

Muutostarpeet etätyöskentelyyn liittyvässä lainsäädännössä

Tiivistelmä

Tekijä(t) Jessi Nevamaa	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 33	Valmistumisaika 2025
Työn nimi Muutostarpeet etätyöskentelyyn liittyvässä lainsäädännössä		
Tutkinto ja koulutusala Tradenomi (AMK), Yritysjuridiikka		
Tiivistelmä <p>Etätyö on viime vuosien aikana vakiintunut merkittäväksi työnteon muodoksi, mutta työlainsäädäntö ei ole pysynyt työelämän muutosten mukana. Tämä on aiheuttanut puutteita erityisesti etätyöhön soveltuvassa lainsäädännössä ja vaikeuttanut sen tulkintaa käytännön tilanteissa. Opinnäytetyössä tarkastellaan kahden työelämän keskeisen lain, työaikalain ja työsopimuslain, muutostarpeita etätyön näkökulmasta. Tavoitteena oli tunnistaa sääntelyn epäselvät kohdat ja esittää niiden pohjalta kehitysehdotuksia, jotka parantavat lakien soveltuvuutta nykyaikaiseen työelämään sekä työntekijöiden että työnantajien näkökulmasta.</p> <p>Opinnäytetyössä käytettiin lainopillista tutkimusmenetelmää, jonka avulla analysoidaan voimassa olevaa lainsäädäntöä ja oikeuskäytäntöjä. Lisäksi työssä hyödynnettiin de lege ferenda-menetelmää, jonka avulla esitettiin ehdotuksia lainsäädännön kehittämiseksi ja arvioitiin muutosten vaikutuksia työelämään.</p> <p>Työaikalain keskeisiksi haasteiksi etätyössä arvioitiin muun muassa taukojen pitämättömyys, työpäivien venyminen sekä työ- ja vapaa-ajan sekoittuminen. Työsopimuslain osalta ongelmia aiheuttivat muun muassa työnantajien rajalliset mahdollisuudet työn valvontaan, työntekijöiden eristäytyminen sekä mahdolliset tietoturvariskit. Näiden haavaintojen perusteella opinnäytetyössä esiteltiin kaksi lainsäädännön kehittämisen vaihtoehtoa: nykyisten pykälien tarkentaminen tai kokonaan uusien etätyötä koskevien lukujen lisääminen työaikalakiin ja työsopimuslakiin.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittavat, että etätyön sujuvuus ja oikeudenmukaisuus edellyttävät nykyistä tarkempaa sääntelyä. Lainsäädäntöä on tarpeen kehittää molempien työsopimuksen osapuolten, työntekijöiden ja työnantajien, oikeuksien ja velvollisuuksien selkeyttämiseksi muuttuvassa työympäristössä.</p>		
Asiasanat työoikeus, etätyö, työsopimuslaki, työaikalaki		

Abstract

Author(s)	Type of Publication	Published
Jessi Nevamaa	Thesis, UAS	2025
	Number of Pages	
	33	
Title of Publication		
Legal Framework Challenges and Development Needs in Remote Work		
Degree, Field of Study		
Bachelor of Business Administration (UAS), Business Law		
Abstract		
<p>In recent years, remote work has become a significant and established way of working. However, Finnish labor legislation has not fully adapted to this change, which has led to shortcomings and uncertainties, especially in the context of remote work. The thesis examines the need for legislative reforms in two key labor laws in Finland: the Working Hours Act and the Employment Contracts Act. The aim is to identify unclear areas in the current legislation and present development proposals that better support both employees and employers in today's working environment.</p> <p>The study is based on doctrinal legal research method, which examines existing legislation and legal practice. In addition, a <i>de lege ferenda</i> approach to propose changes to the law and evaluate their potential impacts on working life.</p> <p>The main challenges identified in relation to the Working Hours Act include missed breaks, extended workdays, and the blurring of boundaries between work and personal time. In the Employment Contracts Act, issues include limited possibilities for employer supervision, social isolation of remote workers, and potential cybersecurity risks. Based on these challenges, the thesis presents two legislative approaches: either clarifying existing provisions or adding a separate chapter on remote work to both acts.</p> <p>The results indicate that clearer and more comprehensive legal guidelines are essential to ensure fair and effective regulation of remote work. Legislative updates are necessary to support the rights and responsibilities of all parties in the evolving work environment.</p>		
Keywords		
labour law, remote work, Working Hours Act, Employment Contracts Act		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Taustaa työlle	1
1.2	Opinnäytetyön tavoite ja rajaus	1
1.3	Teoreettinen viitekehys.....	2
1.4	Tutkimuskysymykset.....	3
1.5	Tutkimusmenetelmät	4
2	Etätyö	6
2.1	Määritelmä	6
2.2	Hyödyt.....	6
2.3	Riskit	8
2.4	Etätyösopimus	9
2.5	Tietoturva	9
3	Työaikalaki ja sen ongelmat etätyössä.....	12
3.1	Työaikalaki	12
3.2	Työaikalain haasteet etätyön näkökulmasta.....	13
4	Työsopimuslaki ja sen ongelmat etätyössä.....	15
4.1	Työsopimuslaki	15
4.2	Työsopimuslain haasteet etätyön näkökulmasta	16
5	Kehitysehdotukset.....	19
5.1	Kehitysehdotukset koskien työaikalakia	19
5.2	Kehitysehdotukset koskien työsopimuslakia.....	20
6	Lakimuutosten toteutus työlainsäädännössä	23
7	Yhteenveto ja pohdinta.....	26
7.1	Tutkimustulokset.....	26
7.2	Tutkimustulosten luotettavuuden ja käytettävyyden arviointi.....	27
7.3	Jatkotutkimusehdotuksia	28
	Lähteet.....	30

1 Johdanto

1.1 Taustaa työlle

Etätyöskentelyyn liittyvän lainsäädännön kehittämistarpeet ovat nousseet esiin erityisesti, kun monet organisaatiot ovat ottaneet käyttöön etätyöskentelyn osittaisena tai kokonaisvaltaisena työskentelymuotona. Etätyön suosio kasvoi huomattavasti erityisesti koronapandemian aikana, jolloin etenkin asiantuntijatyötä tekevät työntekijät siirtyivät etätöihin viranomaisten antamien ohjeistuksien ja suositusten vuoksi (Hanni ym. 2022, 153). Tämä merkittävä muutos työelämässä on herättänyt tarpeen tarkastella, onko nykyinen lainsäädäntö riittävästi ajan tasalla turvaamassa etätyöntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet, sekä varmistamassa työnantajien vastuiden selkeyden muuttuneessa työympäristössä.

Pandemian jälkeisessä työelämässä ei olla palattu kokonaan perinteiseen lähityöskentelyyn, vaan etätyö työskentelymuotona on säilyttänyt suosionsa myös koronaviruspandemian ja viranomaisten suositusten päättymisen jälkeen. Hybridityömallit, joissa työntekijät vuorottelevat etä- ja lähityön välillä, ovat tulleet monille yrityksille pysyväksi ratkaisuksi. Tästä huolimatta lainsäädännössä ei ole vielä kattavasti huomioitu etätyöskentelyn erityispiirteitä ja siihen liittyviä kysymyksiä. Etätyö on lainsäädännöllisesti normaali työsopimuslain mukainen työsuhde, jossa ainoastaan työntekopaikka määritellään eri tavalla, kuin aiemmin työpaikasta on ajateltu. (Hanni ym. 2022, 153.)

Aihe on merkityksellinen laajassa yhteiskunnallisessa kontekstissa, sillä etätyöskentely koskettaa yhä useampia työntekijöitä eri aloilla. Tästä syystä on tärkeää, että lainsäädäntö päivitetään vastaamaan uuden työskentelykulttuurin vaatimuksia. Tämä opinnäytetyö ei ole tehty minkään yksittäisen organisaation toimeksiantona, vaan sen tarkoitus on palvella kaikkia, jotka ovat kiinnostuneita etätyöskentelyn kehityksestä ja siihen liittyvistä lainsäädännöllisistä kysymyksistä. Tarkoituksena on, että se voi tarjota hyödyllistä tietoa sekä työntekijöille että työnantajille, jotka toimivat etä- tai hybridityöympäristöissä, ja auttaa osaltaan edistämään etätyöskentelyn tulevaisuutta Suomessa. Lisäksi tarkoituksena on, että opinnäytetyö herättää ajatuksia lainsäätäjissä lainsäädännön kehittämiseen paremmin nykytarpeita vastaavaksi.

1.2 Opinnäytetyön tavoite ja rajaus

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa ja arvioida nykyistä etätyöskentelyä koskevaa lainsäädäntöä ja sen soveltuvuutta nykyisen etätyöskentelyn asettamiin vaatimuksiin, kuten uusiin käytäntöihin ja niiden aiheuttamiin haasteisiin. Etätyön merkitys on kasvanut huomattavasti viime vuosina, ja tämän myötä myös lainsäädännön ajantasaisuus ja soveltuvuus

etätyöskentelyyn ovat nousseet esiin. Erityisesti huomiointia vaativat sääntelyn tulkinnanvaraisuus sekä selkeät puutteet etätyölle ominaisten piirteiden huomioimisessa.

Opinnäytetyössä keskitytään erityisesti kahden työelämän keskeisen lain, työaikalain ja työsopimuslain, nykyisiin säännöksiin ja siihen, kuinka ne tällä hetkellä huomioivat etätyöskentelyn erityispiirteet. Näiden lakien valinta perustuu siihen, että ne muodostavat keskeisen oikeudellisen perustan työn tekemiselle ja työn ehdoille. Työssä pyritään tunnistamaan ne kohdat, joissa lainsäädäntö ei riittävällä tavalla ota huomioon etätyön muuttuneita olosuhteita, ja joissa olisi tarvetta kehitykselle. Työn pääpaino on analysoida, millaisia muutoksia näihin lakeihin voitaisiin tehdä, jotta ne palvelisivat paremmin sekä työnantajia että työntekijöitä, kun etätyöstä on tullut yhä yleisempi työskentelymuoto.

Työturvallisuuslaki on edellä mainittujen lakien lisäksi merkittävä osa työlainsäädäntöä ja sillä on keskeinen rooli työntekijöiden hyvinvoinnin ja turvallisuuden takaamisessa. Työturvallisuuslaki on kuitenkin rajattu tämän opinnäytetyön ulkopuolelle. Tämä päätös perustuu siihen, että työturvallisuuslakiin liittyviin kysymyksiin on otettu kantaa jo muissa aiemmin julkaistuissa opinnäytetöissä. Esimerkiksi Nella Kosonen (2025) ottaa kantaa työturvallisuuslain kysymyksiin opinnäytetyössään Työturvallisuuslain kehittämisen etätyön näkökulmasta. Kosonen käsittelee työssään työturvallisuuslain kehittämistarpeita etätyöskentelyn näkökulmasta. Työturvallisuuslain rajautuessa työn ulkopuolelle, työaikalain ja työsopimuslain tarkasteluun voidaan paneutua syvällisemmin, jolloin tutkimuksen tavoite toteutuu johdonmukaisesti.

1.3 Teoreettinen viitekehys

Tutkimuksessa tarkastellaan etätyötä käsitteenä ja sen erityispiirteitä verrattuna perinteiseen lähityöhön. Opinnäytetyössä määritellään etätyön hyödyt ja riskit työntekijälle, etätyösopimus sekä tietoturva etätyön näkökulmasta. Tämän analyysin avulla pyritään ymmärtämään, miksi etätyöskentely synnyttää tarpeen päivittää ja muokata voimassa olevaa työlainsäädäntöä. Tutkimuksessa käydään läpi myös nykyisen työaikalain ja työsopimuslain sisältö pääpiirteittäin ja erityisesti ne kohdat, jotka aiheuttavat muutostarpeita. Etätyöskentely on muuttanut työn tekemisen tapoja ja tuonut mukanaan uusia haasteita, joita nykyinen lainsäädäntö ei aina ota riittävällä tavalla huomioon. Näiden erojen syvälinen tarkastelu antaa pohjan sille, miksi etätyö asettaa erityisiä vaatimuksia lainsäädännön kehittämiseksi.

Aineistona tutkimuksessa käytetään lainsäädäntöä, pääasiassa työaikalakia sekä työsopimuslakia, mutta myös muuta aihetta sivuavaa lainsäädäntöä. Tutkimuksessa perehdytään myös muihin oikeuslähteisiin, kuten korkeimman oikeuden päätöksiin ja EU-sääntelyyn. Lisäksi aineistona käytetään muita aiheeseen liittyviä tutkimuksia sekä kirjallisuutta.

Lähdemateriaali pidetään monipuolisena ja ajankohtaisena tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi.

