



Etätyösuositus päättyy – kuinka toteutamme terveysturvallisen paluun lähityöhön
- webinaari 8.10.2021
Q & A - kooste yleisimmistä kysymyksistä

Sisällysluettelo

Sisällysluettelo	1
1 Korona ammattitautina ja karanteeni	1
2 Rokotustiedon ja rokotuskattavuuden selvittäminen	2
3 Terveysturvalliset työskentelyolosuhteet, riskinarvioinnit ja suojaustoimet	5
4 Terveysturvallinen asiointi	8
5 Kotitestit	8
6 Lähi- ja etätyön suhde, hybridityö	8
7 Matkustaminen	10
8 Koronapassi	10
9 Velvoitteet sopimussuhteissa	11

1 Korona ammattitautina ja karanteeni

K. Voiko korona olla ammattitauti?

V: Ammattitautia koskevien määritelmien täytyessä korona voi olla ammattitauti. Edellytyksenä on, että:

- Työntekijällä on todettu koronaviruksen aiheuttama tauti
- Työntekijän työssä tiedetään olleen kyseessä olevaa tautia kantavia henkilöitä (kollegoja tai asiakkaita)
- Työntekijän tiedetään olleen koronapositiivisen henkilön kanssa läheisissä tekemisissä työssään
- Kyseessä olevaan tautiin liittyvien oireiden ja työssä altistumisen välinen aika on sopinut altisteen tiedettyyn itämisaikaan
- Tartunnan saaneen työntekijän lähipiirissä ei ole sairastumista edeltävästi todettu tartuntoja eikä muutoinkaan tule esiin toista todennäköistä tartuntalähdettä

K. Jos joku työntekijä asetetaan karanteeniin korona-altistuman vuoksi lääkärin toimesta tai omasta ilmoituksesta, niin maksaako työntuoja palkan normaalin korvauskäytännön mukaan vai saako työnantaja kelalta korvauksen työntekijän karanteenin ajalta?

V. <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/kymmenen-kysymysta-koronasta-ja-tyoehdoista/>

14.10.2021



K. Miten menetellään, jos rokottamaton työntekijä sairastuu koronaan, asetetaanko samassa työvuorossa olleet rokotetut työkaverit karanteeniin, jos he eivät ole käyttäneet maskeja?

V. Karanteenipäätöksen tekee viranomainen. Lisätietoja karanteeneista [THL:n sivuilta](#).

2 Rokotustiedon ja rokotuskattavuuden selvittäminen

K. Saako työnantaja tiedustella työntekijän rokotustilanteesta? Saako rokotuksista työpaikalla puhua?

V. <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/voiko-tyonantaja-kysya-tyontekijalta-koronarokotuksesta-8-kysymysta-ja-vastausta-koronarokotuksista/>

On todettava, että tietosuojalainsäädäntömme ei vastaa työelämän tarpeisiin. Tietosuojalainsäädännön asettamien rajoitusten takia työnantajat eivät voi toteuttaa työturvallisuusvastuutaan parhaalla mahdollisella tavalla. Tietosuojalainsäädäntöä tulee muuttaa siten, että työnantajalla olisi oikeus saada tieto työntekijän rokotustiedoista.

K. Saako työnantaja kehottaa työntekijöitä ottamaan koronarokotuksen?

V. Työnantaja saa kehottaa ja kannustaa työntekijöitä ottamaan koronarokotuksen. Työnantaja saa myös jakaa tietoa rokottamisen hyödyistä ja suositella rokotusta työntekijöille. Rokotuksen ottaminen on tehokkain keino ehkäistä tartuntoja ja rokotteella suojaamme itsemme lisäksi läheisiä, työkavereita ja asiakkaita. Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat julkaisseet elokuussa yhteisen kannanoton, jossa kaikkia kannustetaan koronarokotteen ottamiseen.

