



26.1.2024

Valtionhallinnon kehittämisosasto

Sisältöalue/Innehåll
Ulkomaan etätyö
Säännökset joihin määräysten/ohjeiden antaminen perustuu Stadganden på vilka behörigheten att meddela föreskrifter / anvisningar grundar sig Valtioneuvoston ohjesääntö 17 §
Kohderyhmät / Målgrupper Ministeriöt ja virastot
Voimassaoloaika / Giltighetstid 1.2.2024 - toistaiseksi
Kumoo määräyksen (pvm nro) / Upphäver föreskrift (datum, nr) -

Valtion henkilöstön etätyöskentely ulkomailla

1. Johdanto

Valtion työmarkkinalaitos on antanut ohjeen etätyön periaatteista ja palvelussuhteen ehdoista (VN/24414/2020). Ohjeessa on todettu, että muun muassa työnantajavelvoitteista johtuen etätyön tekemistä ulkomailla ei tulisi sallia, mikä on myös tämän ohjeen peruslähtökohta. Pääsääntöisesti valtiolla tehtävä työ ei ole myöskään luonteeltaan sellaista, että etätyöskentely ulkomailla olisi valtion edun kannalta perusteltua tai edes mahdollista. Poikkeuksia pääsäännöstä voi kuitenkin esiintyä ja mikäli ulkomailla tehtävää etätyötä on tarve harkita, tulisi viraston kiinnittää erityistä huomiota tässä ohjeessa esiin nostettuihin seikkoihin.

Suomessa tehtävä etä- ja hybridityö on osa uudistuvaa työelämää ja vakiintunut osaksi valtion virastojen toimintakulttuuria. Se on useimmissa tehtävissä järjestettävissä annetut ohjeet ja reunaehdot huomioiden. Kotimaassa työskenneltäessä työnantajan ja virkamiehen tai työntekijän vastuut on määritelty selkeästi, turvalliset yhteydet ja järjestelmät ovat olemassa ja etätyötä tehdessä tapahtuvien tapaturmien korvaamisesta on säädetty lailla. Ulkomailla tehtävän etätyön osalta tilanne on huomattavasti epäselvempi. Ulkomailla tehtävässä etätyössä noudatetaan sekä Suomen että kohdemaan työntekeä koskevaa lainsäädäntöä sekä mahdollisia kansainvälisiä tai kahdenvälisiä sopimuksia. Huomionarvoista on, ettei edes etätyön käsite ole välttämättä tunnettu kaikissa maissa, vaan etätyö saattaa rinnastua tavalliseen työntekoon tai edellyttää työlupaa. Epäselvää on myös miten eri kohdemaat suhtautuvat Suomen valtion virkamiesten ja työntekijöiden työskentelyyn maassaan. Lisäksi ulkomailla työskentelyyn saattaa sisältyä merkittäviä tietoturvariskejä.

Valtiovarainministeriö nostaa tällä ohjeella esiin ulkomailla tehtävään etätyöhön liittyviä haasteita sekä kokoaa yhteen keskeisiä huomioon otettavia seikkoja. Koska edellytykset etätyön tekemiselle on selvitettävä jokaisen maan osalta erikseen, ei yleistä, kuhunkin yksittäistapaukseen soveltuvaa ohjetta etätyön tekemisestä ulkomailla ole mahdollista antaa.

Virkamatkustamiseen liittyvä muutamien päivien lyhytaikainen työnteko ulkomailla ei ole tässä ohjeessa tarkoitettua etätyöskentelyä ulkomailla.

2. Ulkomailla tehtävän etätyön edellytykset

Viraston ei tule tehdä yleistä ulkomaan etätyötä sallivaa päätöstä tai ohjetta johtuen vastuukysymysten moninaisuudesta ja vaihtelusta kohdemaittain, vaan yksittäiset päätökset tulee tehdä tapauskohtaisesti huolellisen harkinnan perusteella. Virasto voi edellä todetusta huolimatta linjata, onko etätyön tekeminen ulkomailla kokonaan kiellettyä vai ei. Mikäli etätyö ulkomailla ei ole kokonaan kiellettyä, voidaan virastossa määritellä ne periaatteet tai reunaehdot, jotka ohjaavat harkintaa kussakin yksittäistapauksessa.