Opinnäytetyön tulosten avulla pyritään tarjoamaan konkreettisia ehdotuksia siitä, miten etätyöskentelyä koskevaa lainsäädäntöä voitaisiin muokata ja päivittää vastaamaan paremmin tämän päivän työelämän tarpeita. Työn löydökset voivat olla hyödyksi niin lainsäätäjille kuin työmarkkinoiden osapuolillekin, jotka ovat kiinnostuneita edistämään joustavia ja oikeudenmukaisia etätyökäytäntöjä.

1.4 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymyksen muotoilu on olennainen osa opinnäytetyöprosessia, koska ilman ennalta asetettua kysymystä ei voida toteuttaa tutkimusprosessia. Hyvä tutkimuskysymys tukee ongelmanratkaisua ja suuntaa tutkimusta tulevaisuuteen. (Vilkkä 2023, luku 2.1.1.) Tutkimuskysymyksiä tarkka rajaus suuntaa tutkimuksen huomion oleelliseen ja auttaa tutkijaa pysymään aiheessa. Tutkimuskysymykset tiivistävät sen, mitä aiheesta halutaan tutkia ja tietää. (Vesterinen.) Tässä opinnäytetyössä vastataan kolmeen tutkimuskysymykseen, jotka esitetään alla.

Päätutkimuskysymys:

- Millaisia puutteita ja haasteita etätyöskentelyä sääntelevässä lainsäädännössä esiintyy?

Tutkimuskysymyksen tavoitteena on selvittää konkreettisesti, millaisia puutteita ja haasteita etätyöskentelyä sääntelevässä lainsäädännössä on. Puutteiden ja haasteiden selvittämiseksi opinnäytetyössä tulee käsitellä myös lainsäädännön nykytilaa sekä etätyöskentelyn tuomia muutostarpeita.

Apututkimuskysymykset:

- Miten näitä kehitystarpeita tulisi huomioida työaikalakia uudistettaessa?
- Miten näitä kehitystarpeita tulisi huomioida työsopimuslakia uudistettaessa?

Apututkimuskysymyksillä täydennetään päätutkimuskysymystä. Opinnäytetyö toteutetaan osittain de lege ferenda -menetelmällä, johon kuuluu nykyisen lainsäädännön kyseenalaistamista sekä uusien lainsäädäntöehdotusten luomista. Apututkimuskysymyksillä luodaan näitä kehitysideoita lainsäädännön kehittämiseksi.

1.5 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyössä hyödynnetään kahta oikeustieteessä vakiintunutta tutkimusmenetelmää: lainoppia sekä de lege ferenda-tutkimusta. Näiden tutkimusmenetelmien avulla pyritään vastaamaan oikeudellisiin kysymyksiin, joita tässä opinnäytetyössä tutkitaan. Kuten edellä esitetään, tutkimuskysymykset on jaettu kahteen erilliseen osioon opinnäytetyön johdonmukaisen etenemisen mahdollistamiseksi. Tutkimuskysymyksen jakautuminen kahteen apututkimuskysymykseen aiheuttaa sen, että kaikkiin tutkimuskysymyksiin ei ole mahdollista vastata samalla tutkimusmenetelmällä.

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä on kyse siitä, millaisia puutteita ja haasteita etätyöskentelyyn liittyvässä lainsäädännössä on tällä hetkellä, jolloin tutkimuskohteena on voimassa olevan lainsäädännön sisältö. Tähän kysymykseen vastaus löytyy parhaiten käyttämällä lainopin menetelmiä, sillä se selvittää voimassa olevien oikeusnormien sisältöä.

Toisena tutkimusmenetelmänä tässä opinnäytetyössä käytetään de lege ferenda -tutkimusta. De lege ferenda -tutkimuksella tarkoitetaan oikeustieteellistä tutkimusta, jonka kohteena on tuleva laki (Leskinen 2022, 1158). Tätä tutkimusmenetelmää käytetään opinnäytetyön apututkimuskysymyksiin, joissa käsitellään ehdotuksia, miten työlainsäädännön puutteita tulisi huomioida sekä työaikalakia että työsopimuslakia uudistettaessa.

Lainoppi tutkii voimassa olevaa oikeutta sekä sitä, minkälainen merkitys laista ja muista oikeuslähteistä, kuten lainvalmisteluasiakirjoista tai korkeimman oikeuden ennakkopäätöksistä löytyvillä materiaaleilla on lain tulkinnan kannalta (Määttä 2024, 5). Lainopin tutkimustulos on luonteeltaan perinteisesti normatiivinen, eli tuloksena on lainsoveltajalle kohdistettu tulkintasuositus, miten tutkijan hahmottama oikeudellinen ongelma tulisi soveltamistilanteessa ratkaista (Määttä 2016, 151). Lainopillinen tutkimus onkin oikeustieteellisen tutkimuksen ydinaluetta (Keinänen & Vääänen 2016, 252).

Lainsäädännön tulkintaa voidaan tehdä usealla eri keinolla, muun muassa sanamuotojen perusteella, muiden oikeusnormien perusteella, selvittämällä lainsäätäjän tarkoitus lain esitöistä ja vertailemalla suomalaista lainsäädäntöä muiden maiden vastaaviin lakeihin (Määttä 2024, 8–9).

Lainoppi jaetaan karkeasti kahteen eri suuntaukseen: käytännölliseen ja teoreettiseen lainoppiin. Käytännöllinen lainoppi, toiselta nimeltään tulkintajuridiikka, määrittää hyvän ja perustellun argumentaation tieteeksi. Päätehtävänä on tuottaa suosituksia siitä, miten viranomaisten ja tuomioistuimen tulee kyseistä lakia soveltaa. Tutkimuksen tulokset muotoillaankin siten, että ne ovat viranomaisten ja tuomioistuinten käytettävissä. Lainopilliseen

tutkimukseen liittyy usein myös de lege ferenda-suositusten antaminen, joita tässäkin opinnäytetyössä esitetään. (Määttä 2012, 17–18.)

Teoreettinen lainoppi keskittyy oikeustieteen yleisten oppien kehittämiseen. Sen avulla tunnistetaan ja jäsenellään oikeudenalojen erityispiirteet selkeäksi kokonaisuudeksi. Keskeisinä yleisinä oppeina pidetään käsitteitä, periaatteita ja teorioita. Teoreettisen lainopin pohjalta voidaan luoda eri oikeudenalojen yleisiä oppeja ja kehittää niitä ajankohtaisten tarpeiden mukaan. (Määttä 2012, 19–21.)

Teoreettista ja käytännöllistä lainoppia ei kuitenkaan voi liikaa erotella toisistaan, sillä käytännön tutkimustyössä kumpaakin lähestymistapaa tarvitaan. Tulkinta vaatii yleensä taustalleen teoreettisen viitekehyksen, mutta tulkintakannanottoja tehtäessä ei voida myöskään unohtaa kyseisen oikeudenalan yleisiä oppeja. Voidaan ajatella, että käytännöllisen lainopin tulkinnalla testataan teoreettisen lainopin keinoilla syntyvät yleiset opit ja tuotetaan tietoa siitä, onko yleisissä opeissa kehitystarpeita. (Aarnio 2011, 126.)

Kuten aiemmin on todettu, opinnäytetyössä käsitellään myös mahdollista tulevaa lainsäädäntöä, jota ei ole vielä saatettu voimaan. Tällaisen sääntelyn tutkimiseen lainoppi ei ole sopiva metodi, koska kyse ei ole voimassa olevan oikeuden tutkimisesta ja siihen liittyvien tulkintakannanottojen antamisesta. De lege ferenda on vähemmän tunnettu oikeustieteellinen tutkimusmenetelmä, joka on kehitelty juuri tällaiseen tilanteeseen, jossa tutkimuksen kohteena on tuleva lainsäädäntö. De lege ferenda-tutkimus voi kritisoida voimassa olevaa oikeutta ja esittää nykyisen sääntelyn tilalle uutta sääntelyä.

De lege ferenda- tutkimus jaetaan neljään tyyppimuotoon: lainopilliseen, teoreettiseen, oikeuspoliittiseen ja epistemologiseettiseen. Lainopillinen tyyppimuoto perustuu lakiin, jossa on aukko tai säännökset eivät ole johdonmukaisia. Teoreettisessa tyyppimuodossa lainsäätäjän toiminta ei täytä sille asetettuja kriteerejä ja oikeuspoliittisessa tyyppimuodossa puolestaan laille asetettu tavoite ei toteudu. Epistemologiseettinen tyyppimuoto pohjautuu epäoikeudenmukaiseen kokemukseen oikeudesta, jolloin oikeus ei vastaa reaalitodellisuuteen (Leskinen 2022, 1167). Tässä opinnäytetyössä käytetään lainopillista tyyppimuotoa, koska työssä paneudutaan työlainsäädännössä oleviin muutostarpeisiin eli lainsäädännössä oleviin aukkoihin ja tarjotaan ehdotuksia niiden korjaamiseksi.

2 Etätyö

2.1 Määritelmä

Etätyö on ansiotyötä, jonka tekeminen on mahdollista myös varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Etätyö on jatkuvasti kehittyvä työskentelyn muoto, joka on lisääntynyt ja yleistynyt eri toimialoilla muun muassa viestintäteknologian kehittymisen myötä. Toimiva etätyöskentelymalli vaatii myös paljon muuta, kuin pelkästään teknologian: onnistunut etätyöskentely perustuu työntekijän ja työnantajan väliseen luottamukseen ja yhtenäiseen suunnitteluun ja sopimisen kulttuuriin (Työterveyslaitos.) Koronaviruspandemia vauhditti etätyöhön siirtymistä voimakkaasti ja etänä työskentely onkin jäänyt moniin organisaatioihin vakituisesti työskentelymuodoksi. Vaikka etätyöskentelyyn siirtyminen vauhdittui koronan myötä, kyseessä ei ole uusi asia: Euroopan unioni on tehnyt etätyöstä puitesopimuksen jo vuonna 2002 ja Suomessakin sen täytäntöönpanosta on sovittu jo vuonna 2005. (Vallinkoski 2021.) Tämä osoittaa, että etätyön sääntelyyn on kiinnitetty huomiota jo ennen pandemiaa, mutta sen yleistyminen viime vuosina on nostanut esiin uusia kysymyksiä sen oikeudellisista haasteista.

Etätyön yleistymisestä huolimatta sitä ei varsinaisesti tunneta työelämää koskevassa lainsäädännössä. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelun (2023) mukaan työsuojelulaki, työaikalaki ja työturvallisuuslaki ovat kuitenkin perustana myös etätyöskentelyssä. Koska lainsäädännöllistä perustaa ei etätyöskentelylle ole, monet organisaatiot ovat keksineet omia sääntöjä ja toimintamalleja etätyön järjestämiseksi. Usein etätyöjärjestelyistä sovitaan työnantajan ja työntekijän välisellä etätyösopimuksella. Etätyöskentelyyn voidaan soveltaa myös yrityksen yleisiä etätyöohjeita, jolloin kirjallinen sopimus ei ole välttämätön. Työnantajan ja työntekijän oikeuksien ja velvollisuuksien turvaamiseksi etätyöstä kannattaa sopia kirjallisesti, koska etätyöskentelyn liittyy monia sovittavia asioita (Vallinkoski 2021). Etätyö tulisi määritellä tarkemmin lainsäädännössä, jotta oikeudelliset epäselvyydet vähenisivät ja työelämän pelisäännöt selkeytyisivät sekä työntekijöiden että työnantajien näkökulmasta. Etätyö ei ole enää poikkeus, vaan monilla aloilla vakiintunut tapa tehdä työtä.

2.2 Hyödyt

Parhaimmillaan onnistunut etätyöskentely lisää työntekijän onnistumisen tunteita, sisäistä motivaatiota ja innostusta työhön, koska työnteon organisointi ja ajankäytön hallinta vaatii omien työskentelytapojen kehittämistä. Usein kotona työskennellessä työympäristö on toimistoa rauhallisempi, jolloin vaativiin tehtäviin keskittyminen on paremmalla tasolla. (Männistö 2017.) Etätyöskentely helpottaa yksityiselämän ja työelämän sovittamista, sillä

aiemmin työmatkoihin kulunut aika onkin käytettävissä vapaa-aikaan. Etätyö antaa myös vapautta asuinpaikan valintaan, sillä työntekijän ei ole enää pakko asua lähellä fyysistä työpaikkaansa. Lisäksi arjen kulut pienentyvät, kun työmatkakulut jäävät pois kotoa työskennellessä. (Työterveyslaitos.) Kuviossa 1 on eritelty myös muita etätyöskentelyn hyötyjä työntekijän näkökulmasta.



