

Mitä etätyöstä pitäisi tietää

Mihin etätyö perustuu?

Etätyön tekeminen perustuu työntekijän ja työnantajan väliseen sopimukseen. Työntekijällä ei ole yksipuolista oikeutta tehdä etätyötä eikä työntekijää voida yksipuolisesti määrätä etätyöhön. Työnantaja ja työntekijä voivat vapaasti päättää, miten ja kuinka tarkasti he haluavat sopia etätyön yksityiskohdista. Etätyöstä kannattaa yleensä tehdä kirjallinen etätyösopimus työnantajan kanssa.

Etätyö voi perustua myös työntekijän hyväksymiin työnantajan määrittelemiін sääntöihin, jolloin erillistä sopimusta ei tehdä. Tällöin työnantajalla on kuitenkin oikeus määritellä ja muuttaa etätyön sääntöjä työnjohto-oikeuden perusteella. Tällaisten sääntöjen laatimisesta ja muuttamisesta on neuvoteltava ensin henkilöstön kanssa.

Toisinaan työntekijän intressissä voi olla nimenomainen oikeus tehdä etätyötä, ja siitä voidaan sopia osana työ sopimusta. Etätyön ehdoista voidaan tehdä myös erillinen sopimus. Etätyömahdollisuuden rinnalla kannattaa sopia myös varsinaisesta työnantajan tarjoamasta työntekopaikasta. Tällöin työntekijällä on oikeus työskennellä myös työnantajan tiloissa.

Mikäli työpaikalla sovitaan etätyöstä, on työnantajan tässäkin asiassa kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti (työsopimuslaki 2:3 §). Etätyön ehdot ja käytännöt ovat siten kaikilla samat, ellei työntekijän työstä tai asemasta muuta johdu.

Miten etätyö vaikuttaa työsuhteen ehtoihin?

Etätyö on työsuhteista työtä. Työnlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia noudatetaan etätyössä normaaliin tapaan. Työn tekemisen paikasta ei ole pakottavasti säädetty, eikä se vaikuta muihin työsuhteen ehtoihin kuten esimerkiksi työaikaan.

Miten kotona huolehditaan ergonomiasta?

Työnantajan on varmistettava ja järjestettävä työntekijän työskentelyolosuhteet mahdollisimman ergonomiseksi siten, ettei työstä aiheudu vaaraa tai haittaa terveydelle ([työturvallisuuslaki 24 §](#) ja [26 §](#) sekä [näyttöpääteasetus 3 §](#)). Näyttöpäätetyötä tekevän ergonomia perustuu pitkälti asianmukaisiin työvälineisiin. Ilman niitä työnteko ei voi olla riittävän turvallista terveydelle. Koska työturvallisuuslain säännösten sekä näyttöpääteasetuksen perusteella työnantaja on laajasti vastuussa työntekijän ergonomiasta ja terveydestä, on työnantaja velvollinen hankkimaan riittävän ergonomiset työvälineet säännöllisesti etätyötä tekeväille.

Tavallisesti kyse on etätyöpaikassa samoista työvälineistä kuin mitä työpaikalla on; säädettävästä työtuolista, sähköpöydästä sekä lisänäytöstä ja -näppäimistöä. Mikäli työntekijä tarvitsee terveydellisistä syistä aputyövälineitä eikä hänellä ole niitä omasta takaa, on työnantajan ne hankittava ja korvattava.

Työturvallisuuslakia ja valtioneuvoston näyttöpääteasetusta sovelletaan myös etätyössä. Soveltamisen kannalta merkitystä ei ole sillä, missä työntekijä työskentelee. Soveltamiseen ei myöskään vaikuta työntekijän valinnanvapaus tehdä työtä kotona tai työpaikalla. Työturvallisuuslain noudattaminen on pakottavaa oikeutta: sen säännöksistä ei voida sopia pätevästi toisin työntekijän etuja heikentävästi.

Entä henkinen puoli?

Etätyön kuormitustekijät poikkeavat osin työpaikalla tehtävän työn kuormitustekijöistä. Työnantajan työturvallisuusvelvoitteisiin kuuluu ottaa huomioon myös tämä. Kuormitustekijät on arvioitava ja niiden haittoja on aktiivisesti vähennettävä.

Käytännössä työnantajan ja työntekijöiden välisessä työsuojelun yhteistoiminnassa pohdittava kysymys voi olla esimerkiksi työn tunkeutuminen vapaa-ajalle erilaisten yhteydenpitokanavien myötä ja työvälineiden vallatessa kodista tilaa.

Kaiken työajan kirjaamisesta kannattaa pitää etänä erityistä huolta. Ylityöstä sovitaan etätyössä samalla tavalla kuin työnantajan työpaikallakin työskenneltäessä.

Mitä työtaturmavakuutus kattaa?