Yksittäisellä virkamiehellä tai työntekijällä ei ole koskaan subjektiivista oikeutta ulkomaan etätyöhön, mutta työnantajalla on velvollisuus kohdella henkilöstöään tasapuolisesti samanlaisissa tilanteissa. Ulkomaan etätyöstä aiheutuvat vaikutukset työyhteisön toimintaan, työtehtävien jakautumiseen ja vuorovaikutukseen tulee huomioida päätösharkinnassa.

Ennen kuin virasto tekee yksittäistä henkilöä koskevan ratkaisun, on asiaa selvitettävä kattavasti ja arvioitava syntyvät riskit, haitat ja hyödyt. Tehty selvitystyö on dokumentoiva asianmukaisesti. Selvitystyö vaatii aikaa ja resursseja ja siitä saatavaa aiheutua ylimääräisiä kustannuksia. Lisäksi viraston tulee varautua siihen, että lisäselvitystyötä tai yllättäviä kustannuksia voi syntyä myös myöhemmin varsinaisen etätyöskentelyjakson aikana.

Jos etätyöstä ulkomailla on hyötyä vain virkamiehelle tai työntekijälle itselleen yksityishenkilönä, tulee siihen suhtautua kielteisesti työnantajalle ja valtiolle syntyvien kustannusten ja vastuiden vuoksi. Valtion resurssien ja henkilöstön työajan käyttäminen virkamies- tai työntekijälähtöisen etätyön mahdollistamiseksi on oltava objektiivisesti perusteltavissa. Lisäksi ulkomailla tehtävä etätyö sisältää aina riskejä, joita ei pystytä edes huolellisella ennakkovalmistautumisella kokonaan poistamaan.

Etätyötä ulkomailla suunnittelevalla henkilöllä on itsellään ennakkoon laaja selvitysvelvollisuus ulkomailla työskentelyyn liittyvistä asioista kuten viranomaisluvista ja verotuksesta. Selvitystyötä ei kuitenkaan voi kokonaan jättää virkamiehen tai työntekijän vastuulle, vaan työnantaja vastaa aina omien vastuidensa ja velvollisuuksiensa selvittämisestä. Etätyötä suunnittelevan tulee kuitenkin myötävaikuttaa selvitystyöhön ja antaa selvitystyötä varten tarvittavat tiedot.

Mikäli ulkomaille lähtöä suunnitteleva virkamies tai työntekijä ei ole Suomen kansalainen tai hänellä on kohdemaan kansalaisuus, kiinteät perhesuhteet kohdema-

han tai pysyvä asuinpaikka kohdemaassa, vaikuttavat nämä seikat erityisesti sosiaaliturvan määräytymiseen ja verotukseen, mikä on huomioitava selvitystyössä ja päätösharkinnassa. Edellä mainitut tekijät saattavat muodostua esteeksi ulkomaan etätyöjärjestelylle. Lisäksi ulkomaan etätyöstä tehtävässä päätöksessä tai sopimuksessa pitää edellyttää, että lähtijä ilmoittaa välittömästi, jos edellä mainituissa olosuhteissa tapahtuu muutoksia etätyöjakson aikana.

Esimerkkejä tilanteista, joissa ulkomaan etätyön sallimista voidaan harkita

Alla on kuvattu esimerkkejä tilanteista, joissa työnantajalla voi olla hyväksyttäviä syitä sallia etätyöskentely ulkomailla.