Kuvio 1. Etätyön hyödyt mukailten Työterveyslaitos

Työntekijöiden lisäksi etätyöskentely hyödyttää myös työnantajia. Motivoituneena ja tyytyväisenä työntekijä on tehokkaampi ja tuloksellisempi (Männistö 2017). Työterveyslaitoksen mukaan etätyöskentely myös mahdollisesti pidentää työuria, kun työntekijät jaksavat työskentelyä paremmin. Kuvion 1 mukaan etätyöskentely mahdollistaa työskentelyn poikkeustilanteissa, josta esimerkkinä toimii koronapandemia, jolloin rajoituksista huolimatta työnteoko pystyttiin jatkamaan, koska työpaikalle fyysisesti meno ei ollut välttämätöntä. Työnantajat saavat kustannussäästöjä toimitiloista, kun jokaiselle työntekijälle ei tarvitse omaa työskentelypistettä. Nykyään monet työntekijät havittelevat työpaikkaa, jossa on etätyömahdollisuus, jolloin etätyöskentelyn mahdollistaminen lisää työpaikan houkuttelevuutta ja voi olla jopa rekrytointivaltti. Työnantajien ympäristövastuullisuus myös paranee työmatkaliikenteen ja ilmastopäästöjen vähentyessä.

2.3 Riskit

Etätyö hyödyistään huolimatta ei sovi kaikille työntekijöille, vaan osa ihmisistä työskentelee parhaiten työpaikalla. Kotoa työskennellessä vapaa-ajan ja työn erottaminen voi hankaloitua ja teknologian mahdollistaessa työskentelyn missä vain, työntekijän jaksaminen voi vaarantua. (Männistö, 2017.) Työterveyslaitoskin nimeää etätyön riskiksi vaikeudet työstä irrottautumiseen, joka aiheuttaa työntekijän liiallisen kuormittumisen. Työntekijä voi kokea olonsa yksinäiseksi ja työyhteisöstä eristäytyneeksi. Etätyöskentely voi aiheuttaa myös huolta urakehityksestä ja asemastaan yrityksessä, kun säännöllisiä kontakteja työkavereihin ja esihenkilöihin ei välttämättä tule samalla tavalla kuin perinteisessä työskentelyssä työpaikalla. Kuviossa 2 on listattu etätyön haasteita ja riskejä työntekijän näkökulmasta.



Kuvio 2. Etätyön riskit mukailten Työterveyslaitos

Etätyön yleistymisestä ei ole kulunut vielä kovin montaa vuotta, joten kaikkia etätyön pitkän aikavälin riskejä ei vielä ole mahdollista tunnistaa. Etätyössä tauot saattavat jäädä pitämättä, liikunta jää mahdollisesti vähemmälle, ruokailut epäsäännöllistyvät ja muuttuvat epäterveellisemmäksi sekä uni riittämättömäksi. Etätyön haastaa työnantajia ja työntekijöitä, koska ongelmat saattavat jäädä esihenkilöiltä huomaamatta ajoissa, jolloin työntekijä ei välttämättä saa tarvitsemaansa apua niin pian kuin tarvitsisi. (Ruohomäki, 2024.) Kuviossa 2 riskiksi tunnistetaan työkavereiden jääminen etäiseksi. Tällöin työyhteisöt eivät ole enää yhtä tiiviitä kuin aiemmin ja riskinä on, että työntekijät jäävät enemmän yksin ongelmiensa kanssa, kun keskusteluyhteys omien työkavereiden ja esihenkilön kanssa heikentyy.

2.4 Etätyösopimus

Etätyösopimuksella tarkoitetaan työsopimuksen liitettä, jonka työnantaja ja työntekijä tekevät. Etätyöskentelyn ollessa pysyvää, voidaan siitä sopia myös varsinaisessa työsopimuksessa. Etätyösopimus kannattaa tehdä ainakin silloin, kun sovitaan pysyvästä etätyöstä, ulkomailla tehtävästä etätyöstä tai työntekijän kanssa sovitaan jostakin erityisestä järjestelystä. (Hanni ym. 2022, 153.)

Etätyötä koskevan ohjeistuksen olisi suositeltavaa sisältää kannanotot ainakin seuraavista aihealueista: etätyön päivittäinen, viikoittainen tai kuukausittainen enimmäismäärä, etätyön käytännön toteutus, etätyöpaikka, työajan seuranta, työntekijän tavoitettavuus, työvälineet ja niiden hankkiminen sekä kustannukset, poikkeustilanteet, työsuojelulliset asiat, vakuutukset, tietoturvaan liittyvät asiat sekä ohjeistuksen voimassaolo. (Hanni ym. 2022, 154–156.) Lisäksi on suositeltavaa sopia työn tulosten seurannasta, sairauspoissaolokäytännöistä sekä siitä, milloin etätyön tekeminen on mahdollista ja milloin ei (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2023).

Työnantajalla on lakiin perustuva velvollisuus antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työn teon keskeisistä ehdoista, mikäli nämä ehdot eivät ilmene kirjallisesta työsopimuksesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi työntekopaikka. Jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, tulee selvityksestä ilmetä ne periaatteet, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri kohteissa tai on vapaa määrittämään oman työskentelypaikkansa. (Työsopimuslaki 55/2001, 2: 4 §.)

Etätyösopimus auttaa selkeyttämään etätyön ehtoja työnantajan ja työntekijän välillä. Etätyösopimus varmistaa, että työntekijä on tietoinen yrityksessä sovellettavista etätyökäytännöistä. Se ei kuitenkaan korvaa lainsäädännön puutteita, sillä etätyösopimukseen ei ole lainsäädännöllistä pohjaa ja jokainen yritys voi toteuttaa sen itselleen parhaaksi kokemallaan tavalla. Etätyötä koskeva lainsäädäntö toisi yhdenvertaisuutta ja selkeyttä työmarkkinoille.

2.5 Tietoturva

Tietoturvallinen työskentely on nykypäivän työelämässä jatkuvasti esillä oleva teema. Etätyöskentely on luonut omat erityispiirteensä ja haasteensa tietoturvalliseen työskentelyyn. Etätyön tietosuojaan liittyy kaksi eri näkökulmaa: työntekijän oma yksityisyydensuoja ja siihen liittyvä sääntely sekä työntekijän työssään tarvitsemien tietojen, kuten asiakastietojen, käsittely asianmukaisella tavalla. Etätyössä tulee vastaan monia erilaisia käytännön tilanteita, joihin olisi hyvä ottaa kantaa lainsäädännössä. Tällaisia tietoturva-asteita liittyy muun muassa työskentelypaikkaan, laitteisiin ja ohjelmistoihin, asiakirjojen säilytykseen

sekä tiedonsiirtoon. Lisäksi tietoturva-asioissa on ensisijaisen tärkeää ilmoittaa mahdollisista virheistä, jotta suuremmat vahingot saadaan estettyä. (Nirhamo 2022.) Siinä missä toimistolla laitteet ovat yleensä lukituissa tiloissa, kotona perheenjäsenet ja tuttavat muodostavat joukon, joka on syytä huomioida tietoturvajärjestelyjä pohtiessa.

EU on luonut yleisen tietosuoja-asetuksen (GDPR), joka luo lainsäädännöllisen pohjan organisaatioille henkilötietojen keräämiseen, säilytykseen sekä hallintaan liittyen. GDPR tulee sovellettavaksi, jos yrityksessä käsitellään henkilötietoja ja se sijaitsee EU:ssa, riippumatta siitä, missä henkilötietoja varsinaisesti käsitellään. Se tulee myös sovellettavaksi, mikäli yritys sijaitsee EU:n alueen ulkopuolella, mutta käsittelee sellaisia henkilötietoja, jotka liittyvät tavaroiden tai palvelujen tarjoamiseen henkilöille EU:n alueella. Henkilötiedoiksi luetaan muun muassa nimi, osoite, tulot, IP-osoite ja henkilökortin tai passin numero. Henkilötietojen käsittelyä yrityksessä valvoo tietosuojavastaava, jonka yritys nimeää. Tietosuojavastaava tulee nimetä, mikäli se valvoo yksilöitä säännöllisesti, käsittelee erilaisia tietoryhmiä, tietojenkäsittely kuuluu sen ydinliiketoimintaan tai yritys käsittelee tietoja laajamittaisesti. (Your Europe.)

Verkkohuijaukset ovat valitettavasti tätä päivää, minkä takia onkin erityisen tärkeää suojata internetiä käyttävät laitteet mahdollisilta iskuilta. Tietoturvan kannalta on tärkeää huolehtia muun muassa riittävän turvallisista salasanoista, päivitysten ajantasaisuudesta sekä arkaluontoisen tiedon käsittelystä huolellisesti. Myös matkustusturvallisuus on tärkeää huomioida: tietokoneesta ja mobiililaitteista tulee huolehtia erityisesti matkustaessa, eikä niitä saa koskaan jättää valvomatta. Julkisten paikkojen langattomat internetyhteydet voivat aiheuttaa tietoturvariskejä ja julkisilla paikoilla on vaarana, että tietoihin pääsee käsiksi myös sellaiset henkilöt, joilla ei niihin ole oikeutta. (Kyberturvallisuuskeskus 2020.)

Vaikka suuri osa dokumenteista on nykyään sähköisessä muodossa, paperiset asiakirjat eivät ole vielä kokonaan hävinneet. Paperiset dokumentit sisältävät hyvin usein arkaluontoista tietoa esimerkiksi asiakkaista tai yrityksen asioista, jolloin ne itsessään muodostavat tietoturvariskin kotona säilytettäessä. (Haapavuori 2020.) Etätöskentely kokonaisuudessaan sisältää siis paljon sellaisia tietoturvariskejä, joita toimistolla ei samalla tavalla tarvitse huomioida. Tästä syystä olisikin erityisen tärkeää, että yrityksillä olisi selkeät raamit ja lainsäädännöllinen pohja, joiden mukaan tietoturva-asiat huomioitaisiin etenkin etätöissä.

Tietoturva-asioiden ajankohtaisuudesta kertoo myös Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi NIS 2, jonka tarkoituksena on luoda yhteneväiset oikeudelliset raamit kyberturvallisuuden ylläpitämiseksi kaikkialla EU:ssa (European Commission). Direktiivin pohjalta on juuri astunut voimaan uusi Kyberturvallisuuslaki (124/2025). Laki asettaa velvoitteita erityisesti suurille ja keskisuurille yrityksille, jotka toimivat yhteiskunnan kannalta kriittisillä aloilla,

kuten liikenne-, energia- tai terveysaloilla. Sen mukaan organisaatioilla tulee olla käytössä ajantasaiset riskienhallintaprosessit, jotka kattavat muun muassa viestintäverkkojen, tietojärjestelmien ja niiden ympäristön suojauksen. Mahdollisista poikkeuksista on ilmoitettava viranomaisille ja rikkomuksista seuraa seuraamusmaksuja. Uuden lain myötä yritysten tulee entistä enemmän huolehtia toimivasta tietoturvasta ja siitä, että työntekijät noudattavat sääntöjä myös etätöissä.

3 Työaikalaki ja sen ongelmat etätyössä

3.1 Työaikalaki

Työaika on keskeinen osa työsuhdetta ja sen sääntelyllä pyritään turvaamaan työntekijöiden jaksaminen sekä varmistamaan työelämän oikeudenmukaisuus ja ennakoitavuus. Suomessa työaika koskeva lainsäädäntö perustuu työaikalakiin (872/2019). Työajan sääntelyllä on laaja yhteiskunnallinen merkitys, sillä sen toimivuus vaikuttaa suoraan työn ja vapaa-ajan tasapainoon sekä työelämän kestävyYTEEN.

Kansallisen sääntelyn lisäksi työaika säädelään EU-tasolla. EU:n työainsäädäntö kattaa kaksi asiaa: työolot sekä tiedottamisen ja työntekijöiden kuulemisen. EU-politiikassa pyritään saavuttamaan korkea työllisyysaste ja vahva sosiaaliturva, parantamaan elin- ja työoloja sekä turvaamaan sosiaalinen yhteenkuuluvuus. (Euroopan komissio.) Työaika säädelään työaikadirektiivillä (2003/88/EC), mutta monet jäsenmaat ovat täsmentäneet ja parantaneet säädöksiä kansallisessa lainsäädännössään. EU-tason säädöksissä ei tällä hetkellä suoraan säädellä etätyötä tai siihen liittyvää työaika. EU-tason sääntelyä haastaa muun muassa jäsenmaiden erilaiset työskentelykulttuurit, jonka takia EU-tasolla on haastavaa asettaa tarkkoja lainsäädännöllisiä raameja etätyöskentelyn työaikaan liittyen.