K. Saako työnantaja jostain tietoa, kuinka monella prosentilla työntekijöistä on täysi rokotesuoja?

V. Työnantaja voi kysyä tietoa työntekijöiltä nimettömällä kyselyllä. Kyselyn tulee olla sellainen, että työntekijöiden henkilöllisyys ei siitä ilmene, eikä yksittäisen henkilön vastausta voi kyselystä tunnistaa. Käytännössä tämä tarkoittanee sitä, että vastaajajoukon on oltava riittävän suuri (esimerkiksi 20 henkilöä voisi pitää riittävänä määränä). Kyselyyn osallistumisen tulee myös olla vapaaehtoista. Työterveyshuolto voi toimittaa tilastotietoa rokotuskattavuudesta. Tieto on kuitenkin työterveyshuollossa valmiina vain niissä harvoissa tilanteissa, joissa työterveyshuolto on vastannut rokotuksista. Muussa tilanteessa työntekijöitä tulee pyytää toimittamaan tieto työterveyshuoltoon, joka sitten tuottaa tiedon työnantajalle, jos voi sen anonymisti tehdä.

14.10.2021



K. Voiko työnantaja pyytää työntekijöitään ilmoittamaan rokotuksistaan työterveyshuoltoon?

V. Työntekijöitä voidaan vapaaehtoisesti pyytää ilmoittamaan rokotuksesta työterveyshuoltoon. Työterveyshuolto voi sopimuksen mukaisesti toimittaa työnantajalle tilastollista tietoa rokotuskattavuudesta siten, että anonymiteetti työterveyshuollon tulkinnan mukaisesti säilyy.

K. Mitä jos työntekijä ei kerro rokotustilanteestaan?

V. <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/voiko-tyonantaja-kysya-tyontekijalta-koronarokotuksesta-8-kysymysta-ja-vastausta-koronarokotuksista/>

K. Missä tilanteissa työnantaja voi velvoittaa rokotteen ottamiseen tai velvoittaa todistamaan, että työntekijä on rokotettu?

V. <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/voiko-tyonantaja-kysya-tyontekijalta-koronarokotuksesta-8-kysymysta-ja-vastausta-koronarokotuksista/>

K. Voidaanko perustellusti valittuihin työtehtäviin vaatia rokotteen ottamista työnantajan puolelta edellytyksenä työskentelylle?

V. <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/voiko-tyonantaja-kysya-tyontekijalta-koronarokotuksesta-8-kysymysta-ja-vastausta-koronarokotuksista/>

K. Voisiko hr-järjestelmään lisätä kohdan rokotettu, jonka jokainen henkilö kävisi itse halutessaan täyttämässä vai onko tämä tiedon "tallentaminen" kiellettyä?

V. Koska kyseessä on terveystiedoksi katsottava tieto, työnantajalla ei ole lähtökohtaisesti oikeutta käsitellä, eikä rekisteröidä tietoa työntekijöiden rokotuksesta HR-järjestelmiin.

K. Suomessa työnantajan on yksityisyydensuojan takia mahdotonta aukottomasti selvittää oman yrityksensä koronarokotustilannetta. Informaation saaminen on työntekijän tahdon varassa. Onko tilanne sama muissa Pohjoismaissa tai laajemmin EU-alueen yrityskentällä?

V. EU-alueella tietosuojasta säädetään tietosuoja-asetuksessa (GDPR). Tilanne vaihtelee kuitenkin maittain. Suomessa on lisäksi voimassa tiukemmat rajoitukset oman kansallisen lainsäädäntömme perusteella. EK:n mielestä kansallinen lakimme pitäisi kumota ja toimia tietosuoja-asetuksen mukaisesti, joka sallisi työnantajalle laajemmat mahdollisuudet hankkia tietoa rokotustilanteesta.

K. Jos työntekijä on rokottamaton eikä työnantaja voi käyttää häntä riskien takia normaaleihin työtehtäviin (eikä ole osoittanut muuta työtä) niin onko työnantaja velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa?

V: <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/voiko-tyonantaja-kysya-tyontekijalta-koronarokotuksesta-8-kysymysta-ja-vastausta-koronarokotuksista/>

14.10.2021



K. Pitääkö yrityksessä pitää yt-neuvottelut etätyöhjeen käyttöön ottamisesta?

V. Yt-lain mukaan yt-neuvotteluissa käsiteltäviin asioihin kuuluvat mm. olennaiset muutokset töiden tai työtilojen järjestelyissä. Etätyöhjeessä voi usein olla tällaisia muutoksia. Muutenkin on suositeltavaa keskustella henkilöstön kanssa etätyöhjeen kaltaisista asioista, jos niihin liittyy merkittäviä muutoksia aikaisempaan käytäntöön.