- Virkamiehen tai työntekijän tehtäviin sisältyy paljon kansainvälistä yhteistyötä, jolloin voi olla viraston kannalta hyödyllistä työskennellä jonkin aikaa ulkomaitten kollegojen kanssa yhteisessä työympäristössä. Tällaista tarvetta ovat kuvanneet esimerkiksi tutkimustyötä ja laajaa EU-yhteistyötä tekevät virastot.
- Jos virkamiehen tai työntekijän puoliso lähtee ulkomaille töihin ja virkamies tai työntekijä haluaa lähteä mukaan, niin lähtökohtana on hakea palkatonta vapaata, jonka myöntäminen on harkinnanvaraista. Virkavapaan myöntämisestä tietyissä tilanteissa on annettu suosituksia Valtiovarainministeriön määräyksessä "Eräät ulkomaantyön palvelussuhteen ehdot" (VM/2468/00.00.00/2017). Joissakin erityistilanteissa työnantaja voi palkattoman virkavapaan myöntämisen sijaan harkita etätyöjärjestelyä, jos perheen ulkomaan asuntoon on mahdollista järjestää turvallinen etätyöympäristö ja kyseisessä maassa on mahdollista tehdä ulkomaan etätyötä. Edellä kuvattu peruste voi tulla harkittavaksi erityisesti silloin, jos ulkomaille lähetettävä puoliso on itsekin töissä valtiolla ja kokonaisjärjestely on valtion edun mukainen. Tällöin valtionhallinnolla voi olla yleinen intressi edistää valtion virkamiesten ja työntekijöiden mahdollisuuksia työskennellä kansainvälisissä tehtävissä. Mahdollistamalla virkamiehen tai työntekijän etätyö kohdemaassa, joko kokoaikaisesti, osa-aikaisesti tai pätikkäin, voidaan tukea edellä mainittua tavoitetta sekä työn ja perhe-elämän yhdistämistä.
- Myös muut erityisen painavat, työn ja yksityiselämän yhdistämiseen liittyvät syyt voivat poikkeuksellisissa tilanteissa puoltaa väliaikaista etätyöskentelyä ulkomailla, kuten esimerkiksi toisessa maassa asuvan lähiomaisen vakava sairastuminen tai muu vastaava painava peruste. Ensisijaisesti työn ja yksityiselämän yhdistäminen rajat ylittävissä tilanteissa tulee kuitenkin hoitaa vuosilomien ja muiden vapaiden puitteissa.

Etätyön kesto

Etätyö ulkomailla ei voi olla koskaan pysyvä ratkaisu, mutta sen kesto ja jaksotus voivat vaihdella. Työnantajan on huomioitava kaukana työpaikasta etätyössä olevien yhdenmukainen kohtelu riippumatta siitä, onko henkilö etätöissä kotimaassa vai ulkomailla, kun työtehtävät edellyttävät työpaikalle tuloa.

Etätyön kestoa pohdittaessa tulisi virkamiehen tai työntekijän ja viraston tarpeiden lisäksi huomioida myös suunnitellun työskentelyvaltion lainsäädäntö ja tarkistaa, onko etätyön kestoa rajattu tai vaikuttaako esimerkiksi samasta virastosta tulevien

etätyöntekijöiden määrä verotukseen tai työnantajan velvoitteisiin. Koska riskit ja selvittävät asiat lisääntyvät työskentelyjakson pidentyessä, tulisi pitkiin etätyöskentelyjaksoihin suostua vain erityisen painavista syistä. Pitkän etätyöjakson sijasta voi harkita myös etätyön jaksottamista esimerkiksi siten, että henkilö työskentelee vuorotellen tiettyjä ajanjaksoja Suomessa ja ulkomailla. Hyvin lyhyitä, yksittäisiä etätyöjaksoja harkittaessa, tulisi niiden tarkoituksenmukaisuutta pohtia suhteessa vaaditun selvitystyön laajuuteen.

Kohdemaan merkitys

Suunniteltaessa etätyön tekemistä ulkomailla on huomioitava myös kohdemaata ja siihen liittyvät mahdolliset riskitekijät. On huomionarvoista, että sääntely voi vaihdella merkittävästi myös eri EU-maiden välillä. Edellä mainitusta huolimatta turvallisimpia etätyömaita ovat monet EU- ja ETA-maat, joiden alueella etätyön järjestäminen on parhaiten ennakoitavissa ja joissa on kattavat kansainväliset sopimukset ja säännökset, toimivat yhteiskunnalliset rakenteet ja viranomaispalvelut sekä säännelty työvoiman liikkuvuus.

EU/ETA-alueen ulkopuolella tapahtuvaan etätyöhön tulee lähtökohtaisesti suhtautua kielteisesti. EU- ja ETA-maiden ulkopuolella tunnistettuja etätyön riskielementtejä ovat esimerkiksi huomattavasti haastavampi lainsäädännöllinen ja kansainvälisoikeudellinen sopimusympäristö, erilaiset yhteiskunta- ja palvelurakenteet sekä kohdemaiden vaihtelevat turvallisuustilanteet. Myös riittävästä tietoturvasta huolehtiminen voi olla vaikeaa. Lisäksi työnteke kaukana Suomesta ja eri aikavyöhykkeellä voi aiheuttaa käytännön haasteita.