Työaikalakia sovelletaan työsuhhteessa tehtävään työhön sekä työ- että virkasuhteissa. Työaikalain säännökset ovat suurelta osin pakottavaa sääntelyä, eli työaikalain vastaiset työ-sopimuksien ehdot ovat pääasiassa mitättömiä. Alakohtaisia työaikajärjestelyjä on mahdollista sopia myös työ- ja virkaehtosopimuksilla, joissa voidaan sopia muun muassa säännöllisen työajan järjestelystä, liukuvan työajan pelisäännöistä, tauoista, lisä- ja ylityökorvauksista sekä viikko- ja vuorokausilevosta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020.) Säännösten pakottavuus on tärkeää erityisesti työntekijän oikeusturvan kannalta, sillä se estää työnantajaa heikentämästä työaikaehtoja yksipuolisesti.

Työaikalaki määrittelee työajaksi työhön käytettävän ajan sekä ajan, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla tai muussa määrättyssä paikassa työnantajan käytettävissä. Myös koulutus voidaan lukea työajaksi. Matkustamista työpaikalle ei lähtökohtaisesti laskea työajaksi, mutta tilanteet voivat vaihdella työn luonteen mukaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020.) Tämä herättää kysymyksen siitä, onko nykyinen työaikamääritelmä tarpeeksi selkeä vastaamaan nykyaikaisen työelämän tarpeisiin, esimerkiksi etätyötä voidaan usein tehdä myös työmatkalla.

Laki sisältää säännöksiä säännöllistä työajasta ja sen eri muodoista, kuten yleissäännöksestä, vuorotyöstä, jaksotyöajasta sekä yötyöstä. Lisäksi se mahdollistaa joustavat työaikaratkaisut, kuten liukuvan työajan, joustotyöajan, työaikapankin sekä lyhennetyn työajan.

(Työ- ja elinkeinoministeriö 2020.) Työaikalaki onnistuu huomioimaan eri alojen tarpeet, mutta käytännön toteutuksessa voi ilmetä haasteita. Liukuva työaika ja joustotyöaika voivat esimerkiksi vaatia selkeämpiä säännöksiä, jotta ne hyödyttävät sekä työntekijää että työnantajaa eri aloilla tasapuolisesti.

Säännöllisen työajan lisäksi työaikalaisissa otetaan kantaa säännöllisen työajan ylityksiin. Työaikalaisissa käydään läpi lisätyön, ylityön, aloittamis- ja lopettamistyön ja hätätyön määritelmät sekä kriteerit näiden käyttöön. Vastaavasti laissa otetaan kantaa myös lepoaikoihin. Laissa määritellään päivittäiset tauot, vuorokausilepoajat sekä viikkolepoajat. Myös sunnuntaityöstä säännellään erikseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020.) Nämä säännökset pyrkivät estämään työntekijöiden liiallista kuormitusta ja varmistamaan riittävä palautumisaika. Etätyössä yleisenä ongelmana on työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen, joten jatkossa olisi tarpeen arvioida, voisiko etätyön erityispiirteitä huomioida työaikalaisissa vielä nykyistäkin tarkemmin.

3.2 Työaikalain haasteet etätyön näkökulmasta

Nykyistä työaikalakia ei sovelleta työntekijöihin, joiden työaikaa ei määritellä ennalta tai joiden työaikaa ei valvota ja jotka voivat päättää omista työajoistaan, esimerkiksi joihinkin johdotehtävissä toimiviin työntekijöihin (Työaikalaki 872/2019, 2 §). Tämä säädös voi jättää osan etätyöntekijöistä kokonaan työaikasääntelyn ulkopuolelle. Monet etätyötä tekevät ovat juuri johto- ja asiantuntijatehtävissä toimivia työntekijöitä ja tämä pykälä rajaa heidät työaikalain säännösten ulkopuolelle. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työaikaa säädelään lailla. Ruohomäen (2024) mukaan etätyössä on tyypillistä, että työpäivät venyvät, jolloin työntekijän työhyvinvointi ja työkyky saattavat heikentyä ja pitkällä tähtäimellä työn laatu ja tuottavuus kärsivät.

Työntekijä ja työnantajat voivat sopia niin sanotusta joustotyöajasta, jossa työntekijällä on oikeus itse päättää vähintään puolet työajastaan työntekopaikan ja työajan sijoittelun osalta. Joustotyöajasta on tehtävä kirjallinen sopimus, jossa tulee sopia ainakin päivistä, joille työaikaa saa sijoittaa, viikkolevosta, kiinteästä työajasta ja sovellettavasta työajasta myös joustotyöaikaa koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen. Säännöllinen työaika voi olla keskimääräisesti enintään 40 tuntia viikossa neljän kuukauden aikana. (Työaikalaki 872/2019, 13 §.) Laissa ei suoraan mainita, että joustotyöaika koskisi etätyöskentelyä, mutta joustotyöaikaa on osittain mahdollista soveltaa etätyöskentelyyn. Kuitenkaan kaikkiin työtehtäviin ei voida soveltaa joustotyöaikaa, joten nämä määräykset voivat tuottaa myös epäselvyyksiä niissä työpaikoissa, joissa joustotyöaikaa ei ole mahdollista soveltaa.

Työaikalain (872/2019) 24 §:n mukaan, mikäli vuorokautinen yhtäjaksoinen työaika ylittää kuusi tuntia, tulee työntekijälle työvuoron aikana antaa vähintään tunnin kestävä säännöllinen tauko. Työnantajan ja työntekijän on mahdollista sopia myös lyhyemmästä tauosta, mutta sen tulee kestää kuitenkin vähintään puoli tuntia. Myös vuorokausilevosta on säännelty työaikalaisissa: työntekijälle tulee antaa jokaisen työvuoron alkamisesta seuraavien 24 tunnin aikana ainakin 11 tuntia kestävä keskeytyksetön lepoaika. Poikkeuksena on jaksotyö, jossa vuorokausilepo voidaan lyhentää 9 tuntiin sekä liukuva työaika tai joustotyöaika, jossa työntekijän aloitteesta vuorokausilepoa voidaan lyhentää seitsemään tuntiin. (Työaikalaki 872/2019, 25 §.) Ruohomäen (2024) mukaan tauot jäävät usein etätyössä pitämättä tai niitä pidetään liian vähän, Työn imu voi viedä mennessään, jolloin tauot jäävät pitämättä tai taukojen merkitystä oman jaksamisen kannalta vähätellään. Taukojen pitäminen voi pitkällä tähtäimellä johtaa jaksamisen ongelmiin ja työntekijän uupumiseen.

Työnantajalla on lakiin perustuva velvollisuus seurata työntekijän säännöllistä työaika sekä lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunteja. Joustotyöaika noudatettaessa työntekijän tulee toimittaa työnantajalle luettelo tekemistään työtunneista niin, että siitä ilmenevät viikoittainen työaika sekä viikkolepo. (Työaikalaki 872/2019, 32 §.) Työterveyslaitoksen mukaan etätöiden riskiksi on tunnistettu, että etätyössä työ ja vapaa-aika usein sekoittuvat ja työaika saattaa venyä. Työnantajan on myös haastavampaa seurata, miten työntekijät noudattavat työaikamääräyksiä, kun he työskentelevät etänä. Piiloilytö ja jaksamisen ongelmat ovat etätöiden haaste huolimatta laissa määrätyistä lepoajoista sekä työaikakatoista. Etätö vaatii työntekijältä suurta itseohjautuvuutta ja siinä korostuu työntekijän vastuu omasta hyvinvoinnistaan sekä taito johtaa itseään ja omaa työskentelyään. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu.)

Nykyinen työaikalaki edellyttää työnantajalta paljon valvontaa ja kontrollia, mutta etätyössä korostuu työntekijän itsenäisyys ja itseohjautuvuus. Työaikalainsäädäntö ei tällä hetkellä tarjoa riittäviä välineitä tämän uudenlaisen työnteon muodon sääntelyyn. Puutokset voivat johtaa tilanteisiin, joissa työntekijä jää ilman työaikasuojelua tai vastuu jaksamisesta siirtyy liiaksi yksilölle, vaikka lakisääteinen vastuu työntekijöiden hyvinvoinnista on edelleen työnantajalla.

4 Työsopimuslaki ja sen ongelmat etätöissä

4.1 Työsopimuslaki

Työsopimuslaki (55/2001) on suomalaisen työelämän peruslaki ja sitä sovelletaankin lähes kaikissa työsuhteissa työstä ja sen laadusta riippumatta. Kun työsopimuslaissa säädetty työsuhteen tunnusmerkistö täyttyy, tulee myös muu työlainsäädäntö sovellettavaksi. Laissa säännellään muun muassa työsopimuksen teosta, työnantajan ja työntekijän velvollisuuksista, työsuhteen vähimmäisehtojen määräytymisestä sekä työsopimuksen päättämisestä. Työaikalain tapaan myös työsopimuslaki on lähtökohtaisesti pakottavaa oikeutta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.)

Lakia sovelletaan työntekijän ja työnantajan välisessä oikeussuhteessa siinä tapauksessa, kun työtä tehdään työnantajan lukuun hänen johtonsa ja valvonnan alaisena, ja vastaavasti työntekijälle maksetaan korvaukseksi palkkaa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työsopimuslakia sovelletaan kaikkiin tavanomaisiin työsuhteisiin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.) Työsopimuslain vahvuus piilee sen kattavuudessa ja ennakoitavuudessa: lain avulla turvataan työntekijän asema, ja se luo työnantajalle selkeät raamit työsuhteen hoitamiseen. Säännösten pakottavuus tuo turvaa myös tilanteissa, joissa sopijaosapuolten välinen valtasuhde on epätasapainossa.

Työsopimus on muodoltaan vapaamuotoinen oikeustoimi, eli työsopimus on mahdollista tehdä suullisesti, kirjallisesti, sähköisesti tai jopa hiljaisesti, mikäli työnantaja antaa työntekijän tehdä työtä omaan lukuunsa. Vaikka työsopimukselle ei itsessään ole muotovaatimuksia, työnantajan tulee toimittaa työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteesta sovellettavista ehdoista, mikäli työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva, vähintään kuukauden jatkuva tai toistuvasti samoin ehdoin tehty määräaikainen sopimus. Selvityksessä tulee käydä läpi muun muassa työntöön alkamisajankohta, työsopimuksen kesto, koeaika, palkka, säännöllinen työaika ja pääasialliset työtehtävät. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.) Muotovapaus on periaatteessa joustava ja käytännöllinen ratkaisu, mutta se voi aiheuttaa epäselvyyksiä etenkin silloin, kun työsuhteen ehdot ovat sovittu liian väljästi. Kirjallinen dokumentointi on suositeltavaa myös mahdollisten ristiriitatilanteiden varalta.

Työsopimus voidaan tehdä joko toistaiseksi voimassa olevana tai määräaikaisena. Määräaikainen työsopimus päättyy sovitun kauden loputtua tai ennalta sovitun työn tultua tehdyksi, kun taas toistaiseksi voimassa oleva sopimus on mahdollista päättää ainoastaan laissa säädetyin perustein ja menettelyin. Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset ovat työsopimusten päätyyppi ja määräaikaisen sopimuksen voi sopia työnantajan aloitteesta vain silloin, kun siihen on perusteltu syy, kuten sijaisuus, harjoittelu tai työn luonne. (Työ- ja

elinkeinoministeriö 2017.) Tämä sääntely on hyvin perusteltua työntekijän suojan kannalta, sillä jatkuva määräaikaistuuksien ketjuttaminen johtaisi työelämän ja toimeentulon epävarmuuteen.

Työsopimuslaissa veloitetaan työnantajaa huolehtimaan tietyistä asioista, jotta työntekijän työskentely on mahdollisimman sujuvaa. Näitä työnantajan veloituksia ovat yleisveloite, työturvallisuusveloite, syrjintäkielto, tasapuolisen kohtelun vaatimus sekä palkanmaksuvelvollisuus. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.) Nämä veloitteet luovat pohjan, jonka varaan rakentuu toimiva ja oikeudenmukainen työelämä. Työnantajan vastuulla on luoda puitteet, joissa työn tekeminen on sujuvaa, turvallista ja tasa-arvoista. Työnantaja ei ole ainut osapuoli, jota työsuhteissa veloitetaan, vaan myös työntekijällä on omat lain asettamat veloitteensa. Näitä ovat yleisveloite, työturvallisuusveloite, kieltä harjoittaa kilpailevaa toimintaa sekä liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemiskiello. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.) Työntekijän veloituksissa näkyy ajatus siitä, että työsuhteet eivät ole vain yksipuolinen sopimus, vaan molemmilla sopimuksen osapuolilla on vastuita, velvollisuuksia ja oikeuksia.