K. Miten vahva on työnantajan työsuojeluvastuu, kun puhutaan rokottamattomista?

V. Työnantaja vastaa kaikkien työntekijöiden työturvallisuudesta. Työnantajalla ei ole kuitenkaan mahdollisuutta saada tietoa työntekijän rokotuksista, eikä työnantajalla ole välttämättä tietoa työntekijän terveydentilasta ilman työntekijän omaa myötävaikutusta. Työntekijän tulee lähtökohtaisesti itse ottaa esille terveydentilansa, kuten kuulumisensa riskiryhmään tai rokottamattomuutensa, jos työntekijä ajattelee sen edellyttävän erityistoimia työtehtävissä. Työterveyshuoltoa voidaan käyttää apuna riskin ja toimenpiteiden selvittämisessä. Tietosuojasäännökset eivät estä terveydentilatietojen käsittelyä, kun työntekijä nimenomaisesti haluaa työkykyisyyttään selvitetävän hänen terveydentilaansa koskevien tietojen, kuten rokotustiedon perusteella.

K. Miten työnantajan tulee suhtautua lähityöhön palaamiseen tilanteessa, jossa ei ole tietoa työntekijöiden rokotustilanteesta?

V. Työnantaja voi suunnitella paluuta työpaikoille, vaikka työnantajalla ei olisikaan tietoa rokotustilanteesta. Kun paikkakunnalla kaikilla työikäisillä on ollut mahdollisuus saada täysi rokotussarja ja työnantaja on tehnyt omaa työpaikkaa koskien koronaviruksesta johtuvan vaarojen selvityksen ja riskin arvioinnin, niin työpaikoille voidaan palata työpaikalla tarpeellisin terveysturvallisuustoimin. Jos työnantajalla ei ole tietoa työntekijän tilanteesta, työnantaja voi lähteä siitä, että työntekijän vastuulla on ottaa itse esille mahdollinen terveydentilansa, kuten kuulumisensa riskiryhmään.

K. Miten suhtautua tilanteeseen, kun yritys ei tiedä henkilöstöstä ketkä ovat saaneet rokotuksen ja ketkä eivät? Miten tämä tulisi ottaa huomioon ohjeistuksessa?

V. Tällainen tilanne on varmasti hyvin yleinen. Kannattaa seurata lääketieteellisiin arvioihin perustuvia alueellisten viranomaisten suosituksia ja miettiä vaarojen tunnistamisen ja riskien arvioinnin kautta, millainen suojaustoimien kokonaisuus soveltuu tilanteeseen, työympäristöön ja työtehtävään. Tässä tilanteessa suositellaan vielä esim. maskien käyttöä kaikille erityisesti, kun pienissä tiloissa on enemmän ihmisiä, niissä oleskellaan pidempään ja ilmanvaihto ei välttämättä ole riittävä. Tiloissa, joissa etäisyyksiä voidaan pitää paremmin ja ilmanvaihto on hyvä, maskien käyttö ei välttämättä ole niin tarpeellista. Yksittäisten

14.10.2021



työntekijöiden omaa päätöstä käyttää maskia on kuitenkin suositeltavaa kunnioittaa.

3 Terveysturvalliset työskentelyolosuhteet, riskinarvioinnit ja suojaustoimet

K: Onko sellaisia riskiryhmiä, joita ei pitäisi kutsua takaisin lähtöihin?

V: Työntekijän terveystiedot eivät ole työnantajan käytössä, ellei työntekijä itse halua työkykyisyyttään selvitetävän terveystietojensa perusteella. Työntekijä itse voi ehdottaa työjärjestelyitä ja jokainen tapaus on pohdittava erikseen. Tarvittaessa työterveyshuolto voi ottaa kantaa mm. työhön sopivuuteen ja työntekijän sijoittamiseen.

K: Miten varmistaa riskiryhmäläisten terveysturvallisuus, kun työpaikalla on myös rokottamattomia?

K: Miten rokottamattoman ja syöpähoidoissa käyvän rokotetun riskiryhmäläisen yhteistyö työpaikalla tulisi järjestää?

