukojen mahdollistamisen osalta juuri lainkaan rajoituksia. Siten velvoitteen sisältö ja laajuus ovat nähdäkseni yhtäläisiä kotona tehtävässä etätyössä ja työpaikalla tehtävässä työssä. Taukojen pitämisen valvominen sisältynee TTurvL 8.4 §:n mukaiseen työnantajan tarkkailuvelvoitteeseen.

TTurvL 26 §:n mukaan työnantajan tulee järjestää näyttöpäätetyön tekeminen mahdollisimman turvalliseksi vähentääkseen siitä työntekijälle aiheutuvia haitallisia tai vaarallisia kuormitustekijöitä. Tällöin on keskeistä huomioida näyttöpäätetyöstä näölle mahdollisesti aiheutuvat haitat ja haitallinen fyysinen kuormitus. Sinänsä näyttöpäätetyötä koskevat samat velvollisuudet, kuin mitä TTurvL 24 ja 25 §:ssä on säädetty ergonomiasta, työasunnoista ja työliikkeistä sekä työn kuormitustekijöiden välttämisestä ja vähentämisestä. VNP näyttöpäätetyöstä sisältää tarkempia näyttöpäätetyötä koskevia vaatimuksia. Nähdäkseni VNP:n on tutkielmassa esitetyillä perusteilla katsottava soveltuvan myös kannettavilla järjestelmillä kotona tehtävään etätyöhön ainakin silloin, jos kannettavaa järjestelmää käytetään työssä pääasiallisena työvälineenä. VNP:n soveltamisala on kuitenkin jokseenkin tulkinnanvarainen. Työnantajan kannalta voi käytännössä olla haastavaa, ettei VNP:ssä ole TTurvL 5 §:n kaltaista rajoitussäännöstä. TTurvL 5 §:ssä ei myöskään mainita, että työnantajan

toimintamahdollisuuksiin kohdistuvat rajoitukset voitaisiin ottaa huomioon alemmanasteisista säädöksistä seuraavien velvoitteiden noudattamisessa. Kotona tehtävässä etätyössä voisi tiettyjen VNP:n liitteessä säädettyjen vaatimusten osalta olla mahdollista katsoa, ettei niitä voida kotona tehtävässä etätyössä sen ominaispiirteiden vuoksi soveltaa. Mikäli VNP:n katsotaan tulevan sovellettavaksi kotona tehtävässä etätyössä, tästä seuraa työnantajalle tiettyjä velvollisuuksia, sekä työympäristölle ja -välineistölle tiettyjä vähimmäisvaatimuksia.

Tutkielman lopuksi voidaan todeta, että etätyön työturvallisuuskysymykset ovat yleisesti ottaen sääntelyn kannalta jokseenkin haastava kokonaisuus ensinnäkin siksi, että sen tekemisen olosuhteet vaihtelevat suuresti. Toiseksi kotona tehtävässä etätyössä yksityisyydensuoja, kotirauha ja tietosuoja rajoittavat työnantajan keinoja toteuttaa työturvallisuusveloitteensa. Työntekijöiden riittävä turvallisuus ja terveys työssä sekä sitä koskevien velvoitteiden noudattaminen on varmistettava. Samalla tulisi huomioida, ettei ole tarkoituksenmukaista, jos etätyön salliminen muuttuu työnantajalle hallinnollisesti tai taloudellisesti liian raskaaksi ja siten kannattamattomaksi. Nähdäkseni vaikuttaa selvältä, että teknologian kehityksen luomat mahdollisuudet ja viimeistään COVID-19-pandemia ovat synnyttäneet tarpeen erityisesti etätyötä koskevalle, laintasoiselle ja ajantasaiselle sääntelylle. Mahdollisesti jonkinlaista sääntelyä on odotettavissa jopa Euroopan unionin tasolla, mikäli suunnitelmat etätyötä koskevasta direktiivistä toteutuvat.