Kohteesta johtuva selvitystyön huomattava määrä voi jo sinänsä olla peruste etätyön kieltämiseksi yksittäistapauksessa samoin kuin liian suuriksi arvioidut riskit.

Ulkomaan etätyöstä päättäminen ja sopiminen

Jos virasto päättää sallia ulkomaan etätyön yksittäisessä tapauksessa, on aina laadittava vielä erillinen kirjallinen etätyöpäätös tai -sopimus. Koska virkamiehen kanssa ei voi tehdä sopimusta työn johtamiseen ja organisointiin liittyvistä asioista, tulee virkamiehen osalta etätyöstä tehdä päätös, joka perustuu virkamiehen suostumukseen.

Etätyösopimukseen tai -päätökseen tulee kirjata etätyön tekemisen paikka ja kesto. Päätöksestä tai sopimuksesta on selkeyden vuoksi hyvä käydä ilmi, että työnantajalla on aina oikeus keskeyttää etätyö ja edellyttää työntekeä Suomessa. Lisäksi etätyöpäätöksestä tai -sopimuksesta on käytävä riittävän yksityiskohtaisesti ilmi asiat, jotka liittyvät mm. tavoitettavuuteen ja yhteydenpitoon, työtehtäviin ja niiden suorittamiseen sekä käynteihin kotimaassa kuten kokouksiin osallistumiseen työpaikalla.

Päätöksen tai sopimukseen on kirjattava, että lähtijä vastaa ulkomaan etätyöstä johtuvista käytännön järjestelyistä ja siitä, että etätyön tekeminen kohdemaassa on käytännössä mahdollista. Etätyöhön lähtijä vastaa myös ulkomaan etätyöstä aiheutuvista lisäkustannuksista (esimerkiksi matkat kohdemaan ja Suomen välillä, mukaan lukien työtehtävistä, etätyön keskeytymisestä tai tietoteknisten laitteiden

päivittämisestä aiheutuvat matkat Suomeen, vakuutusturva, internet-yhteys ja kalusteet). Lisäksi on hyvä todentaa kummankin osalta muun muassa viranomaisvastuut, mukaan lukien kohdemaahan viranomaisille tehtävät ilmoitukset ja maksut, muut kohdemaahan liittyvät vastuut sekä turvallisen työnteon edellytykset. Työnantajan on myös käytävä lähtijän kanssa läpi, että muut palvelussuhteen ehdot ja henkilöstöedut säilyvät pääosin ennallaan eikä niitä järjestetä erikseen ulkomaille soveltuviksi.

Työnantajavastuiden ja yhdenmukaisen soveltamiskäytännön varmistamiseksi viraston henkilöstöhallinnosta vastaavan tahon on huolehdittava päätösten ja sopimusten laatimisesta. Samasta syystä myös päätökset ulkomaan etätyön sallimisesta kussakin yksittäisessä tapauksessa tulee tehdä keskitetysti eikä esimerkiksi lähiesihenkilön toimesta.

3. Huomioitavaa ulkomaan etätyön osalta

Tässä luvussa on listattu asioita, jotka on otettava selvitystyötä tehdessä huomioon. Lista ei ole tyhjentävä ja virasto sekä virkamies tai työntekijä vastaavat siitä, että edellytykset etätyöskentelylle kohdemaassa on asianmukaisesti ja kattavasti selvitetty ennen kuin virasto päättää etätyöstä ulkomailla.

On tärkeää huomata, ettei virasto voi ottaa lisävuukuuksia lähtijälle, vaan lähtijän on huolehdittava itse asianmukaisesta vakuutusturvasta (esim. laaja matkavakuutus sisältäen sairaus-, tapaturma- ja vastuuvakuutuksen). Vakuutusten ottamisesta on mainittava etätyöpäätöksessä tai -sopimuksessa ja lähtijän on huolehdittava siitä, että ne ovat voimassa myös, kun ulkomailla tehdään etätyötä. Lisäksi lähtijän tulee hankkia Eurooppalainen sairaanhoitokortti, jos etätyötä tehdään EU- ja ETA-maissa, Sveitsissä, Isossa-Britanniassa tai Pohjois-Irlannissa.