V: Tilannetta tulisi tarkastella työpaikan riskien selvityksen ja arvioinnin kautta seuraavista lähtökohdista:

1. Työntekijän itsensä kannattaa hoitaa rokotussuojansa kuntoon
2. Työntekijällä on väljät työskentelyolosuhteet, ja tilassa hyvä ilmanvaihto
 - edelleenkin turvavälejä kannattaa pitää
3. Suositaan etäkokouksia yms. ja vältetään yleistä ahtautta
4. Maskin käyttö, kun ollaan samoissa tiloissa
 - taukotilat ja ruokailutilat väljät ja tarvittaessa tauot porrastetusti
5. Muistutetaan kaikkia työntekijöitä, että oireisena ei tulla töihin ja jos lähipiirissä on tartuntoja, niin ollaan karanteenissa ja käydään testeissä
6. Tarvittaessa riskiryhmäläinen voi ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, jossa voidaan miettiä tarkemmin paikallisia olosuhteita ja suojauskeinoja.

K. Työntekijäni kuuluu riskiryhmään. Kuinka voin suojella häntä virustartunnalta? Voinko tämän perusteella kysyä hänen lähimiltä työtovereiltaan koronarokotuksesta?

V. Työntekijän rokotustilanteesta keskusteleminen suullisesti on sallittua. Lain mukaiset rajoitukset koskevat tiedon rekisteröimistä. Työntekijöillä ei kuitenkaan ole velvollisuutta vastata rokotetilannettaan koskevaan kysymykseen edes tällaisessa tilanteessa. Kysymyksen mukaisessa tilanteessa tulee miettiä, miten riskiryhmäläistä voidaan suojata suojaus- ja työjärjestelyin (ks. edellinen kysymys ja vastaus).

14.10.2021



K. Ovatko raskaana olevat työntekijät riskiryhmää?

V. Asiasta tietoa Työterveyslaitoksen sivuilla (kysymys "Onko raskaana oleva työntekijä erityisessä riskissä?")

K. Perustuvatko työelämän riskikohteet tilanteeseen, joissa työntekijät käyttävät maskeja, vai ei käytä? Entä väljyyden/turvavälien todellinen vaikutus?

V. Riskinarvioinnissa on hyvä miettiä riskiä ilman suojaustoimia ja sen jälkeen sitä, miten suojaustoimien, esim. maskien käyttö laskee riskiä. Yksittäinen suojaustoimi, esim. maskit, turvavälit tms. ovat osa kokonaisuutta ja muutos yhdessä suojaustoimessa vaikuttaa helposti tarpeeseen muuttaa toisen suojaustoimen käyttöä. Nyrkkisääntönä voidaan sanoa, että maskit ovat tarpeellisempia silloin, kun tehdään pidempään työtä lähekkäin pienissä tiloissa, joissa turvavälejä ei voida pitää ja erityisesti, jos ilmanvaihto ei ole hyvä.

K. Miten esim. koko kerroksen kokoiset monitoimitilat (avokonttorit), joissa työskentelee 20-30 henkilöä samaan aikaan?

K. Käytetäänkö maskeja edelleen? Milloin on järkevää työturvallisuuden näkökulmasta suositella maskin käyttöä toimisto/sisätiloissa?

V. Suojaustoimet ovat kokonaisuus. Tässä tilanteessa suositellaan vielä maskien käyttöä kaikille erityisesti, kun pienissä tiloissa on enemmän ihmisiä, niissä oleskellaan pidempään ja ilmanvaihto ei välttämättä ole riittävä. Tiloissa, joissa etäisyyksiä voidaan pitää paremmin ja ilmanvaihto on hyvä, maskien käyttö ei välttämättä ole niin tarpeellista, samoin, jos tiedetään, että rokotuskattavuus työpaikalla on korkea. Yksittäisten työntekijöiden omaa päätöstä käyttää maskia on kuitenkin suositeltavaa kunnioittaa. Hyvästä hygieniasostosta kannattaa edelleen pitää kiinni.

