



Vaasan yliopisto  
UNIVERSITY OF VAASA

Helmi-Maria Jaatinen

# **Etätyöntekijän oikeudellinen asema työtapatilanteissa**

Työntekijöiden yhdenvertaisuus

Johtamisen akateeminen yksikkö  
Julkisoikeus  
Kandidaatin tutkielma

Vaasa 2025

---

**VAASAN YLIOPISTO****johtamisen yksikkö**

<b>Tekijä:</b>	Helmi-Maria Jaatinen		
<b>Tutkielman nimi:</b>	Etätyöntekijän oikeudellinen asema työtapaturmatilanteissa: Työntekijöiden yhdenvertaisuus		
<b>Tutkinto:</b>	Hallintotieteiden kandidaatti		
<b>Oppiaine:</b>	Julkisoikeus		
<b>Työn ohjaaja:</b>	Joonas Widlund		
<b>Valmistumisvuosi:</b>	2025	<b>Sivumäärä:</b>	<b>30</b>

---

**TIIVISTELMÄ:**

Etätyö on yleistynyt työnmuotona. Työelämä muuttuu jatkuvasti, minkä takia on tärkeää, että myös työlainsäädäntö on ajan tasalla ja vastaa tämän päivän tarpeisiin. Työn muotojen muuttuessa on muodostunut eri työntekijäryhmiä perinteisen lähityön rinnalle. Perustuslain 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Tämä koskee myös työntekijöitä. Jokaisella työntekijällä on oikeus turvalliseen työympäristöön. Työsuojelu ja työturvallisuuden edistäminen ovat keskeisiä tavoitteita työlainsäädännössä. Etätyö on kuitenkin hankaloittanut työnantajan mahdollisuuksia valvoa ja edistää työturvallisuuden toteutumista. Siitä huolimatta työnantajalle on säädetty useita säädöksiä, joiden mukaan sen on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta myös sen toimitilojen ulkopuolella eli tässä tapauksessa etätyössä.

Tässä tutkielmassa tullaan tarkastelemaan etätyöntekijän oikeudellista asemaa työtapaturmatilanteissa. Tarkoituksena on tarkastella myös sitä, toteutuuko yhdenvertaisuus etätyöntekijöiden osalta. Tutkielma perustuu voimassa olevan oikeuden tarkasteltuun sekä sen tulkintaan. Kansallinen lainsäädäntö, EU-oikeus ja kansainvälinen oikeus asettavat työturvallisuudelle sen tavoitteet ja toteuttamistavat. Oikeuskäytäntö on myös keskeinen osa aiheen tutkimuksessa, sillä vakuutuslaitosten ratkaisuja tulkittamalla, voidaan ymmärtää paremmin etätyöntekijän asemaa työtapaturmatilanteissa. Tutkielman tutkimusmetodeina ovat lainoppi eli voimassa olevan oikeuden tulkinta ja systematisointi sekä de lege ferenda eli oikeuspoliittinen ja ehdottava metodi.

Tutkielman tulokset osoittavat, että työnantajia koskevat työturvallisuusvelvollisuudet ulottuvat lähes kokonaan myös etätyössä tehtävään työhön ja myös työntekijällä on erityinen vastuu noudattaa työnantajan antamia ohjeistuksia ja huolehtia työympäristön ergonomiasta. Etätyössä sattuneita tapaturmia korvataan suppeasti. Lainsäätäjä on rajoittanut työtapaturma- ja ammatitautilain säännöksiä etätyössä sattuneiden tapaturmien korvaamisen osalta. Erityisesti lain 25 § selkeästi erottaa työntekijäryhmät keskenään erilaiseen asemaan. Rajoitukset lainsäädännössä ovat kuitenkin osittain perusteltuja, sillä työnantajan direktio-oikeus ei ulotu työntekijän etätyöpaikkaan sille tarkoitettulla tavalla. Yhdenvertaisuuden toteutumisen osalta tulokset osoittavat, että ne etätyöntekijät, joiden työnantajat eivät ole vakuuttaneet työntekijöitään lisävakuutuksella lakisääteisen tapaturmavakuutuksen lisäksi, ovat muita työntekijäryhmiä huonommassa asemassa. Työntekijät eivät ole yhdenvertaisia keskenään. Tulokset osoittavat, että nykyistä lainsäädäntöä tulisi muokata suuntaan, jossa myös etätyöntekijöiden asema on parempi ja tasavertainen muiden työntekijäryhmien kanssa.

---

**AVAINSANAT:** etätyö, työturvallisuus, työtapaturma, yhdenvertaisuus

## Sisällys

1	Johdanto	5
2	Työturvallisuus etätyössä	8
2.1	Etätyön käsite	8
2.2	Työturvallisuuden lainsäädäntö	8
2.2.1	EU-oikeus ja kansallinen oikeus	8
2.2.2	Kansainvälinen oikeus	10
2.3	Työnantajan velvollisuudet	11
2.4	Työntekijän velvollisuudet	12
3	Työtapaturma etätyössä	15
3.1	Työtapaturmavakuutus	15
3.2	Työtapaturma työtapaturma- ja ammattitautilain mukaan	17
3.3	Työympäristön turvallisuus	18
3.3.1	Ergonomia	18
3.3.2	Direktio-oikeus vs. kotirauhan suoja	19
3.4	Tapaturman syy-yhteyden arviointia	21
3.5	Työntekijöiden yhdenvertaisuus	24
4	Johtopäätökset	26
	Lähteet	28

**Lyhenteet**

HE	Hallituksen esitys
PL	Perustuslaki (731/1999)
Tamla	Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TTL	Työturvallisuuslaki (738/2002)
TyTAL	Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)
YhdenvertL	Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
VakO	Vakuutuslaki
vp	Valtiopäivät

# 1 Johdanto

Suomalaisen työlainsäädännön merkittävä tavoite on pyrkiä turvaamaan turvalliset työolosuhteet jokaiselle työntekijälle. Työturvallisuuslain (738/2002, TTL) 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia. Korkeatasoisille työsuojelulle on myös vahva taloudellinen intressi, sillä työtapaturmista ja työstä johtuvista sairauksista aiheutuvat vuosittaiset kustannukset ovat merkittäviä EU:lle. Toimivilla työterveys- ja työturvallisuuskäytännöillä voidaan edistää yritysten suoriutumista, kuten sen tuottavuutta.<sup>1</sup> Työnantaja voi vaikuttaa erityisesti omien toimitilojensa turvallisuuteen mutta oman toimitilan ulkopuolella oleviin työympäristöihin sen voi olla haastavampaa vaikuttaa.

Etätyö on lisääntynyt merkittävästi koronapandemian aikana ja sen jälkeen<sup>2</sup>. Digitalisatiosta on seurannut työn muotojen muuttuminen ja etätyön valikoituminen yhä useamman työntekijän työn muodoksi. Nämä yhdessä edellyttävät luomaan kokonaan uusia työterveys- ja työturvallisuusratkaisuja sekä päivittämään nykyisiä.<sup>3</sup> Työsuojeluvalvonnan keinojen täytyy kehittyä, sillä työelämä muuttuu jatkuvasti ja synnyttää uusia haasteita<sup>4</sup>. Muutoksia tekemällä voidaan vastata paremmin tämän päivän tarpeisiin turvallisten työolosuhteiden ja työympäristön osalta. Etätyö on hankaloittanut työnantajan mahdollisuuksia selvittää ja arvioida työolosuhteiden turvallisuutta.<sup>5</sup>

Etä- ja hybridityön erityispiirteiden vuoksi, tietyt näkemykset ja yksityiskohdat tulee ottaa huomioon ennen työn järjestelyiden käyttöön ottamista. Huomioitavia asioita on työnantajan päätäntävaltaan sekä osapuolten väliseen etätyösopimukseen liittyvät

---

<sup>1</sup> Euroopan komissio, 2021, s. 2.

<sup>2</sup> Korhonen, Kurvinen & Vartiainen, 2022, s. 66.

<sup>3</sup> Euroopan komissio, 2021, s. 8.

<sup>4</sup> Kaven & Paasonen, 2021, s. 8.