Matkustaminen

Matkustamiseen ja fyysiseen turvallisuuteen ja terveyteen liittyy ulkomailla riskejä, jotka on syytä selvittää ja huomioida. Henkilö ei voi olla virka- tai työmatkalla ollessaan ulkomailla etätyössä. Valtion matkavahinkoturva on voimassa vain työnantajan hyväksymillä virkamatkoilla.

Mahdolliset virkamatkat kolmanteen maahan korvataan tosiasiallisten kulujen mukaan, mutta korkeintaan määrään, joka tulisi korvattavaksi, jos virkamatka olisi alkanut tai päättynyt kotimaan virka- tai työntekopaikalle. Ulkomaan etätyötä tehdessä virkamatkoja tulee välttää.

Etätyötä tekevä vastaa kuluista, joita aiheutuu virkamiehen tai työntekijän vastuulle normaalisti kuuluvista työtehtävistä mm. kokouksista tai laitteiden päivittämistarpeista johtuvista matkoista Suomeen.

Työterveyshuolto, työsuojelu ja tapaturmat

Työnantaja ei järjestä ulkomailla etätyössä olevalle työterveyshuoltoa tai sairaanhoitoa kohdemaassa. Työnantaja vastaa kuitenkin työterveyshuoltolain mukaisesta ennaltaehkäisevästä työterveyshuollosta osana kotimaassa järjestettyä työterveyshuoltoa. Virkamies tai työntekijä voi hakeutua omalla kustannuksellaan

Suomessa järjestettyyn työterveyshuoltoon ja hyödyntää viraston työterveyshuoltosopimukseen kuuluvia mahdollisia etäpalveluita, mikäli palveluntarjoaja sallii niiden käytön ulkomailta.

Työnantaja vastaa omalta osaltaan sille kuuluvista työturvallisuuteen ja työsuojeluun liittyvistä lakisääteisistä velvoitteista. Työnantajavastuut määrittävät sekä Suomen että kohdemaan lainsäädännön mukaisesti. Työturvallisuuslaki ei välttämättä kaikilta osin sovellu ulkomailla tehtävään etätööhön, sillä työnantajalla ei mm. ole mahdollisuuksia selvittää ja vaikuttaa työskentelyolosuhteisiin. Työnantajalla on kuitenkin työturvallisuuslain mukainen yleinen huolehtimisvelvollisuus, joskin se on suppeampi ja virkamiehen tai työntekijän oma vastuu korostuu, kuten etätöissä yleensäkin. Työnantajan tulee selvittää ulkomaan etätööhön liittyviä riskejä mahdollisuuksien mukaan ja arvioida mahdollisten toimenpiteiden kuten ohjeistuksen tarve. Riskien hallinnan näkökulmasta on otettava myös huomioon, että direktio-oikeuden käyttö, esimerkiksi varhaisen tuen mallin mukaisissa tilanteissa, on käytännössä hankalampaa, kun henkilö on ulkomailla.

Etätöyövaltiossa työskentely edellyttää maan pakottavan työoikeudellisen lainsäädännön noudattamista (ns. alueperiaate). Jos kohdemaan sääntely olisi tiukempi kuin Suomessa, määräytyisivät etätöyösovimuksen tehneen viraston vastuut kohdemaan sääntelyn mukaisesti.

Lain valtion henkilöstölle etätöyöstä johtuvissa olosuhteissa sattuneiden tapaturmien korvaamisesta (1012/2022) mukainen etätöyötapaturmaturva on voimassa myös ulkomailla, jos etätöyöstä on asianmukaisesti päätetty tai sovittu ja jos tapaturma on sattunut etätöyöstä johtuvissa olosuhteissa.

Työ- ja oleskeluluvat tai viisumit

Kohdemaan osalta on selvitettävä tarpeelliset työ- ja oleskeluluvat tai viisumit. Pelkkä turistiviisumi ei useinkaan ole riittävä. Oikeiden lupien ja viisumien hankkimisen laiminlyöntiin voi liittyä huomattava sanktioriski sekä työnantajalle että virkamiehelle tai työntekijälle. Virkamies tai työntekijä vastaa pääsääntöisesti lupa-asioiden selvittelystä ja tarvittavien lupien hakemisesta.