K. Jos on avotilassa ilman maskia jatkossa, niin kannattaisiko suositella, että neuvotteluhuoneissa käytetään maskia?

K. Suositellaanko maskin käyttöä työpaikalla neuvottelutilassa, kun 1-2 m turvaväliä ei mahdollinen?

V. Nyrkkisääntönä voidaan sanoa, että maskit ovat tarpeellisempia silloin, kun tehdään pidempään työtä lähekkäin pienissä tiloissa, joissa turvavälejä ei voida pitää ja erityisesti, jos ilmanvaihto ei ole hyvä.

K. Voiko rokotuksesta kieltäytyviä velvoittaa laajempaan maskin käyttöön kuin rokotetut?

V. Haaste on se, että työnantaja ei välttämättä tiedä työntekijöiden rokotusstatusta. Ensinnäkin kannattaa aina seurata alueellisten viranomaisten ohjeita ja suosituksia. Mahdollisimman neutraali tapa voisi tällöin olla esim. suositella, että terveysturvallisuudestaan huolissaan olevat käyttäisivät maskia silloinkin, kun sitä ei enää kaikissa tilanteissa muuten edellytetä tai suositella. Tämä linjaus ei erottelisi rokottamattomia, riskiryhmiä tai muusta syystä asiasta huolissaan olevia.

14.10.2021



K. Tuleeko riskien arviointia päivittää tässä tilanteessa?

V. Työturvallisuuslaissa tarkoitettu vaarojen selvittäminen ja riskin arviointi on syytä päivittää aina, kun työpaikalla suunnitellaan merkittävää muutosta, jolla voi olla vaikutusta riskikuvaan. Hyvä esimerkki tällaisesta tilanteesta on nyt ajankohtainen laajempi lähityöhön palaaminen. Ennen sen toteuttamista riskin arviointi on syytä päivittää. Lisätietoa COVID-19 - riskinarvioinnin tekemisestä Työterveyslaitoksen [sivuilta](#).

K. Miten pandemian jälkeiseen aikaan varaudutaan toimistoissa, joissa on jaetut työpisteet? Pitäisikö jotain huomioida työpistejärjestelyissä infektioiden ehkäisyä ajatellen?

V. Jos useat käyttävät samaa työpistettä, samaan aikaan paikalla olevien henkilöiden määrää voi olla järkevää porrastaa, jotta ei tule liian ruuhkaista. Turvatoimet ovat kuitenkin kokonaisuus, joten myös maskeilla ja muilla suojuuksilla, tilatyypillä (pienet huoneet - iso avotila) ja ilmanvaihdolla on merkitystä.

K. Voiko työnantaja edellyttää maskin käyttöä, mikäli työntekijä ei ole ottanut rokotusta?

V. Kyllä, mikäli työturvallisuus sitä edellyttää eli jos henkilö olisi suojaustoimien kokonaisuus huomioiden vaarassa altistua tartunnoille tai tartuttaa muita.

K. Voiko työnantaja järjestellä työtehtäviä tiedossa olevien rokote-tietojen mukaan?

V. <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/voiko-tyonantaja-kysya-tyontekijalta-koronarokotuksesta-8-kysymysta-ja-vastausta-koronarokotuksista/>

K. Onko paikallaan porrastaa toimistolle paluuta ja jos, niin miten?

V. Porrastaminen voi olla hyvä keino varmistaa, ettei tiloissa tule liian ruuhkaista. Turvatoimet ovat kuitenkin kokonaisuus, joka muodostuu mm. hygieniasta, tiloissa kerralla olevien henkilöiden määrästä, henkilöiden välisistä etäisyyksistä, maskeista ja muista suojuuksista sekä tilatyypistä (pienet huoneet - iso avotila) ja ilmanvaihdosta. Kokonaisuutena niitä kannattaa myös arvioida.

K. Kannattaako työpaikoilla ja etenkin avokonttoreissa harkita erillisten ilmanpuhdistimien käyttöä?

V. Tämä on yksi osa turvatoimien kokonaisuutta, jota kannattaa selvittää. Tiedetään, että koronan leviämässä ilmanvaihdolla on merkitystä. Myös muut suojaustoimet kannattaa huomioida.

K. Miten toimimme, jos jollakulla toimistolla työskentelevällä hlöllä todetaan korona?

V. Mikäli työpaikalla työntekijä saa oireita kesken työpäivän, suositellaan että työntekijä ohjataan tiloihin, joissa hän ei voi tartuttaa muita ja joista hänen on mahdollista olla yhteydessä työterveyshuoltoon ja

14.10.2021



esimieheensä etänä puhelimella tai chat-palvelun kautta. Työntekijä ohjataan ottamaan heti yhteys työterveyshuoltoon. Sen jälkeen toimitaan työterveyshuollon ohjeiden mukaan.