<sup>5</sup> Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Työturvallisuus etätyössä. Noudettu 28.4.2025 osoitteesta <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>

käytänteet.<sup>6</sup> Tässä tutkielmassa tarkastellaan nimenomaan etätöitä, mitä työntekijä suorittaa työnantajan luvalla omassa kodissaan tai muussa yksityispiirin suojalla suojatussa kohteessa, kuten omassa mökissään. Tämän tutkielman aiheeksi on rajattu työtaturmatilanteet, sillä aihe on ajankohtainen sekä herättää keskustelua työntekijöiden välisestä tasa-arvosta. Työaikalain (872/2019) 3.1 §:n mukaan työajalla tarkoitetaan työhön käytettyä aikaa, jolloin työntekijän on oltava työnantajan käytettävissä työntekopäivällä. Työajan rajojen hämärtyminen etätöissä voi hankaloittaa entisestään yksityiselämän ja työajan välisen rajan vetoa. Tässä tutkielmassa ei keskitytä työajan arviointiin mutta tiedostetaan, että myös etätöissä työntekijän on oltava työnantajan käytettävissä työaikojensa mukaisesti.

Tutkielman tavoitteena on tutkia lainsäädäntöä ja oikeuskäytäntöä tulkitsemalla sitä, miten voimassa oleva oikeus suhtautuu etätöntyöntekijään työtaturmatilanteissa. Tutkimusmetodinä toimii lainoppi ja de lege ferenda. Lainopin avulla tutkitaan voimassa olevan oikeuden sisältöä ja systematisoidaan sitä. De lege ferendan avulla voidaan esittää oikeuspoliittisia ehdotuksia, jotka perustuvat esimerkiksi yhteiskunnalliseen tarpeeseen.<sup>7</sup> Tutkimuskysymyksinä ovat seuraavat:

1. Millainen on etätöntyöntekijän oikeudellinen asema työtaturmatilanteissa?
2. Turvaako nykyinen sääntely yhdenvertaisuuden toteutumisen?

Tarkennuksena jälkimmäiseen tutkimuskysymykseen se, että tarkoitan tässä yhdenvertaisuuden toteutumisella sitä, että pääsääntöisesti etätöitä tekeviä työntekijöitä ja muita työntekijäryhmiä, kuten lähityötä tekeviä työntekijöitä ja valtion työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti työtaturmatilanteissa. Yhdenvertaisuuden tarkasteltu kohdistuu erityisesti siihen, millainen korvaussuoja etätöntyöntekijöillä on. Yhdenvertaisuuden tarkastelu tuo tutkielmaan julkisoikeudellisen asetelman. Tutkielma sijoittuu oikeudenalajaottelussa työoikeuden ja valtiosääntöoikeuden osa-alueille. Kansainvälisillä

---

<sup>6</sup> Lamponen, 2023, s. 209.

<sup>7</sup> Kolehmainen, 2016, s. 107–108.

sopimuksilla ja EU-oikeudella on myös painoarvoa tässä tutkielmassa työturvallisuutta ja yhdenvertaisuutta sääntelevien säännösten ja sopimusten kautta.

Aihetta tulisi tutkia lisää, sillä nykyinen oikeustila jättää tulkinnanvaraa samalla kun etätyön tekeminen tulee lisääntymään entisestään. Tulkinnanvaraisuus hankaloittaa rajan vetämistä työtapaturmavakuutuksen alaisen vs. henkilön yksityissuojan piiriin sijoittuvan tapaturman osalta.<sup>8</sup> Etätyössä sattuneita työtapaturmia on käsitelty tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan (Tamlä) ja vakuutusosoikeuden ratkaisussa. Julkaistuja ratkaisuja on vasta muutamia. Korkein oikeus ei sen sijaan ole julkaissut aiheesta yhtäkään ratkaisua.<sup>9</sup> Tässä tutkielmassa tutkitaan tutkimuskysymyksiä vakuutusosoikeuden ratkaisujen, soveltuvan lainsäädännön, lain esitöiden ja tieteellisten artikkeleiden avulla.

Tutkielma etenee johdannon jälkeen kahteen päälukuun, jossa ensimmäisessä tarkastellaan etätyön käsitettä, laista johdettuja työnantaja- ja työntekijäosapuolen velvollisuuksia etätyössä sekä sitä, millaista keskeistä kansallista ja EU-oikeuden sääntelyä aihepiiristä on säädetty. Toisessa pääluvussa tarkastellaan työtapaturman käsitettä, työtapaturmavakuutusta, työympäristön turvallisuutta ja ergonomiaa, kotirauhan rajoituksia työnantajan direktio-oikeuteen sekä työntekijöiden yhdenvertaisuutta työtapaturmien korvaustilanteissa. Johtopäätöksissä kokoan yhteen tutkimustulokset sekä esitän mahdollisia lisätutkimusehdotuksia.

---

<sup>8</sup> Koskinen, 2024, s. 80.

<sup>9</sup> Koskinen, 2024, s. 79.

## 2 Työturvallisuus etätyössä

### 2.1 Etätyön käsite

Lainsäädännössä ei ole määritelty etätyötä omana käsitteenään<sup>10</sup>. Etätyön ollessa yleistyntyt työntekomuoto on sille muodostunut eräitä toisiaan täydentäviä määritelmiä. Etätyö voidaan esimerkiksi määritellä työnä, jota voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, mutta tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella<sup>11</sup>. Etätyö on myös mahdollista määritellä analogian avulla kotityön käsitteestä. Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksessa nro 177 (Kotityö 1996) 1 artiklan mukaan kotityö tarkoittaa työtä, jota työntekijä suorittaa kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa, ei kuitenkaan työnantajan työpaikalla.<sup>12</sup> Etätyölle on tunnusomaista, että sitä tehdään työnantajan toimitilojen ulkopuolella käyttäen apuna teknologisia välineitä sellaisessa paikassa, jonne työnantajalla ei ole oikeutta päästä ilman työntekijän lupaa<sup>13</sup>. Oikeudellisesti tarkasteltuna etätyössä sattuneet tapaturmat eroavat tapaturman korvaussuojan osalta lähityössä sattuneista tapaturmista. Luvussa kolme tullaan tarkastelemaan tarkemmin työn sijainnin merkitystä tapaturmien korvattavuuteen.

### 2.2 Työturvallisuuden lainsäädäntö

#### 2.2.1 EU-oikeus ja kansallinen oikeus

Työturvallisuudesta säännellään EU-oikeudessa sekä kansallisessa oikeudessa. EU sääntelee työn turvallisuutta direktiiveillä, jotka koskevat työn turvallisuutta ja terveellisyyttä. Direktiivit eivät ole suoraan jäsenmaita sitovia, ellei niitä ole erikseen hyväksytty mutta niillä voi silti olla tulkintavaikutusta niihin perustuvan kansallisen lainsäädännön

---

<sup>10</sup> Koskinen, 2024, s. 84.

<sup>11</sup> HE 122/2022 vp, s. 4.

<sup>12</sup> Korhonen ja muut, 2024, s. 80.

<sup>13</sup> Korhonen, Kurvinen & Vartiainen, 2022, s. 66.

arvioinnin osalta.<sup>14</sup> Työturvallisuuslakia vastaava työsuojelun puitedirektiivi (89/391/ETY) on merkittävin työsuojelua koskeva EU:n säädös, ja sen tehtävänä on asettaa yleiset työsuojelun tavoitteet ja velvoitteet. Työsuojelun vähimmäisvaatimukset ilmenevät EU:n työturvallisuutta koskevista direktiiveistä.<sup>15</sup> EU valvoo sitä, että heidän antamia direktiivejä noudatetaan jäsenmaissa. Komissio tekee myös tarkastuskäyntejä, joiden tarkoituksena on varmistaa, että eurooppalaista lainsäädäntöä noudatetaan ja ettei EU-lainsäädännön kanssa ristiriidassa olevia määräyksiä otettaisi käyttöön.<sup>16</sup>

Vuonna 2022 säädettiin Euroopan tasoinen etätöitä koskeva työmarkkinaosapuolten välinen puitesopimus, joka tuli Suomessa voimaan erillissopimuksella. Huolimatta siitä, että sopimus ei ole oikeudellisesti sitova, on sen keskeisillä kohdilla merkitystä erityisesti etätöjärjestelyjen suunnittelun ja toteutuksen osalta.<sup>17</sup> Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artikla sääntelee oikeudenmukaisia ja kohtuullisia työoloja ja työehtoja. Sen ensimmäisessä kohdassa on turvattu jokaisen työntekijän oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin.<sup>18</sup>

Työolosuhdedirektiivien vaikutus ei ole ollut kuitenkaan merkittävä Suomessa, sillä kansallisen lainsäädännön taso vastasi jo pitkälti EU:n tasoa<sup>19</sup>. Suomalaisessa työlainsäädännössä on määritelty keskeiset työsuojelua ja työturvallisuuden edistämistä koskevat säädökset. Työntekijöiden työturvallisuudesta ja työtapaturmien korvattavuuden edellytyksistä säädetään pääasiassa työturvallisuuslaissa sekä työtapaturma- ja ammattitautilaissa. Etätöntyöntekijän työturvallisuutta ja työtapaturmia sääntelee samat lait mutta tiettyin rajoituksin. Suurin osa sovellettavista lainkohdista on kirjattu työturvallisuuslakiin, ja ne sääntelevät työnantajan velvollisuuksia edistää työturvallisuutta. Työtapaturma- ja ammattitautilaissa on myös säädetty pakollisesta tapaturmavakuutuksesta, jonka tehtävänä on turvata työssään loukkaantuneen työntekijän taloudellinen asema tapaturman

---

<sup>14</sup> Hietala, Hurmalainen & Kaivanto, 2024, s. 26.