Työsuhteiden ehdot koostuvat useista eri lähteistä, kuten työlainsäädännöstä, työehtosopimuksista, työsuhteen ehtoista sekä työnantajan antamista määräyksistä. Työlainsäädäntö määrittelee työehtojen vähimmäistason. Käytännön ehdot työsuhteeseen määritellään pääasiassa työehtosopimuksessa ja niitä sovelletaan yhdessä työsuhtelainsäädösten kanssa. Muun muassa palkka määritellään yleensä työehtosopimuksessa. Mikäli toimialalla ei ole työehtosopimusta, palkka määräytyy työsuhteen mukaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.)

On hyvä huomioida, että työsuhtelainsäädäntö ei rajoitu pelkästään työn aloitukseen, vaan se ulottuu koko työsuhteen elinkaareen. Lomautus, irtisanominen, vahingonkorvausvastuu, vuokratyövoiman käyttö ja liikkeen luovutus ovat esimerkkejä tilanteista, joissa lain selkeys ja oikeudenmukaisuus mitataan (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017). Näissä tilanteissa työsuhtelainsäädäntö on toimia turvana molemmille työsuhteen osapuolille. Työsuhteen heikompana osapuolena erityisesti työntekijä tarvitsee turvaa näissä tilanteissa.

4.2 Työsuhtelainsäädäntö haasteet etätöiden näkökulmasta

Työsuhtelainsäädäntöä sovelletaan työsuhteeseen, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan lukuun hänen johtonsa ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työskentely työntekijän kotona tai muussa työntekijän valitsemassa paikassa ei estä työsuhtelainsäädäntöä soveltamista. (Työsuhtelainsäädäntö 55/2001, 1: 1 §.) Kuten laissa todetaan, työnantajalla on direktio-oikeus, jonka mukaan työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa

työntekijän työtä. Laissa myös erikseen mainitaan, että etätyöskentely ei estä työsopimuslain noudattamista. Kuitenkin etätyössä direktio-oikeuden toteuttaminen voi olla haasteellista, sillä työntekijän työolosuhteet eivät ole työnantajan valvottavissa samalla tavalla kuin perinteisessä toimistotyöskentelyssä.

Etätyö saattaa rikkoa työnantajan mahdollisuuksia varmistua työympäristön turvallisuudesta ja ergonomiasta etenkin työskentelyn tapahtuessa työntekijän kotona, jolloin yksityisyyden suoja voi muodostua esteeksi työympäristön tarkastelulle. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelun mukaan etätyöntekijöiden työskentelyolosuhteita on usein vaikea selvittää ja arvioida, koska kotona työskennellessä tulee ottaa huomioon myös perustuslakiin kirjattu kotirauha. Myös työelämän tietosuojalaki suojelee työntekijän yksityisyyttä ja sääntelee muun muassa työntekijän valvontaa koskevista asioista (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004, 1: 2 §.) Työnantajan tuleekin yhdessä työntekijän kanssa selvittää muin keinoin, että etätyöskentely sujuu kotona häiriöttä, turvallisesti sekä ergonomisesti.

Työsopimuslain toisessa luvussa käsitellään työnantajan velvollisuuksia. Työnantajalla on velvollisuus edistää suhteitaan työntekijöiden kanssa sekä edistää työntekijöiden keskinäisiä suhteita (Työsopimuslaki 55/2001, 2: 1 §). Tämän pykälän soveltaminen voi etätyössä olla melko haastavaa, sillä etätyön myötä työkavereiden välinen yhteydenpito saattaa heikentyä. Yleiseksi etätyön riskiksi tunnistetaan työkavereiden jääminen etäiseksi, mikä heikentää yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisössä. Tällöin luottamuksen rakentaminen tiimin kesken muuttuu haastavammaksi, ja erityisen haavoittuvassa asemassa ovat työuransa alussa olevat nuoret työntekijät, jotka voivat jäädä ilman tukea ja ohjausta (Ruohomäki, 2024). Etätyöntekijöillä ei ole samanlaista päivittäistä kontaktia kollegoihinsa, jolloin he saattavat kokea itsensä ulkopuolisiksi työyhteisöstä ja työpaikan kulttuurista.

Työsopimuslain (55/2001) 2:4 §:ssä käsitellään kirjallista selvitystä työnteon keskeisistä ehdoista, joihin kuuluu muun muassa työntekopaikka tai selvitys periaatteista, joiden mukaan työntekopaikka määritellään, pääasialliset työtehtävät, noudatettava työaika sekä viikonpäivät ja kellonajat, joihin työnantaja voi teettää työtä. Kuten aiemminkin on mainittu työaikalain ongelmia käsiteltäessä, etätyössä tämän pykälän soveltaminen tulee ongelmalliseksi, sillä etätyöntekijöillä työpäivät saattavat venyä virallisen työajan ulkopuolelle ilman, että tämä tulee asianmukaisesti kirjattua tai korvattua. Työaikojen joustavuus on usein suotuisaa työntekijöille, mutta työnantajan näkökulmasta se voi aiheuttaa epäselvyyksiä erityisesti ylityökorvauksien ja työajan seurannan osalta. Myös työntekopaikan määrittely voi aiheuttaa haasteita etätyön kontekstissa, sillä laki ei ota kantaa monipaikkaiseen tai liikkuvaan etätyöhön. Tämä voi aiheuttaa epäselvyyksiä esimerkiksi työnantajan vastuiden ja vakuutus- turvan osalta.

Työnantajalla on velvollisuus pyrkiä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työurallaan (Työsopimuslaki 55/2001, 2: 1 §). Etätöissä korostuvat työnantajan perehdyttämisvelvoitteet: työtavan ja työskentelyolosuhteiden muuttuessa työnantajan tulee varmistua siitä, että työntekijän osaaminen on riittävää itsenäiseen ja turvalliseen työskentelyyn (Vallinkoski 2021). Etätöiden kontekstissa tämä velvollisuus voi olla erityisen haasteellinen, koska työnantajalla ei ole mahdollisuutta valvoa jatkuvasti työntekijän työskentelyä. Työnantajan on siitä huolimatta varmistettava, että työntekijä on saanut riittävän kattavan koulutuksen ja ohjeistuksen. Työntekijän on otettava itse enemmän vastuuta omasta oppimisestaan, mutta riittämätön tuki etätöiden erityisvaatimuksiin voi aiheuttaa ongelmia pitkälle tulevaisuuteen.

Työsopimuslain (55/2001) 2: 3 § ottaa kantaa työturvallisuuteen ja sen mukaan työntekijän tulee noudattaa työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta. Etätöiden kontekstissa pykälän soveltamispiiriin voisi kuulua esimerkiksi tietoturvasääntely ja sen toteutumisesta huolehtiminen. Lainsäädäntö ei tällä hetkellä tarjoa suoria vastauksia siihen, miten työntekijän tulisi menetellä, jotta etätöiden työskentely olisi mahdollisimman tietoturvallista. Tämä pykälä tarjoaa alustan tietoturvan nostamiseen esille ja vastuuttaa työntekijän huolehtimaan omalta osaltaan tietoturvasta.

Etätöiden yleistyessä on huomattu myös lainsäädännöllisiä puutteita, joihin ei oteta ollenkaan kantaa nykyisessä työsopimuslaissa. Ensimmäinen selkeä puute on yhteydenpidon puuttuvat pelisäännöt. Lainsäädäntö ei velvoita sopimaan selkeästi siitä, miten viestintä, työn koordinointi ja työntekijän tavoitettavuus toteutuvat etätöissä. Tämän seurauksena työntekijän ja työnantajan odotukset voivat poiketa toisistaan sekä työntekijän kuormitus saattaa lisääntyä selkeiden pelisääntöjen puuttuessa. Toinen puute nykyisessä lainsäädännössä on etätöiden vähimmäissääntelyyn puuttuminen. Työsopimuslaista ei tällä hetkellä löydy nimenomaista sääntelyä etätöiden vähimmäisehdoista tai sen erityispiirteistä. Tämä voi johtaa merkittäviin eroihin työntekijöiden välillä työnantajasta ja toimialasta riippuen.

5 Kehitysehdotukset

5.1 Kehitysehdotukset koskien työaikalakia

Etätöiden yleistyminen on muuttanut pysyvästi työnteon käytäntöjä ja ajankäyttöä. Nykyinen työaikalaki ei kaikilta osin vastaa etätöiden erityispiirteisiin liittyviin sääntelytarpeisiin. Lain-säädäntöä tulisi kehittää niin, että se turvaa työntekijän työaika-suojelun myös etätöissä, kuitenkin rajoittamatta työn joustavuutta ja itseohjautuvuutta.

Työaikalain (872/2019) 2 §:n mukaan lakia ei sovelleta niihin työntekijöihin, joiden työaika ei voida ennakolta määritellä tai valvoa ja jotka voivat itsenäisesti päättää työajastaan. Tämä rajaus saattaa sulkea työaikalain soveltamisen monilta asiantuntija- ja esihenkilöase-massa olevalta työntekijältä, joka tekee etätöitä. Myös tällaisten henkilöiden työhön kuuluu usein tavoitteita, aikarajoja sekä raportointivelvoitteita. Työaikalain soveltamisalaa tulisi tar-kentaa niin, että myös nämä työntekijäryhmät saataisiin työaikalain piiriin niiltä osin, kuin se on mahdollista.

Nykyisessä työaikalaisissa työajalla tarkoitetaan aikaa, jonka työntekijä on velvollinen ole-maan työpaikalla työnantajan käytettävissä (Työaikalaki 872/2019, 2: 3 §). Etätöiden osalta tämä määritelmä jää epämääräiseksi, erityisesti tilanteissa, joissa työntekijä työskentelee kodin ulkopuolella, mutta ei työnantajan osoittamassa työpaikassa. Lakiin olisi tarpeen li-sätä selkeyttävä säännös, jonka mukaan työajaksi katsottaisiin myös muualla kuin työnan-tajan toimitiloissa tehty työ, mikäli työntekijä on tosiasiallisesti työnantajan käytettävissä. Tämä selkeyttäisi työajan käsitettä sekä vähentäisi tulkinnan epävarmuuksia erityisesti liik-kuvassa työssä ja työmatkojen aikana.

Työaikalain (872/2019) 13 § koskee joustotyöaika, jonka mukaan työntekijä voi itsenäisesti päättää vähintään puolet työajastaan. Joustotyöaika tarjoaa lähtökohtaisesti hyvät edelly-tykset etätöihin, mutta sen soveltaminen ei ole kaikissa työtehtävissä selkeää eikä mah-dollista. Lakiin tulisi sisällyttää tarkempia ohjeita ja esimerkkejä joustotyöajan soveltamis-mahdollisuuksista erilaisissa etätötilanteissa. Tämä yhdenmukaistaisi etätöikäytäntöjä eri organisaatioissa ja eri toimialoilla.

Työaikalaisissa (872/2019) 24 § määrittää työntekijöiden päivittäiset tauot, mutta samalla yhdeksi etätöiden haasteeksi tunnistetaan taukojen pitämättömyys ja siitä aiheutunut heiken-tynt jaksaminen työssä (Moisala 2024). Työaikalakiin tulisi lisätä selkeyttävä säännös, jonka mukaan työnantajan velvollisuus huolehtia tauoista ja lepoaikojen toteutumisesta säi-lyisi myös etätöissä. Tämä voitaisiin toteuttaa esimerkiksi tarjoamalla työntekijälle riittävät ohjeistukset ja seurantamenetelmät, joilla taukojen pitämistä saataisiin tuettua.

Työaikalaki velvoittaa työnantajaa seuraamaan työntekijän työaikaa (Työaikalaki 872/2019, 32 §). Etätyössä tämä voi kuitenkin olla haastavaa ja riski työajan venymisestä ja piiloyli-
töistä kasvaa (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu). Lakiin tulisi sisällyttää tarkempia mää-
räyksiä siitä, miten työaikaa voidaan seurata etätyössä siten, että työntekijän yksityisyys
kuitenkin säilyy. Tämän voisi ratkaista esimerkiksi sähköisellä työajanseurantajärjestel-
mällä.

Etätyön haasteeksi on tunnustettu myös työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, mikä voi johtaa
jatkuvaan tavoitettavuuteen ja liialliseen kuormittumiseen (Moisala 2024). Tällä hetkellä työ-
aikalainsäädännössä ei oteta ollenkaan kantaa etätyön rajoihin, yhteydenpidon käytäntöihin
sekä työn ja vapaa-ajan erottamiseen. Tällainen sääntely olisi kuitenkin hyvin tärkeää työ-
hyvinvoinnin ja etätyöntekijöiden jaksamisen kannalta. Etätyöntekijöillä on usein tunne, että
täytyy olla aina tavoitettavissa ja viestejä tarkastellaan helposti myös työajan ulkopuolella,
mikä saattaa vaikuttaa negatiivisesti esimerkiksi unenlaatuun (MIELI ry). Aiheeseen on ot-
tanut kantaa jopa Euroopan parlamentti, joka pyrkii edistämään työntekijöiden oikeutta ir-
rottautua töistä ja olemaan tavoittamattomissa työajan ulkopuolella (European Parliament
2021). On tutkittu, että työpaikoilla, joissa on tehty toimenpiteitä irrottautumisoikeuden var-
mistamiseksi, työhyvinvointi ja työhön tyytyväisyys ovat paremmalla tasolla kuin niillä, missä
toimenpiteitä ei ole tehty (Meklin 2025). Tämä on merkki siitä, että työstä irrottautumiseen
kaivataan selkeää lainsäädännöllistä pohjaa.