Koronaepäilytilanteessa työnantajan on pyrittävä kartoittamaan mahdolliset työpaikalla altistuneet henkilöt. Tämä tukee tartuntatautilääkäriin mahdollisesti määräämää tartuntaketjujen jäljittämistä. On muistettava myös työturvallisuuslain 40 a §:n edellyttämä biologisille tekijöille altistuneiden luettelointi. Asiaan liittyvä viestintä harkitaan huolellisesti. Asiaan liittyy tietosuojaan liittyviä näkökohtia. Tartunnan saaneen käyttämän tilat eristetään ja puhdistetaan Työterveyslaitoksen ohjeen mukaan.

K. Millainen vastuu työnantajalla on ensiaputaitojen osalta, kun ensiapukoulutetut ovatkin etänä tai iso osa tekee 100% etää?

V. Työnantajan on työturvallisuuslain mukaan huolehdittava työntekijöiden ja muiden työpaikalla olevien henkilöiden ensiavun järjestämisestä työntekijöiden lukumäärän, työn luonteen ja työolosuhteiden edellyttämällä tavalla ja nimettävä tätä varten yksi tai useampi työntekijä. On suositeltavaa varmistaa, että kulloinkin paikalla olisi riittävä määrä ensiaputaitoisia työntekijöitä.

4 Terveysturvallinen asiointi

K. Kuinka kauan maskeja pitää käyttää asiakaspalvelussa kauppoissa yms. liikkeissä?

V. On suositeltavaa seurata alueellisten viranomaisten ohjeita ja suosituksia sekä kaupan ja palvelujen alojen toimijoiden yhteisiä linjauksia asiasta.

5 Kotitestit

K. Kotitestit, voiko niitä käyttää?

V. Työnantaja ei voi itse testata työntekijöitä, sillä testaukset ovat luvanvaraista toimintaa. Työnantajalla on kuitenkin mahdollisuus antaa CE-merkittyjä kotitestejä työntekijän itsenäiseen käyttöön. Työntekijöitä tulee ohjeistaa, että kotitestin käyttö on työntekijän omassa päätöksessä oleva asia, kotitestin tulosta ei tarvitse raportoida työnantajalle, kotitestin negatiivinen tulos ei poissulje koronavirustartuntaa tai vapauta viranomaisen määräämästä karanteenista ja että positiivinen tulos on varmistettava virallisella koronatestillä. Työnantajan ei pidä rekisteröidä kotitestien tuloksia.

6 Lähi- ja etätyön suhde, hybridityö

K. Mikä on sopiva etä- ja lähityön suhde?

V. Työpaikan ja työyhteisön, esim. tiimin tarpeet tulee ottaa suunnittelun lähtökohdaksi. On myös hyvä säilyttää riittävä mahdollisuus muuttaa käyttöön otettua suhdetta jatkossa tilanteiden ja tarpeiden muuttuessa.

14.10.2021



K. Mikä on työntekijän oikeus etätyöhön?

V. Työnantaja määrittelee työnjohto-oikeutensa perusteella missä ja miten sekä millä tavalla työtä tehdään. Työntekijällä ei ole itsenäistä oikeutta päättää etätyöstä. Etätyöstä on voitu joissakin tilanteissa sopia myös työsopimuksessa. Etätyön tekemisestä voidaan sopia työsuhteen kestäessä tai se voi perustua työpaikan toimintatapoihin ja ohjeisiin.

K: Tuleeko kaikilla työntekijöillä olla sama oikeus etätyöhön?

V: Työsopimuslain mukaisesta tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta saa poiketa, jos siihen on olemassa työntekijöiden tehtävät huomioon ottaen perusteltu syy. Samassa organisaatiossa saattaa olla työtehtäviä, joista toiset sopivat paremmin tehtäväksi etätyönä kuin toiset. Paljon on myös tehtäviä, joita ei voi tehdä etänä tai hybridinä.