<sup>15</sup> Koskinen ja muut, 2004.

<sup>16</sup> Hietala, Hurmalainen & Kaivanto, 2024, s. 31.

<sup>17</sup> Lamponen, 2023, s. 211.

<sup>18</sup> Euroopan unionin perusoikeuskirja (EuVL 2016/C 202/02).

<sup>19</sup> Hietala, Hurmalainen & Kaivanto, 2024, s. 31.

sattuessa<sup>20</sup>. Tapaturmien korvaaminen edellyttää sitä, että sattunut tapaturma täyttää työtapaturman tunnusmerkistön. Työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta työelämässä säännellään yhdenvertaisuuslaissa ja työsopimuslaissa. Lähtökohtaisesti työntekijöitä ei voi kohdella eriarvoisesti ilman hyväksyttävää syytä.

### 2.2.2 Kansainvälinen oikeus

Myös kansainvälisessä oikeudessa on säännelty työsuojelusta ja oikeudenmukaisista työoloista sopimuksin. Kansainvälisen työjärjestö ILO:n julistus työelämän peruseriaateista- ja oikeuksista (1998) velvoittaa kaikkien siihen kuuluvien jäsenvaltioiden noudattamaan ja edistämään ydinsopimukseen sisällytettyjä perusoikeuksiin pohjautuvia periaatteita, kuten terveellistä ja turvallista työympäristöä<sup>21</sup>. YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen (1948) 23 artiklan 1 kohdan mukaan jokaisella on oikeus oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin. Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen (TSS-sopimus, SopS 6/1976) 7 artiklan b kohdassa turvataan jokaiselle turvalliset ja terveelliset työolot.

YK:n kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimus nro. 155 vuodelta 1981 (SopS 23/1986) koskee työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä. Sopimus sisältää yleisiä työturvallisuutta ja -terveyttä koskevia vaatimuksia, joita jäsenvaltion on noudatettava siinä määrin, kun se on mahdollista ja kohtuullista.<sup>22</sup> Sopimuksen 4 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltion tulee yhdessä sopia työosapuolijärjestöjen kanssa työturvallisuuden toimintapolitiikasta. 4 artiklan 2 kohdan mukaan työympäristön vaaratekijät tulee minimoida sekä pyrkiä estämään tapaturmia ja terveydellisiä haittoja, joita työstä voi aiheutua.<sup>23</sup> Sopimuksen kolmas osa käsittelee toimintaa kansallisella tasolla. 9 artiklan 1 kohta velvoittaa huolehtimaan siitä, että soveltuvia lakeja ja säädöksiä noudattamista valvotaan soveltuvalla tarkastusjärjestelmällä<sup>24</sup>.

---

<sup>20</sup> Koskinen ja muut, 2004.

<sup>21</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö, 1998 (päivitys 2022), s. 1–2.

<sup>22</sup> Työministeriö, 2005, s. 435–436.

<sup>23</sup> Työministeriö, Suomen ILO:n neuvottelukunta, s. 436.

<sup>24</sup> Työministeriö, 2005, Suomen ILO:n neuvottelukunta, s. 436.

## 2.3 Työnantajan velvollisuudet

Työsopimuslain (55/2001) 2 luvussa määritellään työnantajan velvollisuuksista työsuh- teessa. Lain 2 luvun 3 §:ssä säädetään työturvallisuudesta. Pykälä edellyttää työnantajan huolehtivan työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydelli- siltä vaaroilta, siten kuin työturvallisuuslaissa säädetään. Työnantajan yleisestä huoleh- timisvelvoitteesta säädetään vuonna 2023 uudistetussa työturvallisuuslain (738/2002, TTL) 8.1 §:ssä. Sen mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden tur- vallisuudesta ja terveydestä työssä, käyttäen tarpeellisia toimenpiteitä. Huomioon on otettava työhön, työolosuhteisiin, muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökoh- taisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Voimassa olevan työturvallisuuslain yhtenä lähtökoh- tana on ollut se, että työnantaja ei vapaudu työturvallisuuslain mukaisista työntekijän työturvallisuutta koskevista velvoitteista vain sillä perusteella, että työtä tehdään työn- antajan valvonnan ulkopuolella <sup>25</sup>. Näin ollen työnantajan huolehtimisvelvoite huolehtia työturvallisuuden ja terveyden edistämisestä ulottuu myös etättyöhön <sup>26</sup>.

TTL:n 8.2 §:n mukaan työnantajan huolehtimisvelvoitteen laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet sekä poikkeuksel- liset tapahtumat, joihin työnantajalla ei ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa. Epätavallinen tai ennalta arvaamaton olosuhde on sellainen, jota ei ole tunnistettu huolellisesta ja tar- koituksenmukaisesta riskien arvioinnista huolimatta. Arviointi on kuitenkin tapauskoh- taista. <sup>27</sup> Hallituksen esityksessä todetaan tiettyjen työnantajan velvoitteiden osalta si- ten, että niitä ei voi vaatia täydessä laajuudessaan noudatettavan työntekijän tai kolman- nen osapuolen kodissa suoritettussa työssä <sup>28</sup>. Laissa säädettyjen työturvallisuusvelvoit- teiden noudattamisessa tulee ottaa huomioon työnantajan työhön ja sen olosuhteisiin

---

<sup>25</sup> Korhonen ja muut, 2024, s. 83.

<sup>26</sup> Korhonen, Kurvinen & Vartiainen, s. 2022, s. 72.

<sup>27</sup> Lamponen, 2023, s. 228.

<sup>28</sup> HE 59/2002 vp, s. 17.

kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset, kun työtä tehdään kotona <sup>29</sup>. Työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoituksista on säädetty TTL:n 5 §:stä:

Työsuojelun toimintaohjelmassa, työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa, työympäristön suunnittelussa sekä lain 3 ja 5 luvussa säädettyjen velvoitteiden noudattamisessa huomioidaan työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset.

Lähtökohtaisesti laista ilmeneviä terveys- ja turvallisuusvaatimuksia sovelletaan etätö-  
hön kuitenkin samassa laajuudessa kuin lähityössä <sup>30</sup>. Työnantajan yleisiin velvollisuuksiin lukeutuu työn vaarojen selvittäminen ja arviointi, josta on säädetty TTL 10 §:ssä. Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioiden selvitettävä ja tunnistettava työntekoon vaikuttavien olosuhteiden aiheuttamat haitta- ja vaaratekijät, arvioitava niiden vaikutus työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle sekä pyrkiä poistamaan ne. Työntekoon vaikuttavilla olosuhteilla tarkoitetaan esimerkiksi työympäristöä ja työolosuhteita. Työnantajan mahdollisuudet valvoa työntekijöidensä etätöolosuhteita ovat rajalliset, joten työturvallisuutta koskevalla ohjeistuksella on tapaturmia ennaltaehkäisevä vaikutus. Työnantajan ja työntekijän onkin tärkeää sopia etätöä koskevista säännöistä ja edellytyksistä sekä määritellä selkeästi etätöpaikan sijainti työturvallisuusvelvollisuuksien sekä oikeusturvan kannalta <sup>31</sup>.

## 2.4 Työntekijän velvollisuudet

Työntekijälle on säädetty velvollisuuksia työturvallisuuteen liittyen. Lainsäädännössä on korostettu työnosapuolten yhteistoiminnan tärkeyttä työsuojelun ja työolojen kehittämisessä <sup>32</sup>. Lainsäätäjä on tarkentanut työturvallisuuslain soveltamisalan rajoituksia. Hallituksen esityksen (59/2002) mukaan lähtökohtana voidaan pitää sitä, että kodissa tai muissa siihen rinnastettavissa olosuhteissa tehtävä työ kuuluisi suurimmilta osilta työturvallisuuslain soveltamisalaan <sup>33</sup>. Työntekijän on noudatettava TTL:n mukaisia

---

<sup>29</sup> Korhonen ja muut, 2024, 83.

