

Työoikeuden emeritusprofessori Seppo Koskinen

Työtehtävien hoitaminen puhelimella ja erityisesti WhatsApp

Työnantajan tulee antaa työntekijälle työn suorittamiseen tarkoituksenmukaiset ja riittävät välineet. Työlainsäädännön mukaan työntekijöiden ei tarvitse käyttää omia työvälineitä. Käytännössä asia ei kuitenkaan ole näin selväjakoinen. Työntekijät suhtautuvat eri tavoin oman puhelimen käyttämiseen työtehtävien suorittamiseen. Joillekin oman puhelimen käyttäminen on normaalia, jotkut taas eivät tähän suostu. Digitalisoituminen ja somettuminen ovat aiheuttaneet monia uusia ongelmia työpaikoilla.

“Työskentelen kaupan alalla esimiehenä. Itse en ole liittynyt yhteenkään whatsapp-ryhmään ja se valitettavasti vaikuttaa jo työskentelyyni. Työajalla pidän puhelimeni pukuhuoneen kaapissa, koska omaa puhelinta ei saa/tarvitse käyttää työaikana!!! Firmani ei ole kyennyt tarjoamaan työpuhelinta, johon voisi asentaa esim. whatsappin... Aluepäällikköni on nyt kolme kertaa "keskustellut" kanssani siitä, kun en ole whatsappissa. Kohtuullisen suoraan sanoi, että en voi edetä myymäläpäälliköksi, koska en suostu käyttämään whatsappia työntekoon. Ja eräissä keskustelussa hän sanoi, että "haluathan sinä olla paras mahdollinen esimies?". Eli siis en voi olla paras mahdollinen esimies niillä välineillä, jotka työnantajallani on tarjota?!”

Työvälineet antaa työnantaja

Työnantajan on annettava työntekijälle / esimiehelle asianmukaiset työvälineet eli riittävillä ominaisuuksilla varustettu puhelin ja puhelinliittymä. Jos työn on sovittu edellyttävän sosiaalisen median seuraamista ja siihen reagointia, tämä on oltava mahdollista työnantajan tarjoamilla työvälineillä. Työvälineenä puhelimen pitää olla asianomaiselle työntekijälle sopiva, eli esimerkiksi iäkkäälle riittävän iso näyttö ja hänelle sopivat toiminnot. WhatsApp sovelluksen käyttökin tulee opastaa niille, jotka sitä työtehtäviensä johdosta käyttävät.

Työntekijän urakehitys ei saa kärsiä siitä, että työnantajan laiminlyödessä omat veloitteensa puhelimen osalta työntekijä ei käytä työtehtävien hoitamiseen omaa puhelintaan. Jos työnantaja ei ymmärrä omia veloitteitaan, toki käytännössä näin saattaa tapahtua. Työnantaja tällöin syrjii kyseistä työntekijää hänen henkilöönsä liittyvällä perusteella.

Puhelinedun luonne

Puhelinluontaiset on työsopimuksen ehto ja sitoo osapuolia. Jos luontaisetuun aletaan edellyttää työnantajan puolelta tekniikan kehittyessä lisäohjelmia, voidaan olla tilanteessa, jota työntekijä ei ole voinut mieltää sitoutuessaan luontaisedun käyttöön. Luontaisedusta ei työntekijä voi kuitenkaan normaalisti irtaantua yksipuolisesti mutta toisaalta työnantajakaan ei voi yksipuolisesti muuttaa luontaisedun sisältöä. Luontaisetuälypuhelin ei velvoita ilman eri sopimusta siihen, että sitä pitää kuljettaa mukanaan työajan ulkopuolella.

Työntekijän on aina käytettävä työnantajan tarjoamia työvälineitä ja tässä mielessä työntekijä ei voi sanoa työnantajalle, että en suostu luontaisetuun ollenkaan. Työntekijän kieltäytyminen

käyttämästä työnantajan työväliseksi työtehtävissä tarjoamaa puhelinta voi olla työsopimuksen tekemisen pätevä este ja myös työsopimuksen päättämisperuste.