K. Tarvitseeko tehdä erilliset etätyösopimukset vai riittääkö etätyöohjeistus?

V. Jos työnantaja haluaa sopia poikkeuksellista ratkaisusta työntekijän kanssa, tällöin asiasta on hyvä tehdä sopimus tämän yksittäisen työntekijän kanssa. Tällöin työnantajan kannattaa ottaa sopimukseen mahdollisuus sopia muutoksesta ja irtisanomisehto. Yleisesti ottaen on riittävää, että työnantaja antaa yleiset ohjeet, työpaikan pelisäännöt, etätyön tekemisestä. Näissä ohjeissa voidaan todeta etätyön määrästä ja antaa muita tarkempia ohjeita.

K. Miten johdan muutoksen normaaliin paluuseen?

K. Miten saadaan hybridityömalli toimivaksi ja tasapuoliseksi?

K. Miten varmistetaan oikeuden- ja tarkoituksenmukaiset pelisäännöt etätyöhön?

V. Apuna uusien työn tekemisen tapojen suunnittelussa ja toteuttamisessa voi käyttää esim. EK:n Digital Game Changers -työryhmän kesäkuussa julkaisemaa raporttia, jossa on pohdittu nimenomaan johtamisen haasteita uudessa tilanteessa. Raportti on luettavissa suomen ja englannin kielillä [täällä](#). Työnantajan kannattaa pohtia kokeiluja ja ratkaisuja, joiden toimivuutta voidaan tarkastella määrätyn ajan kuluttua.

K. Työajanseuranta hybridityömallissa?

V. Etätyö on lähtökohtaisesti työaikalain piirissä ja edellyttää siten työajan seurantaa. Etätyössä korostuu kuitenkin työntekijän oma vastuu työn järjestelystä ja riittävästä tauotuksesta. Kaikki etätyöjärjestelyt eivät työaikalain 2 §:n perusteella kuitenkaan kuulu työaikalain piiriin.

K. Millaisia perusteluja läsnätyöpäivien määrän määrittämiselle on esitetty?

V. Lähtökohdaksi on tyypillisesti otettu ja kannattaakin ottaa työpaikan, tai esim. yksikön tai tiimin tarpeet. Osa työtehtävistä on mahdollista tehdä vain lähityössä esim. asiakaspalvelu tai hoitotyö. Osa työtehtävistä puolestaan hyöttyy siitä, että työtä tehdään lähityössä.

14.10.2021



Tyypillisimmät työtehtävät, jotka ovat yritysten mukaan kärsineet pitkäästä etätyöajasta ovat mm. strategiatyö, innovointi sekä tuotteiden ja palveluiden kehittäminen. Näissä työtehtävissä lähityö tyypillisesti koetaan tuottavimmaksi työnteon tavaksi, mutta niissäkin joitakin työvaiheita voidaan varmasti tehdä myös etänä.

K. Miten motivoin henkilöstön palaamaan takaisin toimistolle?

V. On suositeltavaa lähteä liikkeelle tarpeista, ks. sen osalta edellinen vastaus. Näistä kannattaa aktiivisesti viestiä henkilöstölle. Lisäksi kannattaa panostaa työpaikan yhteisöllisyyden kehittämiseen. Se onnistuu parhaiten lähityössä, vuorovaikutuksessa ja yhteisissä tapahtumissa.

K: Mikä on työnantajan työturvallisuusvastuu etätyössä?

Työnantajan työturvallisuuslain mukainen velvollisuus huolehtia työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä koskee lähtökohtaisesti myös etätyötä. Etätyötä tehdään kuitenkin kotona tai muussa paikassa, jonka turvallisuutta työnantajan on vaikea selvittää mm. kotirauhan vuoksi. Työnantajan tulisi kuitenkin pyrkiä yhdessä työntekijän kanssa selvittämään ja arvioimaan etätyön riskit ja vaarat. Etätyössä korostuu työntekijän vastuu omasta hyvinvoinnistaan.