<sup>30</sup> Korhonen ja muut, 2024, s. 83.

<sup>31</sup> Korhonen ja muut, 2024, s. 98.

<sup>32</sup> Hietala, Hurmalainen & Kaivanto, 2024, s. 22.

<sup>33</sup> HE 59/2002 vp, s. 17.

työturvallisuusvelvollisuuksia mahdollisuuksien mukaan siten myös etätyössä. On myös tärkeää, että työntekijät osallistuvat aktiivisesti työturvallisuuden ja työterveyden kehittämiseen<sup>34</sup>. Tulkitsemme, että huolellisuutta ja työvälineiden turvallista käyttöä koskevat säännökset korostuvat etätyössä, sillä etätyötä tehdään lähtökohtaisesti yksin, jolloin taas häirintää, epäasiallista kohtelua ja muiden työntekijöiden turvallisuutta koskevien säännösten merkitys on vähäisempi.

TTL:n 4 luvussa säädetään työntekijän velvollisuuksista ja oikeudesta työstä pidättäytymiseen. Työntekijän huolellisuutta säätelee lain 18.1 §, joka velvoittaa työntekijää noudattamaan niitä määräyksiä ja ohjeita, joita työnantaja on toimivaltansa puitteissa antanut. Lisäksi työntekijän tulee toimia työn olosuhteet huomioiden huolellisesti, varovaisesti ja ylläpitää järjestystä sekä siisteyttä. TTL 18.2 § velvoittaa työntekijää huolehtimaan terveydestään kokemuksensa, ammattitaitonsa, saamansa opetuksen ja ohjauksen puitteissa.

Hallituksen esityksen mukaan etätyössä korostuu työntekijän vastuu työolosuhteiden kunnosta, eikä myöskään työnantaja ole velvollinen hankkimaan työntekijöidensä kotiin huonekaluja tai muita ergonomisia tavaroita.<sup>35</sup> Työntekijällä voidaan olettaa olevan ainakin yleensä mahdollisuus vaikuttaa omaan työympäristöönsä. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu myös informoida tarvittaessa työnantajaa. Mikäli työntekijä huomaa jonkin vaaraa aiheuttavan vian tai puutteellisuuden esimerkiksi työvälineissään, tulee hänen TTL 19 §:n mukaan viipymättä ilmoittaa työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. TTL 21 §:n mukaan työntekijän tulee käyttää oikein koneita, työvälineitä ja muita laitteita sekä niissä olevia turvallisuus- ja suojalaitteita työnantajaltaan saamien ohjeistuksen ja omien kykyjensä mukaisesti.

---

<sup>34</sup> Työturvallisuuskeskus, <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-veloitteet/tyontekijan-velvollisuudet-ja-oikeudet/>

<sup>35</sup> HE 122/2022 vp, s. 4.

Työntekijän tulee noudattaa työnantajan antamia työnjohdollisia määräyksiä sekä työskennellä ohjeiden mukaisesti <sup>36</sup>. Työntekijän on myös tärkeää osallistua yhdessä työnantajan kanssa työympäristön riskienarviointiin.<sup>37</sup> Työntekijän on noudatettava työnantajalta saamia ohjeistuksia koskien ergonomista työskentelyä. Tiivistettynä työntekijän velvollisuudet etätyössä perustuvat siihen, että toimitaan huolellisesti työnantajan ohjeiden mukaisesti sekä tarkkaillaan työympäristössä mahdollisesti aiheutuvia muutoksia ja ilmoitetaan niistä työnantajalle viipymättä.

---

<sup>36</sup> Korhonen ja muut, 2024, s. 97.

<sup>37</sup> Healthy Workplaces, 2024. s. 3.

## 3 Työtapaturma etätyössä

### 3.1 Työtapaturmavakuutus

TyTAL:n 3.1 §:n mukaisesti työnantajan on vakuutettava työntekijänsä työtapaturman varalta. Tapaturmien korvattavuus perustuu lakiin ja siten työsuhteen osapuolet ja vakuutusyhtiö eivät voi sopia yhdessä vakuutuksen sisällöstä tai korvauksista.<sup>38</sup> Lakisääteinen tapaturmavakuutus korvaa vain työtapaturmia, jotka aiheutuvat työtehtävän suorittamisesta ja ovat syy-yhteydessä vahinkoon. Työntekijäryhmien välillä on eroja sen suhteen, millainen heidän korvaussuojansa on työtapaturmatilanteissa. Lakisääteinen tapaturmavakuutus on voimassa myös etätyössä, mutta lähityössä sattuneita tapaturmia korvataan laajemmin kuin etätyössä sattuneita tapaturmia. Luvussa 3.2 tarkennetaan lähityössä ja etätyössä sattuneiden tapaturmien korvaussuojaa TyTAL:n mukaisesti.

Työtapaturmia korvataan etätyöoloissa mahdollisin rajoituksin<sup>39</sup>. Etätyöntekijän korvaussuoja onkin huomattavilta osin suppeampi kuin lähityötä tekevän<sup>40</sup>. Työnantaja voi kuitenkin halutessaan laajentaa työntekijöidensä vakuutusturvaa laajennetulla vapaaajan tapaturmavakuutuksella, jolloin myös esimerkiksi lounas- tai kahvitauolla työntekijän vakuutus on voimassa. Etätyöntekijöiden osalta onkin suositeltua, että työnantaja laajentaa vakuutusturvaa lisävakuutuksella<sup>41</sup>. Vapaaehtoisten vakuutusten määrä on kasvanut, kun monet työnantajista ovat halunneet lisätä etätyöntekijöidensä turvaa<sup>42</sup>. Vuonna 2022 noin joka viides työnantaja oli vakuuttanut työntekijät vapaaehtoisella vapaaajan vakuutuksella<sup>43</sup>.

Etätöön suosio näkyy myös valtion työntekijöiden kohdalla sen määrän kasvamisena. Valtion henkilöstöä ei vakuuteta, vaan Valtiokonttori maksaa työtapaturmasta tai

---

<sup>38</sup> HE 277/2014 vp, s. 10.

<sup>39</sup> Lamponen, 2023, s. 210.

<sup>40</sup> HE 122/2022 vp, s. 5.

<sup>41</sup> Lamponen, 2023, s. 210.

<sup>42</sup> HE 122/2022 vp, s. 5.

<sup>43</sup> Tapaturmavakuutuskeskus, 2024, s. 10.

ammattitaudista korvauksen TyTAL 207 §:n mukaisesti.<sup>44</sup> Valtiontyöntekijöille ei voida ottaa lisävakuutusta, jonka syystä lainsäätäjät on halunnut parantaa valtiontyöntekijöiden asemaa etätyössä<sup>45</sup>. Laki valtion henkilöstölle etätyöstä johtuvissa olosuhteissa sattuneiden tapaturmien korvaamisesta (1012/2022) on valtion työntekijöille säädetty erityislaki työtapaturman korvaamisesta etätyöolosuhteissa. Sen 3 §:n mukaisesti valtion työntekijöiden etätyötapaturma korvataan. Lain 5.1 § määrittelee etätyöpaikaksi tilan, mikä soveltuu työn tekemiseen, mitä työnantaja ei ole järjestänyt, ja missä työntekijä voi työnantajaltaan saamansa ohjeistuksen mukaan hoitaa virka- tai työtehtävänsä. Lain 5.2 §:n mukaan etätyötapaturma etätyöpaikan alueella on tapaturma, joka on aiheutunut työntekoon tavanomaisesti liittyvässä toiminnassa mutta ei työnteon yhteydessä.

Hallituksen esityksessä eduskunnalle laiksi valtion henkilöstölle etätyöstä johtuvissa olosuhteissa sattuneiden tapaturmien korvaamisesta on ei-tyhjentevästi tarkennettu tilanteita, milloin toiminta on esityksen mukaan työhön tavanomaisesti liittyvää. Esimerkiksi työntekijän siirtyminen etätyöpaikassa toiseen huoneeseen, tavanomaiset ruokailu- ja virkistystauot, ruoan tai juoman valmistus sekä wc-käynnit olisivat tavanomaisia toimintoja, kun taas kuntoilu tai kodin siivoaminen ei.<sup>46</sup> Valtion henkilöstön erityislain 6 §:ssä on määritelty tilanteet, joissa etätyötapaturma on sattunut työntekijälle etätyöpaikan ulkopuolella. Pykälän mukaan etätyötapaturmaksi katsotaan tapaturma, joka on sattunut esimerkiksi työmatkalla, läheisessä lounasravintolassa, lasten päivähoidosta haun yhteydessä tai poikettaessa vähäisesti reitiltä päivittäistavarakauppaan tai muuhun siihen rinnastettavan syyn vuoksi. Näin ollen työtapaturmia korvataan erilaisin edellytyksin riippuen siitä, missä työtä tehdään tai mikä työntekijäryhmä on kyseessä.