5.2 Kehitysehdotukset koskien työsopimuslakia

Etätyön yleistyminen työelämässä on luonut oikeudellisia haasteita myös työsopimuslain
näkökulmasta. Vaikka laki sinänsä soveltuu myös etätyöhön (Työsopimuslaki 55/2001, 1: 1
§), se ei kuitenkaan huomioi riittävällä tasolla etätyöskentelyn erityispiirteitä. De lege fe-
renda-suosituksia esitetään työsopimuslain kehittämiseksi vastaamaan nykypäivän työelä-
män tarpeisiin.

Heti työsopimuslain alussa määritellään työnantajan direktio-oikeus eli oikeus johtaa ja val-
voa työntekijän työtä (Työsopimuslaki 55/2001, 1: 1 §). Vaikka etätyö ei poista direktio-oi-
keutta, se lisää käytännön haasteita sen toteuttamiseksi. Erityisesti työntekijää suojaavat
yksityisyyden suoja ja kotirauha tuottavat mahdollisesti haasteita etätyön johtamisessa.
Työsopimuslakiin tulisi lisätä tarkennuksia siitä, millä tavoin työnantaja voi valvoa ja ohjata
työntekijää etätyössä ilman, että tämän yksityisyys tulee loukatuksi. Erityisesti etätyöolo-
suhteiden turvallisuus ja ergonomia olisi tärkeää saada varmistettua, jotta työskentely sujuu
terveellisesti ja turvallisesti.

Työsopimuslaki velvoittaa työnantajan edistämään sekä omaa suhdettaan työntekijöihin että myös työntekijöiden keskinäisiä suhteita (Työsopimuslaki 55/2001, 2: 1 §). On kuitenkin todettu, että etätyössä työkaverit jäävät usein etäisiksi ja työntekijät voivat kokea olonsa yksinäisiksi (Moisala 2024). Työntekijöiden työhyvinvoinnin turvaamiseksi laissa olisi tärkeää mainita, että työnantajan on tuettava työyhteisön vuorovaikutusta myös etätyössä. Käytännössä tämä olisi mahdollista järjestää muun muassa yhteisillä tapaamisilla, tiimipalavereilla sekä kirkastamalla digitaalisia viestintäkäytäntöjä.

Työnantajalla on velvollisuus edistää työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työssään (Työsopimuslaki 55/2001 2:1 §). Etätyössä tämä velvoite saattaa jäädä toteutumatta, mikäli työnantajalla ei ole selkeää järjestelmää etätyöntekijöiden perehdytykselle, osaamisen kehittämiseksi ja urapolkujen tukemiselle. Lakiin tulisikin kirjata velvollisuus huolehtia työntekijän perehdytyksestä ja ammatillisesta tuesta työmuodosta riippumatta. Lisäksi etätyöskentely vaatii erityisosaamista muun muassa itseohjautuvuustaitojen ja tietoturvakäytäntöjen osalta, joten nämä seikat tulisi huomioida myös lainsäädännön näkökulmasta nykyistä paremmin. Tietoturvan osalta työnantajan olisi tärkeää huomioida, että työntekijällä on käytössään asianmukaiset työvälineet, kuten salattu yhteys ja virustorjunta, sekä selkeät ohjeistukset ja koulutukset tietoturvalliseen työskentelyyn myös etänä.

Työturvallisuuteen otetaan kantaa Työsopimuslain (55/2001) 2: 3 §:ssä. Opinnäytetyön luvussa 4.2. todetaan, että tämä pykälä tarjoaisi hyvän pohjan tietoturvan lainsäädännölliselle pohjalle työntekijän näkökulmasta. Mikäli 2: 1 §:ssä säädellään, miten työnantajan tulisi huomioida tietosuoja-asiat, 2: 3 §:ssä voitaisiin säädellä työntekijän velvollisuudesta käyttää vain työnantajan hyväksymiä laitteita ja ohjelmistoja sekä huolehtia riittävän turvallisten salasanojen käytöstä. Työntekijän olisi myös huolehdittava, että sivullisilla ei ole mahdollisuutta päästä työtietoihin käsiksi.

GDPR asettaa tiukat vaatimukset henkilötietojen käsittelylle, mutta etätyössä riskejä aiheuttavat muun muassa henkilötietojen tallentaminen työntekijöiden omille laitteille, tietojen käsittely julkisissa verkoissa sekä kotona tapahtuva tietojen käsittely ilman asianmukaista suojaa. GDPR edellyttää työnantajalta riskiperusteista lähestymistapaa ja asianmukaisia suojatoimia, mutta etätyössä valvonta ja toteutus on toimistotyötä haastavampaa. Erilliset säädökset tietoturva-asioita koskien selkeyttäisivät työnantajan ja työntekijän vastuunjakoa etätyössä. Tietoturvaan liittyvät säädökset olisivat erityisen tärkeitä, ei pelkästään yrityksen, vaan erityisesti asiakkaiden näkökulmasta. Uusi Kyberturvallisuuslaki (124/2025) linjaa vielä tarkempia säädöksiä tietoturvaan liittyen kriittisten alojen organisaatioille, mutta myös muiden yritysten tulee jatkuvasti kiinnittää entistä tarkempaa huomiota kyberturvallisuuden toteutumiseen.

Korkein oikeus (KKO:2010:93; KKO:2021:76) on linjannut, että vakiintunut käytäntö voi muuttaa tai sillä voidaan täydentää työsopimuksessa sovittuja tai muutoin työsuhteessa noudatettavia ehtoja. Tällöin työnantajan ja työntekijän yhteisesti noudattama menettely voi muodostua sitovaksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi työsopimussuhteessa. Etätyöskentelyn näkökulmasta tämä on aiheuttanut haasteita muun muassa koronan jälkeen, kun työnantajat ovat yrittäneet saada työntekijöitä takaisin toimistoille työskentelemään, mutta työntekijät ovat kokeneet etätyöskentelyn vakiintuneeksi toimintamalliksi (Laaksomies 2024). Nykyinen työsopimuslaki ei sisällä erityisiä säännöksiä siitä, milloin etätyö voi vakiintua työsuhteen ehdoksi. Tämä on puute, joka luo oikeudellista epävarmuutta sekä työntekijöille että työnantajille. Lainsäädännössä olisi syytä selkeyttää, missä tilanteissa etätyökäytännöstä tulee työsuhteen sitova osa ja miten näitä ehtoja voidaan muuttaa.

Nykyisestä työsopimuslaista puuttuu kokonaan säännökset etätöön vähimmäisehdoista. Lakiin olisi tarpeen lisätä uusi pykälä tai luku, jossa säädettäisiin etätöön vähimmäisehdoista. Säädeltäviä asioita voisivat muun muassa olla oikeus asianmukaisiin työvälineisiin, työnantajan vastuu ohjeistaa turvallisista työskentelyolosuhteista, tavoitettavuuden rajat sekä työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työntekopaikkaan. Lakiin voisi myös sisällyttää sanktioita tilanteisiin, joissa työnantaja ei järjestä asianmukaisia työvälineitä tai laiminlyö muuten velvoitteitaan työympäristön turvallisuuden osalta etätöössä. Nämä muutokset edistäisivät työnantajien vastuullisuutta sekä työntekijöiden yhdenvertaisuutta toimialasta ja organisaatiosta riippumatta.

6 Lakimuutosten toteutus työlainsäädännössä

Suomessa lainsäädäntövalta kuuluu eduskunnalle (Perustuslaki 731/1999, 1: 3 §). Uusia lakeja säädetään tai vanhoja muutetaan yleensä hallituksen esityksestä, mutta myös kansanedustajat tai kansalaiset voivat tehdä lakialoitteita. Kansalaisaloite etenee, jos sen allekirjoittaa vähintään 50 000 kansalaista. (Eduskunta.) Lakien valmistelu alkaa asianomaisessa ministeriössä, kuten työlainsäädännön osalta Työ- ja elinkeinoministeriössä. Valmistelussa kuullaan eri tahoja lausunnoilla ja kuulemistilaisuuksissa. (Finlex.) Eduskunnassa lakiesitys käsitellään kahdessa vaiheessa, joissa valiokunnat ja asiantuntijat antavat lausuntoja. Lopullisen päätöksen lain hyväksymisestä tekee eduskunta yksinkertaisella enemmistöllä. Hyväksytty laki vahvistetaan presidentin toimesta ja julkaistaan virallisesti. (Eduskunta.)

Tässä tutkimuksessa käsitellään työsopimuslain (55/2001) sekä työaikalain (872/2019) muutostarpeita. Kyseessä on jo olemassa olevat lait, joten täysin uusille laille ei tässä tapauksessa ole tarvetta. Kuitenkin sekä työsopimuslaki että työaikalaki vaatisivat muutoksia, jotta ne palvelisivat mahdollisimman hyvin sekä työntekijöitä että työnantajia muuttuvassa työmaailmassa. Käytännössä olemassa olevien lakien muutoksiin on olemassa tässä tapauksessa kaksi erilaista toimintamallia: lisäämällä nykyisiin pykäliin tarkennuksia tai lisäämällä lakeihin kokonaan uudet luvut, joissa käsiteltäisiin etätöitä ja sen tuomia erityispiirteitä, jotka lainsäädännössä tulisi huomioida. Kolmas mahdollisuus lakimuutoksen tekemiseen olisi nykyisten lakien korvaaminen kokonaan uusilla eli niin sanottu kokonaisuudistus, mutta tässä tapauksessa se on tarpeetonta ja turhan työlästä, koska myös pienemmällä vaivalla on mahdollista saada etätöiden kannalta toimiva lopputulos. Työaikalaki onkin melko hiljattain kokenut kokonaisuudistuksen, kun työaikalaki (872/2019) korvasi edeltäjänsä työaikalain (605/1996).

Kansallisten lainsäädäntömuutosten lisäksi muutos olisi mahdollista tehdä myös EU-tasolla, joko uuden direktiivin tai asetuksen avulla. Asetukset ovat sitovia säädöksiä, joita sovelletaan sellaisenaan kaikkialla EU:ssa. Direktiivit puolestaan säätelevät EU-maita koskevia velvoittavia tavoitteita, mutta jäsenmaat päättävät itse, miten ja millaisella lainsäädännöllä tavoitteet toteutetaan. Direktiivit voidaan lisätä osaksi kansallista lainsäädäntöä. (Euroopan Unioni.) EU-tason sääntelyprosessi on kuitenkin usein hidas ja raskas. Uusien direktiivien valmistelu ja hyväksyminen voi kestää vuosia, minkä jälkeen ne vaativat vielä kansallisen lainsäädännön muuttamista ja täytäntöönpanoa. Asetus on suoraan sovellettavaa oikeutta, mutta työoikeus on pääosin jäsenvaltioiden toimivallassa, joten EU:n käyttövalta on rajallinen. Jäsenvaltioiden työmarkkinajärjestelmät ja työkulttuurit eroavat myös suuresti, jonka takia etätöiden yksityiskohtainen sääntely EU-tasolla olisi haastavaa.

(Euroopan komissio.) EU-tason sääntely voi tarjota lainsäädännön minimitasan, mutta konkreettiset ratkaisut on syytä toteuttaa kansallisella tasolla.

Ensimmäinen vaihtoehto olisi nykyisten työaikalain ja työsopimuslain olemassa olevien pykälien täydentäminen lisäämällä etätöitä koskevia tarkennuksia. Esimerkiksi työaikalain tauoista määrävään säännökseen lisättäisiin tarkennus, että työnantajan tulee huolehtia työntekijän tauoista, vaikka työntekijä työskentelisi etänä. Työsopimuslaissa tämä voitaisiin toteuttaa esimerkiksi niin, että lain velvoittama työnantajan suhteiden edistäminen kirjattaisiin lakiin niin, että etenkin etätöissä työnantajan tulee kiinnittää huomiota työyhteisön vuorovaikutuksen tukemiseen.