Työtaturma- ja ammattitautilakiin perustuva työnantajan pakollinen työtaturmavakuutus on voimassa etätyössä, mutta erittäin rajoitetusti: vakuutus korvaa vain välittömästi työhön liittyvät tapaturmat. Tällöin työpäivän aikana tapahtuvan muun toiminnan, taukojen ja matkojen aikana sattuvia tapaturmia ei lähtökohtaisesti korvata. Esimerkiksi matonkulmaan kompastuminen wc-tauolla ei etätyössä kuulu työtaturmavakuutuksen piiriin, vaikka vastaava tapahtuma työpaikalla tulisi korvattavaksi.

Työnantaja voi ottaa lakisääteistä tapaturmavakuutusta täydentävän vapaaehtoisen etätyövakuutuksen, jonka perusteella esimerkiksi taukojen aikana sattuvat tapaturmat tulevat tyypillisesti korvattavaksi. Etätyövakuutuksen korvauspiiri riippuu kuitenkin aina otettavan vakuutuksen vakuutusehdoista. Työntekijän kannattaakin selvittää esimerkiksi työnantajan henkilöstöhallinnon kautta se, mitä etätyövakuutus korvaa ja mitä ei.

Etätyö ja verotus

Etätyössä voi syntyä verotuksessa vähennettäviä kuluja. Lisätietoa tästä saa suoraan verottajalta.

<https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/tulot-ja-vahennykset/et%C3%A4ty%C3%B6-ja-v%C3%A4hennykset/>

Etätyöstä sovittaessa kannattaa pohtia ainakin seuraavia asioita:

Missä työtä tehdään, kuinka paljon ollaan etänä, ja kuka siitä päättää

Etätyötä voi tehdä joko kokoaikaisesti tai osittain. Työnantajan normaaliin työjohto-oikeuteen kuuluu määrittää työntekopaikka, mutta etätyöpaikan osalta työnantajalla ei ole päätösvaltaa. Etätyölle voidaan kuitenkin melko vapaasti sopia erilaisia reunaehtoja.

Etätyöstä sovittaessa on syytä varmistaa myös sopimuksen joustavuus, myös olosuhteiden muuttuessa. Aina kotona työskentely ei ole mahdollista tai tehokasta, ja toisaalta esimerkiksi uutistyyssä voi joskus olla välttämätöntä olla työaikana tietyllä alueella.

Kustannusten jako: työvälineet, tietoliikenneyhteydet (ks. myös ergonomiaa käsittelevä kappale s. 1)

Työnantajan ja työntekijän pitäisi sopia kustannusten ja vastuiden jakamisesta ennen etätyön aloittamista. Työnantaja on ensisijaisesti vastuussa säännöllisesti etätyötä suorittavan työntekijän työvälineiden suorista kustannuksista, välineiden huollosta ja korjauksesta sekä työssä erityisesti tarvittavien tietoliikenneyhteyksien kustannuksista. Työnantajan tulee myös järjestää työntekijälle tarvittava tekninen tuki. Työntekijän vastuulle jää huolehtia työnantajalta saaduista työvälineistä.

Huom. Jos työnantajan tarjoamat tietoliikenneyhteydet ovat käytännössä myös henkilökohtaisessa tai työntekijän perheen käytössä, voidaan tietoliikenneyhteys katsoa veronalaiseksi tuloksi.

Tietoturva

Etukäteen on hyvä tarkistaa työnantajan mahdollisten tietoturvaohjeiden soveltuminen etätyöskentelyyn.

Mahdolliset työn johtamiseen ja valvontaan sekä työn sujumuuteen liittyvät kysymykset

Etätyö ei vaikuta työnantajan oikeuteen johtaa ja valvoa työtä, mutta etätyössä voi joskus olla tarpeen luoda tätä varten erityisiä käytäntöjä kuten porrastettu läsnäolo työpaikalla. Työnantajan intressissä on varmistaa työn sujuminen myös tilanteessa, jossa kaikille ei ole omaa työpistettä työnantajan tiloissa.

Etätyösopimuksen kesto ja päättäminen

Jos etätyösopimus sovitaan olemaan voimassa toistaiseksi, on sopimukseen hyvä myös kirjata, että sopimus voidaan puolin ja toisin irtisanoa päättymään. Sopimukseen kannattaa myös kirjata noudatettava irtisanomisaika (esim. 1 kuukausi). Sopimus voi olla myös määräaikainen, ja siihenkin voidaan sopia irtisanomismahdollisuus.

Vakuutukset (ks. myös vakuutuksia käsittelevä kappale s. 2)

Työnantajan vakuutusten voimassaolo ja kattavuus etätyössä kannattaa varmistaa etukäteen. Sopimukseen on perusteltua kirjata, että työnantaja ottaa työntekijöilleen lakisääteistä tapaturmavakuutusta laajentavan etätyövakuutuksen. Työntekijällä voi yhtä aikaa olla voimassa työnantajan tapaturmavakuutus, oma kotivakuutus ja liiton ottama vapaa-ajan vakuutus, mutta niiden ehdot ovat erilaisia ja ne kattavat eri asioita.