Sosiaaliturva

Työnantajan tulee selvittää huolellisesti eläke- ja sosiaaliturvaan liittyvät maksuvelvoitteet ennen ulkomaan etätöyöskentelyn alkamista. Virkamies tai työntekijä voi kuulua ulkomailla työskennellessään Suomen sosiaaliturvan piiriin, jos hänelle haetaan A1-todistus työnantajan toimesta. Todistus voidaan hakea, jos etätöyöskentely tapahtuu järjestelyn piiriin kuuluvassa maassa ja se on voimassa enintään kaksi vuotta kerrallaan. Sosiaaliturvasopimusten ulkopuolisissa maissa työskentely voi tarkoittaa maksuvelvollisuutta molempiin maihin eikä valtio tällöin kustanna kaksinkertaista sosiaaliturvaa virkamiehilleen tai työntekijöilleen.

Verotus

Ulkomaan etätöyöhön lähtevä vastaa pääsääntöisesti itse verotukseen liittyvien asioiden selvittämisestä. Verotuksen osalta viraston tulee omalta osaltaan huomioida

mm. Suomen ja kohdemaan väliset verosopimukset ja kiinteän toimipaikan muodostumisen mahdollisuus (myös EU:ssa). Verosopimuksissa kriittinen raja on yleensä 6 kuukautta, mutta joissakin maissa ratkaisevaa voi olla se, että Suomen valtio on palkanmaksaja. Myös mahdollisia kaksoisverotustilanteita voi syntyä.

Työvälineet

Etätyöpäätökseen tai -sopimukseen tulee kirjata muun ohella tiedot mukaan otetavista laitteista sekä ehdot niiden käytöstä ja käytön rajoituksista huomioiden myös käytöstä aiheutuvat kustannukset (puhelut, datansiirto, huollot jne.). Lisäksi on hyvä huomioida, että joidenkin ohjelmistojen lisenssit ovat maakohtaisesti rajattuja, mikä voi aiheuttaa lisäkustannuksia tai käyttörajoituksia. Tarvittaessa työskentelyvälineet on tietoturvasyistä vaihdettava ennen ja jälkeen etätyöskentelyjakson.

Tietoturva ja tietosuoja

Tietoturvan ja tietosuojan toteuttaminen ulkomailla on selvästi haastavampaa kuin työskenneltäessä kotimaassa. Lähtökohtana on, että valtionhallinnon järjestelmiä ei käytetä ulkomailla avoimissa verkkoympäristöissä, vaan ne tulee aina varmentaa VPN-yhteyksin. Ulkomaan etätyötä suunniteltaessa on selvítettävä minkälaisia laitteita ja yhteyksiä kohdemaassa voidaan käyttää ja määriteltävä ne paikat, joissa etätyötä voidaan tehdä. Lisäksi on selvítettävä, syntyykö mahdollisista laitevaihdoksista tai yhteyksien käyttämisestä ulkomailla lisäkustannuksia.

Viraston tietoturvasta vastaavan toimintayksikön tulee tehdä kussakin yksittäistapauksessa arvio etätyöskentelyn tietoturvaan liittyvistä riskeistä. Osana riskinarviointia työnantajan on arvioitava sitä, voidaanko valtionhallinnon eri järjestelmiin tai tietoihin päästä käsiksi etätyötä tekevän käyttämien yhteyksien ja työvälineiden kautta. Kohdemaan viranomaisilla saattaa esimerkiksi olla paikallisen lainsäädännön turvin oikeus tunkeutua viestintäkanaviin ja seurata tietoliikennettä, josta voi aiheutua vakavaa haittaa kansallisille tietojärjestelmille.

Tietosuojan osalta on huomioitava, että henkilötietoja ei lähtökohtaisesti voi viedä kolmansiin maihin tai käsitellä kolmansissa maissa eli EU- ja ETA-maiden ulkopuolella. Viraston vastuulla rekisterinpitäjänä on huolehtia, että tietosuojasäännöksiä noudatetaan myös työtekomaassa.

Valtiosihteeri kansliapäällikkönä

Juha Majanen

Osastopäällikkö, ylijohtaja

Juha Sarkio

VN/3273/2024-VM-1

Seuraavat henkilöt ovat allekirjoittaneet tämän asiakirjan sähköisesti /

Följande personer har undertecknat denna handling elektroniskt /

This document has been signed electronically by the following persons: