

Pia Lohikoski vas ym.

Lakialoite laeiksi työsopimuslain, työturvallisuuslain ja työaikalain muuttamisesta

Eduskunnalle

ALOITTEEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Aloitteessa esitetään, että työsopimuslakiin lisätään säännös työntekijän oikeudesta etätyöhön ja mahdollisuudesta sopia etätyön tekemisestä silloin, kun työ tämän mahdollistaa. Aloitteessa selvennetään etätyön käsitettä ja työlainsäädännön velvoittavuutta etätyössä.

Tällä hetkellä työsopimuslaissa säädetään joustotyöstä, mutta ei nimenomaisesti etätyöstä. Tällä lakialoitteella etätyöstä säädettäisiin laissa nimenomaisesti. Lisäksi työturvallisuuslakiin esitetään lisättäväksi selkeyttävä säännös lain soveltumisesta etätyöhön. Työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta ja työergonomiaa koskeviin pykäliin esitetään lisättäväksi erityiset etätyötä koskevat säännökset ja työaikalakiin ehdotetaan tarkentavaa säännöstä lain soveltamisesta etätyöhön.

PERUSTELUT

Etätyön käsitettä ei ole määritelty lainsäädännössä. Käsitteen sisältö on kuitenkin vakiintunut tarkoittamaan työtä, jota voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, mutta joka tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Työsuojeluhallinnon tekemän määritelmän mukaan etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen ja sovittuihin sääntöihin perustuvaa ansiotyötä, jota voidaan tehdä myös varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Työaika voi olla joko kokonaan etätyötä tai vain osittain. Tällä hetkellä työsopimuslain 13 §:ssä säädetään joustotyöstä, joka ei kuitenkaan vastaa kaikissa tilanteissa lisääntyneen etätyön esille tuomiin epäselviin tulkintatilanteisiin. Etätyöstä säätäminen nimenomaisesti selkeyttäisi siis oikeudentilaa epäselvissä tilanteissa.

Vaikka keskeinen työlainsäädäntö sitoo lähtökohtaisesti myös etätyössä, työntekijän oikeuksien sekä työnantajan ja työntekijän aseman, oikeuksien ja velvollisuuksien kannalta sääntely kaipaa ajantasaistamista ja selkeyttämistä. Esimerkiksi etätyöpäivän aikana tapahtuneet tapaturmat, niin sanottuihin ammattitauteihin sairastuminen ja varsinaisen työn ulkopuolella tehtävä toiminta, kuten lounasruokailu, aiheuttavat epäselvyyksiä lain soveltamistilanteissa. Lakialoitteella on tarkoitus etätyön määritelmän ohella selventää sitä, että työlainsäädäntö, mukaan lukien työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja työaikalaki velvoittavat ja toimivat lainsäädännöllisenä perustana myös etätyöskentelyssä.

Lakialoite LA 76/2022 vp

Etätyön oikeudellista asemaa mutkistaa se, että työturvallisuuslaki ei sääntele tarpeeksi selkeästi etätyöhön liittyviä erityispiirteitä. Työturvallisuuden varmistaminen etätyössä on olennainen osa työtaturma- ja ammattitautien ehkäisyssä. Vaikka työturvallisuuslaissa tunnustetaan, että myöskodissa tehtävä työ kuuluu lain soveltamisalaan, on etätyön käsite laissa tuntematon.

Pandemian aikana etätyöskentelyn määrä on lisääntynyt merkittävästi. Etätyön tekemisen lisääntyminen vaihteli toimialoittain ja alueittain merkittävästi, mutta Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2020 etätyön tekeminen lähes kaksinkertaistui.

Etätyön tekemisen yleisyys ja siihen liittyvät lainsäädännön kehittämistarpeet on tunnustettu laajasti ammattiliitoissa. Myös valtionhallinnon työntekijöiden asemaa etätyön yleistymisen myötä on lähdetty vahvistamaan, kun hallitus antoi syyskuussa 2022 hallituksen esityksen laiksi valtion henkilöstölle etätyöstä johtuvissa olosuhteissa sattuneiden tapaturmien korvaamisesta. Esitys koskee kuitenkin vain valtion virkamiehiä ja työntekijöitä.

Etätyön määrittelyn puuttuminen vaikuttaa työlainsäädäntöön laajasti. Tulevaisuuden lainsäädännön kehityksen varmistamiseksi etätyöskentely onkin määriteltävä selkeämmin lainsäädännössä. Lisäksi nykyistä työlainsäädäntöä on muutettava siltä osin, että etätyöskentelyyn liittyvät riskit ja erityispiirteet tunnustetaan. Näin lainsäädännöllä varmistetaan, että työnantajan velvollisuudet ja työntekijän oikeudet ovat selkeät työturvallisuuden varmistamiseksi.

Aloitteessa esitetään, että työsopimuslakiin lisätään säännös työntekijän oikeudesta etätyöhön ja mahdollisuudesta sopia etätyön tekemisestä silloin, kun työ tämän mahdollistaa. Työntekijällä olisi oikeus etätyöhön eli työntekijän kotona tai muuten varsinaisen työpaikan ulkopuolella työntekijän valitsemassa paikassa tekemään työhön, mikäli työn luonne ja työtehtävät sen mahdollistavat eikä siitä aiheudu työnantajan toiminnalle kohtuutonta haittaa. Etätyöstä olisi sovittava. Työnantajalla ei olisi oikeutta velvoittaa työntekijää etätyöhön. Lisäksi työnteon keskeisiä ehtoja koskevaa säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajalla olisi vastaisuudessa vastuu selvittää työntekijälle työnteon keskeisten ehtojen yhteydessä myös työntekijän etätyömahdollisuus.

Työturvallisuuslakia muutetaan siltä osin, että työnantaja velvoitetaan nykyistä selkeämmin huomioidaan myös etätyöhön liittyvät työnteon turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät seikat osana laissa säädettyä yleistä huolehtimisvelvoitetta. Työnantajan tulisi lisäksi tarjota etätyön tekemiseen tarvittavia työvälineitä ja huolehtia työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemisen kannalta tärkeästä hyvästä työergonomiasta myös etätyössä. Samalla lakialoitteessa ehdotetaan työaikalain selkeyttämistä siten, että etätyön vahvistetaan nimenomaisesti kuuluvan lain soveltamisalaan.

Esitetyillä muutoksilla varmistettaisiin, että etätyön määrittely ja erityispiirteet huomioidaan keskeisissä työsuhdetta ja työsuojelua sääntelevissä laeissa. Ehdotettu sääntelykokonaisuus luo pohjan tulevaisuuden työlainsäädännön kehittämiseksi etätyön osalta.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että eduskunta hyväksyy seuraavat lakiehdotukset:

Lakialoite LA 76/2022 vp

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:n 3 momentin 5 kohta, sellaisena kuin se on laissa 744/2022, sekä
lisätään 1 lukuun uusi 12 § seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

12 §

Etätyö

Työntekijällä on oikeus etätyöhön eli työntekijän kotona tai muuten varsinaisen työpaikan ulkopuolella työntekijän valitsemassa paikassa tekemään työhön, mikäli työn luonne ja työtehtävät sen mahdollistavat eikä siitä aiheuta työnantajan toiminnalle kohtuutonta haittaa. Etätyöstä on sovitava kirjallisesti. Työnantajalla ei ole oikeutta velvoittaa työntekijää etätyöhön.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

5) työntekopaikka, oikeus etätyöhön, tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2023.

2.

Laki

työturvallisuuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työturvallisuuslain (738/2002) 5 § sekä
lisätään 8 §:ään uusi 6 momentti ja 24 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2 momentti siir-
tyy 3 momentiksi, seuraavasti:

5 §

Lain soveltaminen työhön työntekijän tai muun kodissa ja etätyössä

Tätä lakia 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, sekä etätyöhön, jolla tässä laissa tarkoitetaan työntekijän ja työnantajan sopimukseen perustuvaa ajasta ja paikasta riippumatonta ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella.

Lain 9, 10 ja 12 §:ssä sekä 3 ja 5 luvussa säädettyjen velvoitteiden noudattamisessa otetaan huomioon työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Tällöinkin työnantajan on noudatettava, mitä tässä laissa säädetään koneiden, työvälineiden, henkilönsuojainten ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten tai haitallisten aineiden työssä käyttämisestä.

8 §

Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

Silloin, kun työntekijä ja työnantaja ovat sopineet etätyön tekemisestä, työnantajan tulee sen lisäksi, mitä edellä tässä pykälässä säädetään, pyrkiä erityisin toimin tukemaan työolosuhteiden toimivuutta, turvallisuutta ja terveellisyttä myös etätyössä. Työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan tarjota työntekijälle etätyössä tarvittavia ja etätyöhön soveltuvia työvälineitä. Työnantajan etätyön toimintaohjeista on käytävä ilmi vähintään työaikaan liittyvät järjestelyt, työn tauottaminen, työajan seurantamenettelyt sekä vakuutusuojan kattavuus etätyössä.

Lakialoite LA 76/2022 vp

24 §

Työpisteen ergonomia, työasennot ja työliikkeet

Silloin, kun työntekijä ja työnantaja ovat sopineet etätöön tekemisestä, työnantajan tulee tarvittavien ja toimivien työvälineiden tarjoamisella, työergonomiaan liittyvällä ohjeistuksella ja tuella sekä muilla keinoin varmistaa, että työ voidaan tehdä aiheuttamatta työntekijän terveydelle haitallista tai vaarallista fyysistä ja psyykkistä kuormitusta.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2023.

3.

Laki

työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työaikalain (872/2019) 2 §:n 1 momentin 4 kohta ja 13 § seuraavasti:

2 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei, lukuun ottamatta 15 §:n 3 ja 4 momenttia, sovelleta työntekijään, jonka työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan, kun kyse on:

4) työstä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä, lukuun ottamatta etätöitä eli työntekijän ja työnantajan sopimukseen perustuvaa ajasta ja paikasta riippumatonta ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella;

Lakialoite LA 76/2022 vp

13 §

Etätyöaika

Työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia etätyöstä. Etätyöaika koskevassa sopimuksessa on sovitettava ainakin:

- 1) päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaika;
- 2) mahdollisesta kiinteästä työajasta, ei kuitenkaan sen sijoittumisesta kello 23:n ja 06:n väliselle ajalle.

Viikoittainen säännöllinen työaika saa etätyössä olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2023.

Helsingissä 30.11.2022

Pia Lohikoski vas
Juho Kautto vas
Johannes Yrttiaho vas
Mai Kivelä vas
Aino-Kaisa Pekonen vas
Matti Semi vas
Jussi Saramo vas
Katja Hänninen vas
Seppo Eskelinen sd
Tuula Väätäinen sd
Aki Lindén sd
Heidi Viljanen sd
Maria Guzenina sd
Johanna Ojala-Niemelä sd
Outi Alanko-Kahiluoto vihr
Jari Myllykoski vas
Merja Kyllönen vas
Veronika Honkasalo vas
Satu Hassi vihr
Kim Berg sd
Raimo Piirainen sd