Toinen vaihtoehto lakimuutoksen toteuttamiseen olisi säätää työaikalakiin ja työsopimuslakiin kokonaan uudet luvut, joissa käsiteltäisiin etätöiden erityispiirteet kokonaisvaltaisesti Tällainen rakenne mahdollistaisi selkeän ja kattavan sääntelykokonaisuuden, jossa työntekijän ja työnantajan vastuut voitaisiin määritellä täsmällisesti. Uudet luvut loisivat todennäköisesti myös paremman pohjan lainsäädännön soveltamiselle ja eri etätöyömuotojen huomioon ottamiselle. Näin lainsäädäntö voisi nykyistä tehokkaammin vastata niihin haasteisiin ja puutteisiin, joita etätöiden osalta on tunnistettu.

Molemmissa vaihtoehtoissa on omat hyvät ja huonot puolensa. Nykyisten pykälien päivitys on toimenpiteenä kevyempi ja täten myös nopeampi saattaa voimaan. Esimerkkinä työsopimuslain päivitys muutaman vuoden takaa, jolloin työsopimuslakia muutettiin perhevapaiden osalta. Muutos hyväksyttiin eduskunnassa vuodenvaihteessa 2021–2022 ja se astui voimaan 1.8.2022. (Finlex.) Isommat lakimuutokset, kuten uusien lukujen tai kokonaisuudessaan uuden lain voimaantulo voivat kestää jopa vuosia valmistelusta voimaantuloon (Eduskunta). Uudet, etätöyöskentelyä varten rakennetut luvut kuitenkin toisivat laajempaa ymmärrystä aiheeseen ja tekisi käytännön soveltamisesta mahdollisesti selkeämpää työnantajille ja työntekijöille, kun kaikki etätöyöskentelyyn liittyvä sääntely olisi koottu samaan yhteyteen. Valittava lähestymistapa riippuu myös siitä, kuinka laajasti muutos työaikalaisissa ja työsopimuslaissa halutaan toteuttaa.

Koska käsittelyssä on kaksi erityyppistä ja eri asioita sääntelevää lakia, mielestäni myös lakimuutokset voitaisiin tehdä eri lakeihin eri tavoin. Työaikalain kehitystarpeet liittyvät kiinteästi nykyisessä laissa jo valmiina oleviin pykäliin. Esimerkiksi tauot, työaika ja työajan seuranta ovat jo käsitelty nykyisessä työaikalaisissa laajasti, mutta niistä puuttuu huomioita, joita olisi tärkeää lisätä etätöyöskentelyn sujuvoittamiseksi. Työaikalain puutteet ovat myös selkeästi yhteydessä etätöyöskentelijöiden työhyvinvointiin, sillä muun muassa taukojen pitämättömyys ja työajan venyminen tunnistetaan etätöyöskentelyn riskeiksi (Työterveyslaitos). Työntekijöiden hyvinvoinnin varmistamiseksi lakimuutokset olisikin tärkeää saada

toteutettua nopealla aikataululla. Työaikalain osalta riittäisi siis kevyempi ja nopeampi menettely, jossa olemassa olevia pykälää muokattaisiin vastaamaan etätyöskentelyn tarpeita.

Työsopimuslain muutostarpeet koskevat osittain myös olemassa olevia pykälää, kuten työnantajan velvollisuus työntekijöiden suhteiden ylläpitoon, mutta nykyisessä pykälässä ei ole huomioitu, miten etätyöntekijöiden suhteita saataisiin ylläpidettyä nykyistä paremmin. Työsopimuslaissa on kuitenkin myös paljon sellaisia säädöksiä, jotka tällä hetkellä puuttuvat kokonaan tai ovat hyvinkin suppeita. Tällaisia ovat muun muassa tietoturvaan liittyvät säännökset, etätyön vähimmäisehdot ja työnantajalle mahdollisesti aiheutuvat sanktiot, mikäli säännöksiä ei noudateta. Työsopimuslain kohdalla koen, että järkevin ratkaisu olisi rakentaa kokonaan uusi luku, jossa määriteltäisiin etätyöskentelyn erityispiirteet kokonaisvaltaisesti. Tämä selkeyttäisi työnantajien ja työntekijöiden ymmärrystä omista vastuistaan ja oikeuksistaan. Uusi etätyöluku tarjoaisi myös yrityksille selkeän pohjan omien etätyöohjeiden päivittämiseen lakia vastaavaksi. Työsopimuslain osalta nykyisten pykäläiden muokkaus aiheuttaisi vaikeasti sovellettavan kokonaisuuden, jossa osa tärkeistä etätyöskentelyn erityispiirteistä jäisi kokonaan huomioimatta. Tämä prosessi on kuitenkin valitettavasti hitaampi, jonka vuoksi työnantajien onkin heti otettava vastuuta parantaakseen organisaatioidensa etätyökäytäntöjä ja ohjeistuksia, jotta ne vastaavat uutta lainsäädäntöä sen astuessa voimaan.

7 Yhteenveto ja pohdinta

7.1 Tutkimustulokset

Opinnäytetyön tavoitteena oli tarkastella työaikalain (872/2019) ja työsopimuslain (55/2001) soveltuvuutta etätööhön ja tunnistaa niissä ilmenevät puutteet sekä muutostarpeet. Työssä selvitettiin, miten kyseisiä lakeja tulisi kehittää vastaamaan paremmin etätöiden tuomiin haasteisiin ja erityispiirteisiin. Tutkimuksessa tarkasteltiin työsopimuslain ja työaikalain soveltamista etätöskentelyyn sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Voimassa olevaa lainsäädäntöä analysoitiin lainopillisen tutkimusmenetelmän avulla ja lisäksi opinnäytetyössä hyödynnettiin de lege ferenda-menetelmää, jonka avulla puutteista tehtiin kehitysehdotuksia tulevan lainsäädännön muutoksiin. Lähdeaineistona opinnäytetyössä käytettiin pääasiassa työaikalakia ja työsopimuslakia. Lisäksi lähdeaineistona hyödynnettiin muuta lainsäädäntöä ja oikeuskirjallisuutta, viranomaisten ohjeistuksia sekä muita aiheeseen liittyviä tutkimuksia ja kirjallisuutta.

Tutkimuksessa havaittiin useita puutteita molemmissa tarkastelluissa laeissa. Näiden havaintojen pohjalta kävi ilmi, että nykyinen työaikalain sääntö ei riittävällä tavalla huomioi etätöiden mukanaan tuomia erityispiirteitä. Työaikalain kohdalla haasteita aiheuttivat muun muassa työajan epämääräinen määrittely, taukojen pitämättömyys, työajan venyminen, työ- ja vapaa-ajan sekoittuminen sekä joidenkin asiantuntijaroolien rajautuminen pois lain soveltamisalasta. Edellä mainitut seikat todettiin etätöiden riskeiksi, jotka vaikuttavat negatiivisesti muun muassa työntekijöiden työhyvinvointiin, mikä tekee lainsäädännön kehittämisestä ajankohtaista.

Työsopimuslain kohdalla haasteita todettiin aiheuttavan muun muassa työnantajien rajalliset oikeudet työntekijöiden valvontaan, tietoturvaongelmat sekä työntekijöiden keskinäisten suhteiden vahvistaminen. Haasteeksi koettiin myös puutos etätöiden vähimmäisehtojen määrittelyssä, kuten työntekijän oikeudessa asianmukaisiin työvälineisiin, työnantajan vastuussa ohjeistaa turvallisista työskentelyolosuhteista sekä työntekijän tavoitettavuuden rajoissa. Nämä haasteet vaikuttivat sekä työnantajaan että työntekijään. Työnantajia haastoi erityisesti työntekijöiden valvonnan ongelmat sekä mahdolliset tietoturvaongelmat, jotka osittain johtuvat myös siitä, että työntekijöitä ei pystytty etätöissä valvomaan yhtä tarkasti kuin perinteisessä toimistotyössä. Työntekijöitä taas haastoi erityisesti työyhteisöstä eristyminen, tavoitettavuuden rajojen epäselvyys sekä vajaat tiedot turvallisista työskentelyolosuhteista. Näin ollen sekä työnantaja että työntekijä hyötyisivät lakiuudistuksesta.

Lakiuudistuksissa päädyttiin eri ratkaisuihin eri lakien kohdalla. Työaikalain (872/2019) kohdalla päädyttiin muokkaamaan nykyisiä lakipykälä, koska tämä on nopeampi ja kevyempi

menettely, mutta johtaa tarpeeksi selkeään lopputulokseen työaikalain kohdalla. Tarvittavat lakipykälät ovat jo olemassa, mutta ne tarvitsevat täydennystä etätyöskentelyn osalta. Työaikalain haasteet ovat luonteeltaan sellaisia, että ne uhkaavat työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista, jonka takia nopeampi lakimuutosprosessi on tärkeä.

Työsopimuslain (55/2001) kohdalla päädyttiin laajempaan lakimuutosprosessiin, jossa lakiin lisättäisiin kokonaan uusi luku etätyön erityispiirteitä varten. Tämä lisäisi selkeyttä lain tulkintaan, koska se mahdollistaisi yksityiskohtaisempien linjausten laatimisen muun muassa tietoturvaan, työntekijän valvontaan ja etätyön vähimmäisperusteiden laadintaan liittyen. Työnantajat saisivat toteutettua lakisääteiset velvollisuutensa ilman epävarmuutta lain tulkinnasta ja työntekijöille pystyttäisiin takaamaan turvallinen etätyöskentelymalli. Tämä selkeyttäisi myös ohjeistuksia eri organisaatioiden välillä, jolloin työelämä olisi kokonaisvaltaisesti entistä oikeudenmukaisempaa. Tämä lakimuutos olisi prosessina työaikalain (872/2019) muutosta raskaampi ja hitaampi. Tästä syystä olisi tärkeää, että yritykset päivittäisivät etätyöohjeensa jo uutta lakia vastaavaksi, jotta muutoksen hyödyt saataisiin käytäntöön mahdollisimman nopeasti.

7.2 Tutkimustulosten luotettavuuden ja käytettävyyden arviointi

Hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteiksi katsotaan vastuunkanto, arvostus, rehellisyys ja luotettavuus. Näillä huolehditaan hyvän tieteellisen käytännön toteutumisesta tieteellisen toiminnan alusta sen loppuun asti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11.)

Tässä opinnäytetyössä tutkimustulosten luotettavuus perustuu eri oikeuslähteistä kerätyn tiedon analyysiin sekä ajantasaiseen, huolellisesti valittuun aineistoon. Tutkimus nojaa kirjallisiin lähteisiin, jonka takia tutkimuksen luotettavuus perustuu pitkälti käytettyjen lähteiden ajantasaisuuteen ja niiden oikeudelliseen pätevyYTEEN. Tästä syystä lähteitä on käytetty laajasti ja niitä on vertailtu luotettavan tutkimustuloksen ja monipuolisen lähdeaineiston saavuttamiseksi. Aineistonkeruumenetelmät on katsottu tähän tutkimukseen sopiviksi, eikä esimerkiksi yksittäisten ihmisten kanssa toteutettu kysely olisi tuonut tutkimukseen lisäarvoa, koska tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella nykyistä oikeutta ja sen muutostarpeita. Tutkimus on lainopillinen ja perustuu nykyisen lainsäädännön tarkasteluun, joten se on mahdollista toistaa.

Tutkimuksen tulokset ovat käytettävissä työnantajille, työntekijöille, lainsäätäjille sekä kaikille aiheesta kiinnostuneille. Työnantajat voivat hyödyntää tutkimustuloksia kehittäessään omia etätyöohjeistuksia, työajanseurannan käytäntöjä tai etäjohtamisen pelisääntöjä. Esimerkiksi opinnäytetyössä esiin nostattu työn ja vapaa-ajan sekoittuminen voi auttaa työnantajia kehittämään selkeämpiä aikarajoja ja ohjeistuksia taukojen pitämiseen. Työntekijät

voivat hyödyntää tuloksia omien oikeuksien ja velvollisuuksien hahmottamiseen etätyössä. Työntekijät voivat käyttää tutkimuksen havaintoja hyödyksi esimerkiksi kehityskeskusteluissa tai etätyösopimusten laatimisessa. Lainsäätäjät hyötyvät tutkimuksen perustelluista ehdotuksista lainsäädännön kehittämisessä. Esimerkiksi ehdotus uuden etätyötä koskevan luvun lisäämisestä työaikalakiin tarjoaa konkreettisen mallin siitä, miten lakia voitaisiin selkeyttää etätyön näkökulmasta. Tulokset voivat toimia perusteluna lainvalmistelun käynnistämiseksi Työ- ja elinkeinoministeriössä. Lisäksi työmarkkinaosapuolet, kuten ammattiliitot, voivat hyödyntää tutkimusta työehtosopimuksia neuvoteltaessa, erityisesti etätyön pelisäännöistä sopiessa.