Jos oma puhelin on luontaisetuna, ei työnantaja voi vaatia työntekijää ostamaan uusi oma, jos puhelin hajoaa. Tällöin vaan luontaisetut lakkautetaan. Työntekijällä on velvollisuus huolehtia siitä, että puhelinyhteys on koko ajan kunnossa.

Vuosiloman, sairasloman, lomauttamisen yms. tapahtuvien työnteon estymisten aika on sovittava etukäteen. Jos mitään ei ole sovittu, työntekijä voi esimerkiksi vuosiloman aikana lopettaa työnantajan luontaisetukännykän lataamisen. Vastaavasti jos mitään ei ole sovittu, sairasloman tai lomautuksen aikana yms. palkattoman tai palkallisen vapaan aikana työntekijällä ei ole velvoitetta seurata puhelintaan. Vaikka siis työntekijällä on vastuu huolehtia luontaisedun toimintavalmiudesta, tätä velvoitetta ei ole ilman eri sopimusta loman tai vapaan aikana.

Velvoittaa someen ei voida

Työnantajalla ei ole oikeutta edellyttää, kuten usein kuulee olevan, että työntekijä liittyy jonkin sosiaalisen median kuten WhatsAppin käyttäjäksi. Some-tehtävät on erikseen sovittava joko työsopimusta tehtäessä tai sitä tällä tavoin muutettaessa (ja ovat siis aina työaika). Työnantajalla ei ole oikeutta yksipuolisesti määrätä työntekijälle some –tehtäviä. Työnantaja ei voi edellyttää keneltäkään WhatsAppissa oloa omalla puhelimella, ellei puhelin ole luontaisetut.

On työaika, jos seurattava

WhatsApp -seuranta, kun se liittyy työtehtäviin tai jos sen seuraamista edellytetään, on aina työaika. Työajan osalta on syytä sopia asianmukaiset seurantatavat ja –ajankohdat, jos tämä on mahdollista. Jos työntekijällä on velvollisuus ”jatkuvasti” olla päällä WhatsApp -seuranta, tämän kuormittavuus on aina arvioitava. Esimerkiksi sen katsominen, onko tullut työhön liittyviä WhatsApp -viestejä, on työaika. Viesteihin vastaaminen ja muu reagointi ovat työaika. Jos työnantaja ei anna asianmukaisia työvälkeitä WhatsApp -työskentelyyn ja sovi asioista, ei työn tai tiedonkulun ongelmiin voida vedota työnjohdollisesti laiminlyöntinä, kun työnantaja ei ole huolehtinut omista velvoitteistaan.

Omasta puhelimesta päättää itse

Työnantaja ei voi edellyttää, vaikka lähettää viestejä työntekijän omaan puhelimeen, että tämä niitä lukee, jos omaa puhelinta ei ole sovittu työväliseksi. Omaa puhelinta (mikäli se ei ole luontaisetut) ei tarvitse myöskään pitää auki työaikana siltä varalta, että työnantaja voisi siihen soittaa tai lähettää viestin.

Työntekijällä on työn ja vapaa-ajan erottamisoikeus. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että työnantajaviestejä ei tarvitse seurata, jos tätä ei ole sovittu työtehtäväksi. Oman puhelimen voi pitää vapaa-ajalla ”työnantajalta kiinni” eli suunnata työnantajan puhelut puhelimen toiseen SIM-korttiin ja sulkea vapaa-ajaksi sen. Jos työnantaja sallii/edellyttää työntekijän käyttävän omaa kännykkäänsä työasioiden hoitoon, on työasioiden tietosuoja sinänsä työnantajan riskillä mutta työnantaja ei voi määrätä siitä, mitä ohjelmia työntekijä laitteeseensa lataa.

Työn edellyttämät ohjelmat tulee yhteisesti puhelimen ollessa luontaisetut sopia. Työnantaja ei voi kieltää henkilöä lataamasta omaan puhelimeensa haluamiaan yleisesti saatavilla olevia ohjelmia tai sovelluksia.