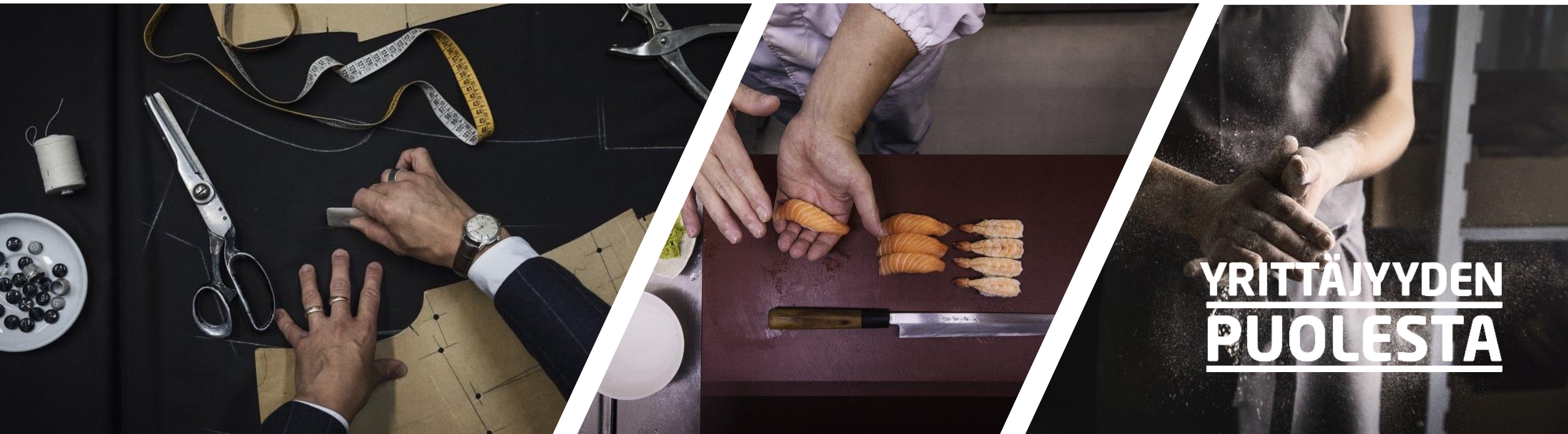


Työlainsäädäntö ja etätyön ulottuvuudet

1.10.2021 – Työ & Talous -virtuaaliseminaari

Atte Rytönen-Sandberg – Suomen Yrittäjät

Asiantuntija, OTM



Päivän agenda

1. Etätyöstä yleisesti
2. Etätyö työlainsäädännön sekä työnjohto-oikeuden ja -velvollisuuksien näkökulmasta – erot lähityöhön
3. Työpaikkakohtaiset etätyöohjeet ja -sopimukset

Etätyöstä yleisesti

- Etätyö on yksi tapa organisoida tehtävää työtä. Etätyön avulla pyritään lisäämään työn tehokkuutta ja joustavuutta, edistämään työssä jaksamista sekä helpottamaan työn ja yksityiselämän yhteensovittamista.
 - Toiminnan ja työn luonne sekä tehtävät ratkaisevat, miten työt voidaan organisoida parhaiten toiminnan tuloksellisuutta edistävällä tavalla.
- Etätyö on tapa järjestää ja tehdä työ sähköistä tieto- ja viestintäteknikkaa hyväksikäyttäen niin, että työ, joka voitaisiin tehdä kiinteässä toimipisteessä työnantajan tiloissa, tehdään niiden ulkopuolella, esimerkiksi työntekijän kotona.
 - Etätyö voi olla kokoaikaista tai sitä voidaan tehdä osa-aikaisesti, säännöllisesti esimerkiksi tiettyinä päivinä viikossa sekä satunnaisesti.

Etätyön hyödyt ja mahdolliset haasteet

- Lisää työntekijöiden valinnan mahdollisuuksia ja voi tätä kautta parantaa työtehoa sekä työn tuottavuutta.
- Voi lisätä työhyvinvointia ja vähentää sairauspoissaoloja.
- Työurien piteneminen mahdollisen paremman jaksamisen myötä.
- Säännöllinen etätyö vapauttaa työnantajan tiloja muuhun käyttöön / säästää toimitilakustannuksissa.
- Lisää työpaikan houkuttelevuutta ja on mahdollinen rekrytointivaltti.
- Vähentää työmatkaliikennettä ja lisää osaltaan ympäristövastuullisuutta
- Kaikki tehtävät eivät sovi etätyönä tehtäviksi. Saattaa aiheuttaa eriarvoisuuden tunnetta työyhteisössä.
- Työteho voi laskea, jos etätyöpäivänä ei pysty tarttumaan töihin samoin kuin työpaikalla.
- Mahdolliset vaikeudet irrottautua työstä ja tästä aiheutuva liika kuormittuminen. Saattaa johtaa työn ja vapaa-ajan rajan hämärtymiseen.
- Työpaikalle ominainen tiedonkulku voi vaarantua ja työyhteisöstä vieraantuminen on mahdollista.
- Etätyön johtamiseen ja työyhteisön yhteishengen ylläpitämiseen sekä työturvallisuuteen liittyvät haasteet.