7 Matkustaminen

K. Entä (ulkomailta) matkoilta palaavien työntekijöiden suositukset lähityöhön palaamisesta (karanteeni, testit ym.)?

V. Viranomaisten ohjeita ja suosituksia on noudatettava. Ajantasaista tietoa löytyy THL:n sivuilta: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/matkustaminen-ja-koronaviruspandemia>

K. Voiko työnantaja rajoittaa työntekijöiden ulkomaille suuntautuvia työmatkoja tai muuta matkustusta, mikäli tiedossa on, että työntekijä ei ole rokotettu? Vai onko tämä tasavertaisuusperiaatetta vastaan, jos taas rokotetulle tämä sallitaan?

V. Kyllä voi rajoittaa. Ulkomaille matkustamiseen liittyy kohonnut tartuntariski. Sen lisäksi työnantajalle voisi syntyä merkittäviä lisäkustannuksia työmatkalla koronaan sairastuneesta työntekijästä. Osassa maista maahantuloon liittyy myös karanteenivaatimus, mikäli henkilöllä ei ole täyttä rokotussarjaa tai mikäli hän ei ole sairastanut koronatautiä esim. viimeisen kuuden kuukauden aikana. Näistä syistä tällainen raja on mahdollinen.

8 Koronapassi

K. Koronapassin mahdollisuus tukea turvallisia työjärjestelyjä?

V. Tällä hetkellä eduskunnan käsittelyssä oleva rajoitusten vaihtoehtoksi tarkoitettu koronapassisääntely ei tulisi kattamaan soveltamisalaan kuuluvissa tiloissa työskenteleviä työntekijöitä, mutta kylläkin asiakkaat tai harrastustoimintaan niissä osallistuvat. EK:n kannan mukaan

14.10.2021



tulisi ryhtyä valmistelemaan lainsäädäntöä, joka mahdollistaisi koronapassin käytön myös työpaikoilla.

K. Voiko työnantaja edellyttää "koronapassia" turvallisuuden takaamiseksi?

V. Tällä hetkellä eduskunnan käsittelyssä oleva rajoitusten vaihtoehdoksi tarkoitettu koronapassisääntely ei tulisi kattamaan soveltamisalaan kuuluvissa tiloissa työskenteleviä työntekijöitä, mutta kylläkin asiakkaat tai harrastustoimintaan niissä osallistuvat. Koronapassia ei siksi ilman lisäsääntelyä voida edellyttää muissa työelämäyhteyksissä työpaikalle pääsyn edellytyksenä.

9 Velvoitteet sopimussuhteissa

K. Pitääkö alihankkijan noudattaa tilaajan vaatimusta, jonka mukaan tilaajan toimitiloissa saa työskennellä vain rokotettuja työntekijöitä?

V. Kyllä. Alihankkijan on lähtökohtaisesti noudatettava tilaajan vaatimuksia, jos ne ovat alihankkijan ja tilaajan välisen sopimuksen mukaisia. Tilaajan vaatimus voi tyypillisesti johtua esimerkiksi siitä, että toimitiloissa on riskiryhmään kuuluvia henkilöitä tai työpaikalla on esiintynyt merkittävästi koronatartuntoja.

K. Tilaajan vaatimus rokottamisesta: koska työnantajalla ei ole mahdollisuutta kysyä/varmistaa työntekijän rokotetta, niin miten käytännössä tilaajan vaatimus voidaan hoitaa oikein ja järkevästi?

V. Työnantajalla ei tosiaan ole oikeutta vaatia työntekijää kertomaan rokotustilanteestaan. Työntekijä voi kuitenkin kertoa siitä vapaaehtoisesti ja työnantaja käyttää tilaajan töissä vain niitä työntekijöitä, joiden tietää olevan rokotettu.

K. Olen alihankintaa tekevät yrityksen edustaja ja lähetän työntekijäni asiakkaan tiloihin. Asiakkaani vaatii koronapassia, mutta minä en saa kysyä passia työntekijältä ennen työntekijän lähettämistä asiakkaalle - kuinka menettelen?

V. Tilanne on varmasti vaikea. Jos sopimuskumppani näin edellyttää, alihankkijan on varmaankin näin toimittava. Toisin kuin usein luullaan, laki ei kiellä keskustelemasta rokotteista työpaikoilla esim. tällaisessa tilanteessa. Kertominen on kuitenkin vapaaehtoista. Työnantajan pitää pyrkiä varmistumaan, että toimeksiantajan tiloihin lähetettävä työntekijä täyttää vaatimukset.