Tutkimuksen eettisyys on varmistettu käyttämällä luotettavia ja julkisia lähteitä sekä noudattamalla hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksen teossa ei ole käsitelty henkilötietoja eikä myöskään yritysten arkaluontoista tietoa, joten tutkimuksen teossa on minimoitu eettiset riskit. Lähdeaineistoa on käytetty läpinäkyvästi ja kaikki käytetyt lähteet on merkitty asianmukaisesti. Tutkimuksessa on pyritty objektiiviseen ja kriittiseen ajatteluun, jotta tutkimustulokset eivät perustu faktojen sijasta ennako-oletuksiin. Opinnäytetyön tekstin jäsentelyssä ja muotoilussa on käytetty tekoälyä LAB-ammattikorkeakoulun sääntöjen mukaisesti.

7.3 Jatkotutkimusehdotuksia

Etätyöskentely on yleistynyt työskentelymuoto nykyisessä yhteiskunnassa ja monessa organisaatiossa se onkin uusi normaali. Työlainsäädäntö ei ole kuitenkaan pysynyt perässä näissä työelämän muutoksissa ja monessa kohtaa onkin muutostarpeita, jotta etätyöskentely saataisiin luontevaksi osaksi lainsäädäntöä. Opinnäytetyötä tehdessä on noussut esiin asioita ja ilmiöitä, joita tutkimalla voitaisiin saada arvokasta tietoa työntekijöille, työnantajille ja mahdollisesti myös lainsäätäjille. Etätyöstä itsessään on tehty jonkin verran tutkimuksia, mutta lainsäädännöllisestä näkökulmasta se on melko vähän tutkittu aihe. Lisäksi pitkän aikavälin tutkimukset puuttuvat, sillä kyseessä on suhteellisen tuore ilmiö.

Erittäin ajankohtainen tutkimusaihe olisi uusi Kyberturvallisuuslaki (124/2025), joka astui voimaan 8.4.2025. Etätyön näkökulmasta mielenkiintoinen tutkimuskysymys olisi esimerkiksi, miten Kyberturvallisuuslain säännökset vaikuttavat etätyön tietoturvakäytäntöihin ja -vaatimuksiin. Esimerkiksi, miten organisaatiot varmistavat tietoturvan etätyöympäristössä ja miten uusi laki ohjaa näitä käytäntöjä. Toisena mahdollisena tutkimuksena Kyberturvallisuuslakiin liittyen voisi olla Case-tutkimus yrityksestä, joka on implementoinut kyseisen lain vaatimukset. Tutkimuksessa voisi analysoida, miten organisaatio on mukauttanut toimintaprosessejaan lainsäädäntöä vastaavaksi ja millaisia haasteita sekä hyötyjä toimeenpanoon on liittynyt. Nämä tutkimukset palvelisivat sekä yksityistä että julkista sektoria

käytännönläheisesti, sillä kyseistä lakia sovelletaan esimerkiksi finanssialalla sekä terveydenhuollossa. Myös lainsäätäjät hyötyisivät siitä, että lain vaikutuksia arvioitaisiin käytännössä.

Toisena jatkotutkimusehdotuksena olisi etätyöskentelyn vaikutukset pitkällä aikavälillä, koska tällä hetkellä pitkäaikaisia vaikutuksia ei vielä täysin tunneta etätyöskentelyn ollessa suhteellisen tuore ilmiö nykyisessä laajuudessaan. Pitkäaikaisia vaikutuksia voitaisiin tarkastella siinä kohtaa, kun etätyö on ollut vakiintuneena tapana tehdä työtä useiden vuosien ajan. Tutkimuksessa voitaisiin tarkastella esimerkiksi etätyöskentelyn vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin pitkällä aikavälillä. Tutkimustulosten avulla voitaisiin kehittää yhä toimivampia etätyökäytäntöjä ja saada apua työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseksi etätyössä. Tutkimuksessa olisi tärkeää selvittää etenkin ne seikat, jotka heikentävät etätyöskentelijöiden työhyvinvointia ja tutkia, miten näitä voitaisiin parantaa.

Lähteet

Aarnio, A. 2011. Luentoja lainopillisen tutkimuksen teoriasta. Helsinki: Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta.

Eduskunta. Lakien säätäminen eduskunnassa. Viitattu 27.4.2025. Saatavissa https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/eduskunnan_tehtavat/lakiensaaminen/Sivut/default.aspx?TSPD_101_R0=0814c91602ab200019ed7a4685c527aed9bef48d1ba04db6912a44c36b821aedd3485ff9eed47193089453cb7d14300001d862f81885c3f2fabcb0d2d3d8006b5c195db31d7e67844056742be99b95ce1b5d221df3935c966cebcf39d88b4cfb

Euroopan komissio. Työlainsäädäntö. Viitattu 20.5.2025. Saatavissa https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law_fi

Euroopan unioni. Säädytystyytit. Viitattu 20.5.2025. Saatavissa https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation_fi

European Parliament. 2021. Parliament wants to ensure the right to disconnect from work. Viitattu 16.4.2025. Saatavissa <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20210121STO96103/parliament-wants-to-ensure-the-right-to-disconnect-from-work>

European Commission. 2025. NIS2 Directive: new rules on cybersecurity of network and information systems. Viitattu 30.4.2025. Saatavissa <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/nis2-directive>

Finlex-julkaisut. Lakien säätäminen. Viitattu 27.4.2025. Saatavissa <https://lainvalmistelu.finlex.fi>

Haapavuori, T. 2020. Etätyö ja tietoturva. Tilisanomat. Viitattu 30.4.2025. Saatavissa https://tilisanomat.fi/teknologia/etatyo_ ja_tietoturva

Hanni, M., Kettunen, S. & Tähtinen, O. 2022. Työnteon erilaiset muodot käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.

Keinänen, A. & Väänänen, U. 2016. Empiirinen oikeustutkimus – Mitä ja milloin? Teoksessa Miettinen, T. (toim.) Oikeustieteellinen opinnäyte – Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Joensuu: Edilex, 252.

Korkeimman oikeuden päätös KKO:2010:93.

Korkeimman oikeuden päätös KKO:2021:76.

Kosonen, N. 2025. Työturvallisuuslain kehittäminen etätöön näkökulmasta. LAB-ammatti-
korkeakoulu. Opinnäytetyö (AMK). Viitattu 30.4.2025. Saatavissa

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/881572/Kosonen Nella.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/881572/Kosonen_Nella.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Kyberturvallisuuskeskus. 2020. Näin pidät huolta tietoturvasta kotona ja työpaikalla. Tra-
ficom. Viitattu 26.4.2025. Saatavissa [https://www.kyberturvallisuuskeskus.fi/fi/ajankoh-
taista/ohjeet-ja-oppaat/nain-pidat-huolta-tietoturvasta-kotona-ja-tyopaikalla](https://www.kyberturvallisuuskeskus.fi/fi/ajankoh-
taista/ohjeet-ja-oppaat/nain-pidat-huolta-tietoturvasta-kotona-ja-tyopaikalla)

Kyberturvallisuuslaki 124/2025.

Laaksomies, K. 2024. Etätöön pelisäännöt: kannattaako työntekijöitä pakottaa palaamaan
toimistolle? Great Place To Work. Viitattu 26.4.2025. Saatavissa [https://greatpla-
cetowork.fi/artikkelit/hyva-paha-etatyo-kannattaako-tyontekijoita-pakottaa-toimistolle/](https://greatpla-
cetowork.fi/artikkelit/hyva-paha-etatyo-kannattaako-tyontekijoita-pakottaa-toimistolle/)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004.

Leskinen, M. 2022. De lege ferenda -tutkimuksesta metodina ja tieteenä. Lakimies. 7–
8/2022. Viitattu 25.11.2024. Saatavissa [https://www-edilex-fi.ezproxy.saimia.fi/laki-
mies/1000880008.pdf](https://www-edilex-fi.ezproxy.saimia.fi/laki-
mies/1000880008.pdf)

Meklin, J. 2025. Vapaa-ajalla on oikeus irrottautua työstä – vai onko sittenkään? Juristi-
liitto. Viitattu 16.4.2025. Saatavissa [https://juristiliitto.fi/blogit/vapaa-ajalla-on-oikeus-irrot-
tautua-tyosta-vai-onko-sittenkaan/](https://juristiliitto.fi/blogit/vapaa-ajalla-on-oikeus-irrot-
tautua-tyosta-vai-onko-sittenkaan/)

MIELI ry. Miten etätö vaikuttaa mielenterveyteen? Viitattu 16.4.2025. Saatavissa
<https://mieli.fi/artikkelit/miten-etatyo-vaikuttaa-mielenterveyteen/>

Moisala, M. 2024. Etätöön vaikutukset aivoihin. Heltti.fi. Viitattu 16.4.2025. Saatavissa
<https://heltti.fi/blogi/mona-moisala-etatyon-vaikutukset-aivoihin/>

Männistö, E. 2017. Etätö perustuu luottamukseen. Tilisanomat. Nro 4/2017. Viitattu
14.3.2025. Saatavissa [https://tilisanomat.fi/palkka-ja-henkilostohallinto/etatyo-perustuu-
luottamukseen](https://tilisanomat.fi/palkka-ja-henkilostohallinto/etatyo-perustuu-
luottamukseen)

Määttä, K. 2024. Oikeuslähdeoppi lakien tulkinnessa – I lähtökohtia tarkasteluun. Edilex.
Viitattu 14.1.2025. Saatavissa <https://www-edilex-fi.ezproxy.saimia.fi/artikkelit/100010.pdf>

Määttä, T. 2016. Metodinen pluralismi oikeustieteessä – Ympäristöoikeudellisen tutkimuk-
sen suuntauksia ja menetelmiä. Teoksessa Miettinen, T. (toim.) Oikeustieteellinen opin-
näyte – Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvoste-
lusta. Joensuu: Edilex, 151.

Määttä, T. 2012. Näkökulmia oikeuteen ja oikeustieteeseen. Teoksessa Määttä, T. (toim.) Oikeudellisen ajattelun perusteita. Joensuu: Oikeustieteiden laitos, 17–21.

Nirhamo, A. 2022. Etätyö asettaa henkilöstön tietosuojalle uusia vaatimuksia – toteutuvatko nämä sinun organisaatiossasi? Edilex. Viitattu 26.4.2025. Saatavissa https://laki-tieto.edilex.fi/etatyo-asettaa-henkiloston-tietosuojalle-uusia-vaatimuksi/?srsltid=AfmBOorZQyAnp76SB8bOfHNnhKHNwIYJYVt_0QG_9S4bcK94FLF5vbIZ

Ruohomäki, V. 2024. Etätyön kaikkia riskejä ei vielä tunnisteta. Työterveyslaitos. Viitattu 14.3.2025 Saatavissa <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/etatyon-kaikkia-riskeja-ei-viela-tunnisteta>

Suomen perustuslaki 731/1999.

Suomen säädöskokoelma 1237/2020. Laki työsopimuslain 4 luvun 4 §:n muuttamisesta. Finlex. Viitattu 27.4.2025. Saatavissa https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saadoskoelma/2020/1237#OT0_OT0

Tutkimuseettinen neuvottelulautakunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkauseräilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 29.4.2025. Saatavissa https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Työaikalaki 872/2019.

Työaikadirektiivi 2003/88/EY.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Työsopimuslaki: Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan. Viitattu 30.3.2025. Saatavissa <https://tem.fi/documents/1410877/2918935/Tyosopimuslaki/079fe475-983b-453a-9bd5-d4d9205ed58f/Tyosopimuslaki.pdf?t=1490105805000>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Työaikalaki. Viitattu 30.3.2025. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162353/TEM_oppaat_1_2020_FI_Tyoaikalaki_27062020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työsopimuslaki 55/2001.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2023. Etätyö. Viitattu 13.1.2025. Saatavissa <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>

Työterveyslaitos. Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Viitattu 13.3.2025. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>

Vallinkoski, A. 2021. Etätyö tuli jäädäkseen. Ammattiliitto Pro. Viitattu 13.3.2025. Saatavissa <https://proliitto.fi/fi/ajankohtaiset/etatyo-tuli-jaadakseen>

Vesterinen, V.M. Tutkimusmenetelmät ja -aineisto. Tiedelukutaito. Viitattu 27.2.2025. Saatavissa <https://tiedelukutaito.mooc.fi/part-3/2-tutkimuskysymyksen-valinta>

Vilka, H. 2023. Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. Helsinki: Art House Oy.

Your Europe. 2025. Yleinen tietosuojasetus. Viitattu 26.4.2025. Saatavissa https://europa.eu/youreurope/business/dealing-with-customers/data-protection/data-protection-gdpr/index_fi.htm