Etätyö työlainsäädännön näkökulmasta

- Etätyötä tehdään työsuhteessa ja siihen sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkia työsuhdetta koskevia lakeja ja sopimuksia.
- Työlainsäädännössä ei ole erillistä sääntelyä etätyöstä.
 - Lähtökohtaisesti etätyö ei aiheuta työntekopaikan lisäksi muutoksia työsuhteen ehtoihin tai työsuhteessa noudatettavaan käytäntöihin. Etätyötä tehdessään työntekijä on samassa asemassa kuin työnantajan tiloissa työskennellessään tai vastaavaa työtä työnantajan tiloissa tekevä työntekijä.
- On suositeltavaa, että työpaikalla laaditaan selkeä ohjeistus ja pelisäännöt siitä, miten etätyön tekemisestä sovitaan.

Etätyön käyttöönotto ja siitä sopiminen

- Etätyöstä sopiminen ja etätyömahdollisuuden käyttöönotto on lähtökohtaisesti vapaaehtoista sekä työnantajalle että työntekijälle.
 - Työntekijällä ei ole ehdotonta oikeutta vaatia etätyöhön pääsyä.
 - Työnantaja ei voi pakottaa työntekijää etätyöhön, ellei esimerkiksi poikkeuksellisista olosuhteista väliaikaisesti toisin johdu.
 - Jokaisessa työtehtävässä ei ole mahdollisuutta etätyöhön.
- Etätyön käyttöönotto ja aloittaminen ei vaadi välttämättä erillistä sopimusta yksittäisen työntekijän tai koko henkilöstön kanssa.
 - Työnantaja voi mahdollistaa etätyön tekemisen myös yksipuolisella ohjeistuksella ja useimmiten tämä on tarkoituksenmukaisin tapa etätyön mahdollistamiseen.

Etätyön käyttöönotto ja siitä sopiminen

- Tapauskohtaisesti voi olla perusteltua, että etätyöstä sovitaan nimenomaisesti työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä.
 - Esimerkiksi, jos etätyötä on tarkoitus tehdä säännöllisesti ja kokoaikaisesti tai työntekijä on esimerkiksi väliaikaisesti muuttamassa toiselle paikkakunnalle.
- Etätyötä koskeva sopimus on syytä tehdä kirjallisesti ja se voidaan lisätä työntekijän työsopimuksen erilliseksi liitteeksi.
 - Sopimus on voimassa toistaiseksi tai määräajan.
 - Etätyötä koskeva sopimus ei korvaa työntekijän aiempaa työsopimusta ja sen ehtoja.
 - Etätyötä koskevassa sopimuksessa on syytä sopia muiden ehtojen lisäksi siitä, millaisella irtisanomisajalla osapuolet voivat irtisanoa sopimuksen.
 - Etätyön päättämistä koskeva ilmoitus ei merkitse työsopimuksen irtisanomista, vaan ainoastaan etätyöjärjestelyjen päättymistä.

Etätyön pelisäännöt työpaikalla

- [Etätyö | Yrittajat.fi](#) – Ohjeita etätyön käytännöistä työpaikoille
- Mihin asioihin etätyöohjeistusta sekä etätyötä koskevia pelisääntöjä laadittaessa on syytä kiinnittää työpaikalla huomiota:
 - Etätyöpäivän pitäminen
 - Raportointi
 - Tavoitettavuus
 - Seuranta
 - Työsuhteen ehtoihin liittyvät erityiskysymykset

Etätyön pelisäännöt – työsuhteen ehtoihin liittyviä kysymyksiä **Yrittäjät**

- Työaika
- Poissaolot
- Matkustaminen
- Työjärjestelyt
- Tietosuoja
- Yksityisyyden suoja
- Koulutus
- Työterveyshuolto, työsuojelu ja vakuutusturva
- Työvälineet ja työhuonekustannukset
- Voimaantulo ja etätyöjärjestelyjen muuttaminen

YRITTÄJYYDEN
PUOLESTA