---

<sup>44</sup> Koskinen, 2024, s. 95.

<sup>45</sup> HE 122/2022 vp, s. 5.

<sup>46</sup> HE 122/2022 vp, s. 16.

### 3.2 Työtapaturma työtapaturma- ja ammattitautilain mukaan

Työtapaturma- ja ammattitautilain 5 luvussa on säädetty työtapaturmaa koskevia säännöksiä. Lain 20 §:ssä määritellään työtapaturmaksi tapaturma, joka on sattunut työntekijälle työssä, työntekopaikan alueella tai työntekopaikan alueen ulkopuolella siten, kun 21–25 §:ssä säädetään. Lähityössä sattuneen työtapaturman säännöstä on myös syytä sivuta lyhyesti, jotta voidaan konkretisoida eroja lähityössä vs. etätyössä sattuneen tapaturman välillä. Työtapaturman korvattavuus voi poiketa merkittävästi eri työnmuotojen välillä, jolloin työntekopaikalla on merkitystä tapaturman korvauspiirin kannalta <sup>47</sup>.

TyTAL:n 21 §:n mukaan työssä sattuneena tapaturmana pidetään työntöön yhteydessä sattunutta tapaturmaa. Lain 22 § käsittelee tapaturmaa työntekopaikan alueella. Työntekopaikan alueella muutoin kuin työntöön yhteydessä sattunutta tapaturmaa pidetään työtapaturmana, jos se on sattunut työntekopaikalla oloon tavanomaisesti liittyvässä toiminnassa. Tavanomainen toiminta on arvioinnin kohteena työpaikan alueella sattuneissa tapaturmissa. Sen sijaan lain 25 § käsittelee tapaturmaa kotona tai muussa määrittelemättömässä paikassa tehtävässä työssä, joten sitä voidaan soveltaa etätyöhön. Sen mukaan:

Mitä 22 ja 23 §:ssä säädetään työntekopaikan alueella, asunnon ja työpaikan välisellä matkalla sekä ruokailu- ja virkistystauolla sattuneen tapaturman korvaamisesta, ei sovelleta, kun työntekijä tekee työtään asunnossaan tai kun hän tekee muualla kuin työnantajan järjestämissä tiloissa työtä, jonka suorittamispaikkaa työnantaja ei ole määritellyt.

Etätyössä pidetyillä tauoilla, kuten vessa-, kahvi-, ruokailu- tai muilla tauoilla sattuneet tapaturmat eivät siten kuulu korvauspiiriin etätyöntekijän kotona tai kodin ulkopuolella. Myöskään työmatka tai lyhyt poikkeaminen reitistä lasten taikka ruokakauppareissun taikka eivät kuulu korvauspiiriin.<sup>48</sup> Mikäli siis työhön tavanomaisesti liittyvässä toiminnassa, kuten lounas- tai kahvitauolla sattuu tapaturma, on se lain mukaan työtapaturma vain työntekopaikan alueella tai sen ulkopuolella siten, miten 23 §:ssä säädetään vähäisestä

---

<sup>47</sup> Korhonen ja muut, 2024, s. 87.

<sup>48</sup> Koskinen, 2024, s. 84.

työmatkalta poikkeamisesta tai ruokailusta työntekopaikan alueen läheisyydessä. Tapaturman arviointi on etätyössä tiukempaa kuin lähityössä. Ei voida myöskään täysin ennakoida sitä, millainen tapaturma katsotaan työtaturmaksi, sillä työtaturman käsite muuttuu oikeuskäytännön myötä <sup>49</sup>.

### 3.3 Työympäristön turvallisuus

#### 3.3.1 Ergonomia

Työympäristön on oltava turvallinen ja hyvän ergonomian mukainen. Ergonomia on olennainen osa työsuojelua, mikä tulee huomioida muun muassa etätyöjärjestelyissä ja työnantajan hankkiessa työvälineitä tai korvattaessa työntekijälle hankinnoista aiheutuvia kuluja <sup>50</sup>. TTL:n 5 luku sääntelee työolosuhteita tarkemmin. TTL:n 24.1 §:n mukaan työpisteen rakenteet ja työvälineet tulee valita, mitoittaa ja sijoittaa ergonomisella tavalla, huomioiden työn luonne ja työntekijän edellytykset. Etätyötä tehdään tavallisesti istuen näyttöpäätteen eli tietokoneen ja näppäimistön avulla. Digitaalisten laitteiden käyttö on välttämätöntä mutta niiden käyttöön liittyy riskejä. Liika istuminen ja mahdollisesti laitteiden vääränlainen asennus etätyöpaikassa voivat aiheuttaa tuki- ja liikuntaelinsairauksien, kuten niskaseudun, ranteiden ja sormien kipua. <sup>51</sup> Ergonomiaan liittyviä riskejä on paljon kaikenlaisissa työympäristöissä, ja ne aiheuttavatkin ison osan työtaturmista ja niiden kustannuksista eri toimialoilla. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet aiheuttavat jopa noin 33 % korvaushakemuksista ja 40 % kustannuksista. <sup>52</sup>

Etätyö ja teknologia mahdollistavat myös sen, että työntekijät tekevät töitä esimerkiksi kipeänä tai muuten ei-työkykyisenä. Etätyöhön liittyviä vaaratekijöitä on lisäksi liika ruudun tuijottaminen, mistä voi seurata päänsärkyä, silmien rasittumista, ja voi jopa johtaa tietokonenäköoireyhtymään. <sup>53</sup> TTL 26 §:n mukaan työnantajan on järjestettävä työnteko

---

<sup>49</sup> Korhonen ja muut, 2024, s. 97.

<sup>50</sup> Lamponen, 2023, s. 214.

<sup>51</sup> Healthy Workplaces, 2024, s. 2.

<sup>52</sup> Lyon & Popov, 2023, s. 24.

<sup>53</sup> Healthy Workplaces, 2024, s. 2.

mahdollisimman turvalliseksi näyttöpäätetyötä tekeväille työntekijälle, jotta voidaan vähentää haitallisia tai vaarallisia kuormitustekijöitä. Työnantajalla on velvollisuus ohjeistaa työntekijää muun muassa turvallisuuden, työympäristön ja ergonomian osalta. Työnantajan tulisi myös tarjota laitteita, teknistä tukea ja ohjausta työssä käytettävien laitteiden turvalliseen käyttöön sekä työpisteen asentamiseen<sup>54</sup>. TTL:n 14 § koskee työntekijälle annettavaa opetusta ja ohjausta. Sen keskeisen sisällön mukaan työntekijälle on annettava riittävät tiedot muun muassa työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä.

TTL 14 §:n 1 kohdan mukaan työntekijän aloittaessa uuden työn/tehtävän tai työtehtävien olennaisesti muuttuessa, työntekijä tulee perehdyttää työolosuhteisiin sekä varmistaa, että työntekijän työskentelytavat ovat turvallisia ja työvälineitä käytetään oikein. Näin ollen, kun työntekijä siirtyy suullisen tai kirjallisen sopimuksen perusteella etätöihin, tulee työnantajan varmistaa hänen edellytyksensä suoriutua turvallisesti työtehtävistä myös työnantajan toimitilojen ulkopuolella. Etätöihin liittyvä riskienarviointiprosessi on avainasemassa työympäristön turvallisuuden varmistamisessa mutta myös työnantajan ja työntekijän välisen tietoisuuden lisäämisessä<sup>55</sup>. Työnantajan ja työntekijän on yhdessä pidettävä huoli siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään ilman häiriötekijöitä, ergonomisesti ja turvallisesti. Työnantajan on aktiivisesti ja järjestelmällisin keinoin tarkkailtava työntekijää kuormittavia tekijöitä myös etätyöolosuhteissa.<sup>56</sup>

### **3.3.2 Direktio-oikeus vs. kotirauhan suoja**

Perustuslain 10.1 §:ssä säädetään yksityiselämän suojasta, jonka mukaan jokaisen kotirauha on turvattu. Työnantajan työnjohto-oikeus ja kotirauhan suoja ovat keskenään jännitteisessä suhteessa etätötilanteissa. Työnantajan työnjohto-oikeudella eli direktio-oikeudella tarkoitetaan työnantajan oikeutta valvoa ja johtaa työntekijän toimintaa. Koska yksityiselämän suoja on turvattu perustuslailla, ei työnantaja voi sivuttaa sitä edes työ-sopimuslain 1 §:ään sisältyvän direktio-oikeuden perusteella. Työnantaja ei saa siten

---

<sup>54</sup> Healthy Workplaces, 2024, s. 4.

<sup>55</sup> Healthy Workplaces, 2024, s. 3.

<sup>56</sup> Lamponen, 2023, s. 229.

edes työturvallisuuden valvomistarkoituksessa suorittaa tarkistusta työntekijän kotiin, ilman työntekijän suostumusta<sup>57</sup>.

Hallituksen esityksen mukaan oikeuskirjallisuudesta ja -käytännöstä ilmenee, että pelkästään oikeus johtoon ja valvontaan riittäisi, eikä kriteerin täytyminen edellyttäisi tosiasiallista direktio-oikeuden käyttämistä<sup>58</sup>. Kotirauhan piiriin liittyvät seikat ovat syy sille, että työnantajalle on asetettu toimintarajoitteita sen direktio-oikeuden toteuttamiseen etätyössä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työnantaja voisi väistää ohjaus- ja kontrollivelvollisuutensa etätyössä, sillä siitä seuraisi turvalliseen työympäristöön olennaisesti kuuluvien velvoitteiden mitätöinti.<sup>59</sup>

Näin ollen työnantajan direktio-oikeus ei ulotu sen tarkoituksenmukaisella laajuudellaan työntekijöiden kotiin tai muuhun yksityiselämän suojalla turvattuun etätyön tekopaikkaan. Direktio-oikeuden rajoitukset rajoittavat työnantajan mahdollisuuksia selvittää ja arvioida työolosuhteiden turvallisuutta.<sup>60</sup> Rajoituksia voidaan pitää perusteltuina työntekijän perusoikeuksien ja perhe-elämän suojan kannalta. Etätyöntekijöiden kotien kiertäminen työnvalvontatarkoituksessa olisi myös aikaa vievää työnantajalle. Hallituksen esityksen työturvallisuuslaiksi ja muihin siihen liittyviksi laeiksi mukaan rajoitukset työturvallisuuslain soveltamisalassa on nähty tarpeellisiksi, sillä PL 10 §:ssä säädetty, yksityiselämän suojalla turvatut olosuhteet ovat sellaiset, että työnantajalla ei ole mahdollisuutta lainsäädännön tai omien toimintarajojensa puitteissa toteuttaa toimintavelvoitteita tarkoituksenmukaisella tavalla.<sup>61</sup>

Hallituksen esityksessä Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi on tarkennettu työntekomutojen, kuten kotityön vaikutuksia yleisesti lain tulkintaongelmiin. Tulkintaongelmat on perinteisesti ratkaistu kokonaisharkinnalla, jolloin

---

<sup>57</sup> Lamponen, 2023, s. 214.

<sup>58</sup> HE 157/2000 vp. s. 7.

<sup>59</sup> Korhonen ja muut, 2024, s. 84.

<sup>60</sup> Lamponen, 2023, s. 229.

<sup>61</sup> HE 59/2002 vp, s. 26–27.

tarkastelun kohteena on työntekotilanne kokonaisuudessaan.<sup>62</sup> Huolimatta rajoituksista, työnantajalla on mahdollisuus valvoa ja johtaa työntekijäänsä etätyössä myös ennaltaehkäisevästi antamalla ohjeistuksia turvalliseen työskentelyyn ja työympäristöön. Tulokinta-ongelmissa arviointi voisi tällöin kohdistua siihen, onko työnantaja noudattanut velvollisuuksiaan ja työntekijä toiminut saatujen ohjeiden mukaisesti.

### 3.4 Tapaturman syy-yhteyden arviointia

TyTAL 21 §:n mukaan työssä sattuneena pidetään tapaturmaa, joka on sattunut työntekijälle työnteon yhteydessä. Lain 16 §:n mukaan vahinkotapahtuma voi tulla korvattavaksi, jos sillä on todennäköinen lääketieteellinen syy-yhteys vahinkotapahtuman ja vamman tai sairauden välillä. Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen korvaukset eivät perustu vahingonkorvausvastuuseen huolimatta siitä, että vahingonkorvausoikeudesta ja sen käsitteistöstä löytyy joitakin samoja yhtymäkohtia, kuten syy-yhteyden käsite.<sup>63</sup> Hallituksen esityksessä työtapaturma- ja ammattitautilain käy ilmi, että työmatkoilla tehtävän työn ja etätyön kohdalla arvioinnin kohteena on se, missä menee työtehtävien ja yksityiselämän piiriin kuuluvien toimintojen raja. Korvaamisen edellytyksenä on toiminnan pääasiallinen ja olennainen syy-yhteys tehtävään työhön.<sup>64</sup> Vakuutuslaki on antanut muutamia ratkaisuja, joissa arvioinnin kohteena on juuri ollut etätyöolosuhteissa sattunut tapaturma ja sen mahdollinen korvattavuus.

Eräissä vakuutuslain ratkaisussa arvioitiin, onko etätyössä sattunut tapaturma korvattava työtapaturma. Ratkaisun mukaan:

A oli työskennellyt etätyössä kotona, oli juonut kahvia samalla, kun osallistui etäyhteydellä työkokoukseen, ja kolautti kahvikupilla hampaaseensa. Vakuutuslain mukaan A:lla ei ollut oikeutta työtapaturma- ja ammattilain mukaisiin korvauksiin mutta A haki päätökseen muutosta tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnalta, joka kumosi ratkaisun ja määräsi suorittamaan korvaukset vahingosta. Myös vakuutuslaitos haki tapaturma-asioiden päätökseen muutosta, vaati

---

<sup>62</sup> HE 157/2000 vp, s. 6.

<sup>63</sup> HE 277/2014 vp, s. 10.

<sup>64</sup> HE 277/2014 vp, s. 17.

että päätös kumotaan ja että heidän antama päätös jäisi voimaan. Ratkaisussa arvioitiin, oliko tapahtunut työtaturma – ja ammattilain mukaisesti korvattava työtaturma. Vakuutusoikeus päätyi ratkaisussaan siihen, että tapaturma ei ollut työtaturma- ja ammattilain mukaisesti korvattava työtaturma. Päätöstä perusteltiin sillä, työtaturma- ja ammattitautilain etätyössä korvaussuoja rajoituisi vain lain 21.1 §:n tarkoitettuun työntekoon, ja että ainoastaan välittömästi työtehtävää suoritettaessa sattunut tapaturma korvataan eikä myöskään kahvinjuonti kuulunut työntekijän työtehtäviin.<sup>65</sup>

Kyseisessä ratkaisussa mielenkiintoista oli myös se, että yksi vakuutusoikeuden jäsenistä jätti asiasta eriävän äänestyslausunnon, ja perusteli kantaansa tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisuperusteilla. Perusteluissa otettiin kantaa muun muassa siihen, että lain esitöissä ei suoraan mainita sitä, että ainoastaan korvattavaa olisi toiminta, joka liittyy välittömästi työhön. Muutoksenhakulautakunta katsoi myös, että työn yhteydessä tapahtuvana toimintana voitaisiin pitää sellaista toimintaa, joka liittyy työntekoon tavanomaisesti, kuten kahvinjuontia työntöön yhteydessä.<sup>66</sup>

Sen sijaan toisessa vakuutusoikeuden ratkaisussa oli sattunut työtaturma- ja ammattitautilain mukaisesti korvattava työtaturma:

A teki etätöitä läppärillä kotonaan ja lähti hakemaan toiselta puolelta pöytää laturissa ollutta työpuhelintaan ja oli matkalla kolauttanut varpaansa kaappiin. Vakuutuslaitos oli hylännyt korvauksen myöntämisen perustellen A:n toimintaa oheistoimintana. A teki valituksen tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnalle, joka kumosi vakuutuslaitoksen päätöksen ja määräsi maksamaan korvaukset. Tapaturma-asioiden muutoksen lautakunta perusteli päätöstään sillä, että A:n liikkuminen liittyi A:n työtehtävien hoitamiseen ja kyseessä oli A:n työhön liittyvä laite. Vakuutuslaitos vaati muutosta vakuutusoikeudelta päätökseen, perustellen sillä, että korvaussuoja katkesi, silloin kun A on noussut työpisteeltään. Vakuutusoikeus hyväksyi tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätöksen.<sup>67</sup>

---

<sup>65</sup> VakO 2023/22114:2021.

<sup>66</sup> VakO 2023/22114:2021.

<sup>67</sup> VakO 2021/4073:2020.

Koskinen on pyytänyt artikkeliaan varten vakuutusoikeudelta useita julkaisemattomia päätöksiä, koskien etätyössä sattuneita tapaturmia:

Eräässä ratkaisussa A oli liukastunut pihalla, kun hän oli ollut hakemassa ulkoa autostaan työhön liittyvää aineistoa. Ratkaisun perusteluissa katsottiin, että A:n työ edellytti aineiston hakemista, jolloin katsottiin, että A:lla oli pääasiallinen syy-yhteys liikkumiseen ja tapaturmaan. Näin ollen A:lla oli oikeus korvauksiin tapaturmasta.<sup>68</sup>

Näiden kolmen vakuutusoikeuden ratkaisun perusteella voidaan todeta, että etätyötapaturmien korvaamisen suhteen ei ole muodostunut sellaista ratkaisulinjaa, jonka perusteella voisi selkeästi ennakoida korvataanko etätyössä sattunut tapaturma vai ei. Lainsäätäjä on jättänyt työtapaturma- ja ammattitautilain säännökset tapaturmien korvaamisen osalta väljiksi, jolloin arvioinnissa voidaan huomioida yksittäistapauksen oikeustositteikat. Oikeusvarmuuden kannalta selkeän ratkaisulinjan puuttuminen voi kuitenkin olla ongelmallista.

Koskinen on kuitenkin arvioinut, että on tunnistettavissa kahden tyyppisiä tilanteita, joiden korvattavuudessa on tulkinnanvaraa. Näitä ovat tilanteet, joissa työntekijä liikkuu etätyöpäivänä kodissaan tai sen läheisyydessä sekä ne, joissa työntekijä tekee työn kanssa samanaikaisesti jotakin sivutoimintaa.<sup>69</sup> Vakuutusoikeuden ratkaisujen perusteella näyttäisi siltä, että korvauspiiriin ulkopuolelle jää tapaturmat, jotka ovat aiheutuneet siitä, että työntekijä hakee jotakin työssään tarvitsemaansa tavaraa, mikä palvelee työn tekemistä ainoastaan välillisesti<sup>70</sup>. Vastaavasti tapaturmat, jotka ovat sattuneet työhön liittyvän sivutoiminnan yhteydessä eivät kuuluisi korvauspiiriin<sup>71</sup>.

---

<sup>68</sup> Koskinen, 2024, s. 90, ratkaisusta VakO, dnro 21085/03.04.04.02.02/2021.

<sup>69</sup> Koskinen, 2024, s. 91.

<sup>70</sup> Koskinen, 2024, s. 92.

<sup>71</sup> Koskinen, 2024, 93–94.

### 3.5 Työntekijöiden yhdenvertaisuus

PL 6.1 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Säännökseen sisältyy miellivallan kielto sekä vaatimus, että ihmisiä kohdellaan samalla tavalla samanlaisissa tilanteissa<sup>72</sup>. Yhdenvertaisuuden edistäminen on keskeinen periaate, josta on säädelty useassa eri laissa ja sopimuksessa, niin kansainvälisessä oikeudessa, EU-oikeudessa kuin myös kansallisessa oikeudessa. Muun muassa perusoikeuskirjassa on tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä säännöksiä. Yhdenvertaisuusperiaate onkin yksi merkittävimmistä EU-oikeuden periaatteista.<sup>73</sup>

Yhdenvertaisuus koskee myös työelämää ja työntekijöiden asemaa. Yhdenvertaisuudesta työpaikalla säädetään yhdenvertaisuuslaissa ja työsopimuslaissa. Yhdenvertaisuuslain 7.1 §:n mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla, huomioiden syrjintäperusteet. Lisäksi työnantajan on kehitettävä työpaikan tarpeiden mukaisesti työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan muun muassa henkilöstöä koskevia ratkaisua tehtäessä. Lähtökohtana työelämässä on työntekijöiden välinen yhdenvertaisuus. TSL 2 §:n mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei poikkeaminen siitä ole perusteltua.

Laki valtion henkilöstölle etätyössä johtuvissa olosuhteissa sattuneiden tapaturmien korvaamisesta (1012/2022) on herättänyt keskustelua työntekijäryhmien välisestä yhdenvertaisuudesta. Työtapaturmalainsäädäntöön sisältyvä työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu on olennainen osa Suomen lakisääteistä sosiaaliturvaa, jolloin työntekijöiden asettaminen eriarvoiseen asemaan herättää kummastelua<sup>74</sup>. Koskisen mukaan lainsäätäjällä on ollut tietoinen asettaessaan valtion henkilöstön muita työntekijäryhmiä selkeästi parempaan asemaan työtapaturmien korvaamiseen osalta. Tämä aiheuttaa hänen mukaansa ongelmia yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta.<sup>75</sup> Suomessa monet

---

<sup>72</sup> Koskinen & Valkonen, 2018, s. 15.

<sup>73</sup> Koskinen & Valkonen, 2018, s. 18.

<sup>74</sup> Salo, K. 2023.

<sup>75</sup> Koskinen, 2024, s. 98.

työntekijöitä houkuttelevat isot työnantajat keskittävät toimintansa suurimpiin kaupunkeihin. Pienemmissä kunnissa asuville työntekijöille etätyömahdollisuus voi olla ainoa mahdollistava tekijä työskennellä haluamassaan organisaatiossa.

Hallituksen esitykseen valtion henkilöstön erityislaista kerättiin lausuntopalautteita eri organisaatioilta. Palautteiden antaneista 25 organisaatiosta Tapaturmavakuutuskeskus, Suomen Yrittäjät, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT sekä Elinkeinoelämän keskusliitto EK katsoivat kaikki työntekijöiden yhdenvertaisuuden kannalta ongelmalliseksi asettaa yksi työntekijäryhmä muita huomattavasti parempaan asemaan.<sup>76</sup> Valtion henkilöstölle säädetty erityislaki työtapaturmista osoittaa tarpeen kehittää sääntelyä etätyössä sattuneiden työtapaturmien korvaamisesta myös muille ammattiryhmille niin yhdenvertaisuuden kuin etätyön kasvaneen suosion takia. Työtapaturmasääntelyn perusteella, etätyön suorittamispaikka tulisi määritellä selkeämmin etätyötä koskevassa sopimuksessa, jotta olisi helpompaa arvioida, milloin etätyöolosuhteissa sattunut tapaturma katsotaan lain mukaan työtapaturmaksi.<sup>77</sup> Etätyöpaikan määrittäminen etätyötä koskevassa sopimuksessa voisi helpottaa työnantajan mahdollisuuksia valvoa työympäristöä ja ennaltaehkäistä tapaturmia.

Suomessa työntekijät eivät ole täysin yhdenvertaisessa asemassa työtapaturmien korvaamisen osalta. Huonoimmassa asemassa ovat ne etätyöntekijät, joiden työnantaja ei ole lisävakuuttanut henkilöstöään vapaaehtoisella vapaa-ajan vakuutuksella. Sen sijaan valtion henkilöstö on huomattavasti paremmassa asemassa. Yhdenvertaisuus on perusoikeus, josta näytetään poikkeavan. Myös tasa-arvon kannalta tarkasteltuna on ongelmallista jättää yksi työntekijäryhmä huonompaan asemaan kuin muut.

---

<sup>76</sup> HE 122/2022 s. 12–13.

<sup>77</sup> Korhonen ja muut, 2024, s. 89.

## 4 Johtopäätökset

Tämän tutkielman tavoitteena oli tarkastella voimassa olevaa oikeutta tulkitsemalla ja systematisoimalla sitä, millainen etätyöntekijän oikeudellinen asema on työtapaturmatilanteessa ja turvaako nykyinen sääntely työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumisen. Tutkimuksen alussa tarkasteltiin etätyön käsitettä, työnantaja- ja työntekijäosapuolten velvollisuuksia etätyössä sekä millaista lainsäädäntöä työturvallisuudesta on säädetty. Todettakoon, että työn osapuolilla on pitkälti samat velvollisuudet kuin mitä lähityössäkin.

Aihe on ajankohtainen mutta koska etätyön yleistyminen työn muotona on suhteellisen tuore ilmiö, ei aihepiiristä ole vielä kovin paljoo oikeuskäytäntöä. Korkein oikeus Suomen ylimpänä tuomioistuimena ei ole julkaissut aiheesta yhtäkään ratkaisua, jonka vuoksi ei ole muodostunut selkeää ratkaisulinjaa. Vakuutusosasto on jättänyt myös jonkin verran tulkinnanvaraa työtapaturmien korvattavuudesta etätyössä. Näiden syiden takia oikeuskäytäntö ei ole vielä kovinkaan vakiintunutta aihepiirin osalta. Tutkielmassa tarkasteltiin vakuutusosaston ratkaisuja, keskeistä lainsäädäntöä, hallituksen esityksiä sekä tieteellisiä artikkeleita.

Tutkimuksessa selvisi, että etätyöntekijän oikeudellinen asema työtapaturmatilanteissa eroaa paikoin huomattavilta osin työnantajan toimitiloissa työskentelevien työntekijöiden asemasta. Tämä johtuu lainsäätäjän työtapaturma- ja ammattilain 2 osan 4 luvun 25 §:n asettamista rajoituksista työtapaturmien korvattavuuden osalta. Lisäksi tapaturman syy-yhteyden arvioinnissa on suhtauduttu tiukasti siihen, että TyTAL 21 §:n 1 momentin mukaisesti vain välittömästi työtehtävän suorittamisen yhteydessä tapahtunut tapaturma korvataan.<sup>78</sup> Etätyöntekijöiden työtapaturmia korvataan siten suppeammin kuin lähityössä sattuneita tapaturmia. Tulokset osoittavat, että rajoitukset ovat osittain perusteltuja, sillä ei olisi tarkoituksenmukaista, että työtapaturma korvattaisiin aina etätyössä. Työnantajan direktio-oikeuteen tehtyjen rajoitusten vuoksi, työnantajalla ei ole

---

<sup>78</sup> VakO 2023/22114:2021.

samanlaisia mahdollisuuksia valvoa etätyöntekijöitä kuin lähityötä tekeviä työntekijöitä ja heidän työolosuhteitaan. Tulokset osoittavat myös sen, että myös muiden kuin valtion etätyöntekijöiden asemaa olisi syytä parantaa esimerkiksi lainsäädäntöä uudistamalla, sillä etä- ja hybridityön suosio luultavammin vain kasvaa tulevaisuudessa.

Työntekijöiden yhdenvertaisuuden arvioinnissa voidaan todeta, että Suomessa työntekijöiden asema ei ole täysin yhdenvertainen työtapaturmien korvaamisen osalta. Oikeusoppineet ovat osoittaneet kirjoituksissaan tämän kaltaisen kohtelun olevan ongelmallista yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta. Työn muotojen lisäksi myös työntekijäryhmien asemassa on eroja, esimerkiksi valtion henkilöstön laajennetun työtapaturmavakuutuksen osalta. Tämän lisäksi jotkut työnantajat ovat vakuuttaneet työntekijänsä kattavammalla vakuutuksella, jolloin eri yrityksissä työskentelevät etätyöntekijät ovat myös eri asemassa työtapaturmien korvattavuuden kannalta tarkasteltuna. Tapaturmavakuutuskeskuksen raportin mukaan noin viidennes työntekijöistä on vakuutettu lisävakuutuksella.<sup>79</sup> Tämä tarkoittaa, että merkittävä määrä suomalaisia työntekijöitä on ilman lisävakuutusta.

Tutkimus osoittaa, että vaikka työntekijöiden työturvallisuudesta, työsuojelun edistämisestä sekä työntekijöiden välisestä yhdenvertaisuudesta on säädetty runsaasti sitä koskevaa lainsäädäntöä ja kansainvälistä oikeutta, ei nykyinen oikeustila ole ongelmaton. Tutkimustulosten perusteella ehdotankin sitä, että lainsäätäjän tulisi perustellusta syyistä tarkastaa työtapaturma- ja ammattitautilain säännökset koskien etätyössä sattuneiden tapaturmien korvaamista sekä tarkentaa lain tavoitteita. Paikkariippumaton työ ei ole vain vaihe, vaan se on tullut tänne jäädäkseen. Työntekijöiden yhdenvertainen asema ja työsuojelun edistäminen ovat perustavanlaatuisia oikeuksia eivätkä pelkästään ulottumattomissa olevia tavoitteita.

---

<sup>79</sup> Tapaturmavakuutus, 2024, s. 10.

## Lähteet

- European Agency for Safety and Health at Work. (2024) Remote and hybrid work: managing safety and health anywhere. Noudettu 4.5.2025 osoitteesta [https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Remote\\_Hybrid\\_work-infosheet-EN.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Remote_Hybrid_work-infosheet-EN.pdf)
- Euroopan komissio (2021). COM/2021/323 final. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle. Työterveyttä- ja turvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys 2021–2027. Työterveys ja -turvallisuus muuttuvassa työelämässä.
- Hietala, H., Hurmalainen, M., Kaivanto, K. (2024). Työsuojeluvastuuopas (Alma Insights).
- Kavén, S., Paasonen, J. (2021). Työsuojelun valvonnan nykytila ja tulevaisuus. Edilex. Noudettu 12.2.2025 osoitteesta <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/23464.pdf>
- Koskinen, S., Valkonen, M. (2018). Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Alma Insights.
- Koskinen, M. (2024). Etätyössä sattuneen tapaturman korvaaminen. Lakimies 1/2024, s. 79–98.
- Koskinen, S., Kairinen, M., Nieminen, K., Nordström, K., Ullakonoja, V., Valkonen, M. (2004). Työoikeus. 5. painos. Alma Insights.
- Kolehmainen, A. (2016). Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä. Teoksessa T. Miettinen (toim.): Oikeustieteellinen opinnäyte – artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Edita. 106–134, Edilex. Noudettu 25.2.2025 osoitteesta <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/kirjat/16170.pdf>
- Korhonen, S., Kurvinen, E., Vartiainen, N. (2022). Etätyön järjestämisen ja valvonnan keinot työturvallisuuden toteuttamiseksi. Liikejuridiikka 3/2022, s. 65–87.
- Korhonen, S., Kurvinen, E., Muukkonen, T., Voutilainen, T. (2024). Etätyöpaikka – onko sillä väliä? Liikejuridiikka 1/2024, s. 78–98. <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/liikejuridiikka/1000980004.pdf>
- Lamponen, H. (2023) Joustavat työn muodot. Edita.

- Lyon, B, Popov, G. (2023). Prevention through ergonomics: Integrating human factors into a prevention through design approach. Professional safety Vol. 68(6). s. 24–33
- Salo, K. (2023) Asiantuntija pohtii: Työtapaturma etätyössä – pitäisikö käydä uusi keskustelu lakisääteisen turvan sisällöstä? Tapaturmavakuutuskeskus. Noudettu 1.4.2025 osoitteesta <https://www.tyotapaturmatieto.fi/julkaisu/tyotapaturmatietopalvelu/3781>
- Tapaturmavakuutuskeskus. Työtapaturmavakuutus numeroina 2022. Noudettu 5.5. osoitteesta <https://api.tyotapaturmatieto.fi/file-store/0-506809-1107051>
- Työturvallisuuskeskus. Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Noudettu 5.5. osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvaluus/vastuut-ja-velvoitteet/tyontekijan-velvollisuudet-ja-oikeudet/>
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Työturvallisuus etätyössä. Noudettu 28.4.2025 osoitteesta <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Kansainvälisen työjärjestön julistus työelämän peruseriaateista ja -oikeuksista. Noudettu 15.4.2025 osoitteesta [https://tem.fi/documents/1410877/9097147/1998\\_julistus\\_2022.pdf/6fe624a7-f662-1553-1b80-fa5dfffb48262/1998\\_julistus\\_2022.pdf?t=1673618847028](https://tem.fi/documents/1410877/9097147/1998_julistus_2022.pdf/6fe624a7-f662-1553-1b80-fa5dfffb48262/1998_julistus_2022.pdf?t=1673618847028)
- Työ- ja elinkeinoministeriö. ILO:n yleissopimus nro 155. Työturvallisuus ja- terveys sekä työympäristö (1981). Noudettu 15.4.2025 osoitteesta [https://tem.fi/documents/1410877/2971009/ilo\\_yleissopimukset.pdf/995fef91-ccf5-4a3e-ada1-82c836cd347f/ilo\\_yleissopimukset.pdf?t=1531294660000](https://tem.fi/documents/1410877/2971009/ilo_yleissopimukset.pdf/995fef91-ccf5-4a3e-ada1-82c836cd347f/ilo_yleissopimukset.pdf?t=1531294660000)

## Virallislähteet

HE 122/2022 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi valtion henkilöstölle etätyöstä johtuvista olosuhteissa sattuneiden tapaturmien korvaamisesta.

HE 277/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työtapaturma- ja ammattitautilaiksi.

HE 59/2002 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liit-tyviksi laeiksi.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

### **Oikeuskäytäntö**

Vakuutusoikeus 2021/4073:2020.

Vakuutusoikeus 2023/22114:2021.

Vakuutusoikeus dnro 21085/03.04.04.02.02/2021.