



26.1.2024

Avdelningen för utveckling av statsförvaltningen

Sisältöalue/Innehåll
Distansarbete från utlandet
Säännökset joihin määräysten/ohjeiden antaminen perustuu Stadganden på vilka behörigheten att meddela föreskrifter/anvisningar grundar sig 17 § i reglementet för statsrådet
Kohderyhmät/Målgrupper Ministerier och ämbetsverk
Voimassaoloaika/Giltighetstid 1.2.2024 – tills vidare
Kumoa määräyksen (pvm nro)/Upphäver föreskrift (datum, nr) -

Distansarbete från utlandet för statens anställda

1. Inledning

Statens arbetsmarknadsverk har utfärdat en anvisning om principerna för distansarbete och anställningsvillkor (VN/24414/2020). I anvisningen konstateras det att på grund av bland annat arbetsgivarens skyldigheter bör distansarbete utomlands inte tillåtas, och det är även utgångspunkten för denna anvisning. I regel är statligt arbete inte heller till sin karaktär sådant att distansarbete från utlandet är motiverat eller ens möjligt med tanke på statens intresse. Undantag från huvudregeln kan dock förekomma och om det finns ett behov av att överväga distansarbete i utlandet bör ämbetsverket fästa särskild uppmärksamhet vid de faktorer som lyfts fram i denna anvisning.

Distans- och hybridarbete i Finland hör till omställningarna i arbetslivet och har blivit en etablerad del av de statliga ämbetsverkens organisationskultur. Inom de flesta arbetsuppgifter kan det ordnas med beaktande av gällande anvisningar och ramvillkor. När det gäller arbete i hemlandet finns det tydliga ansvar för arbetsgivaren och tjänstemännen eller arbetstagarna, säkra förbindelser och system och olycksfall i samband med distansarbete ersätts med stöd av lag. Vid distansarbete från utlandet är situationen inte lika klar. Distansarbete från utlandet omfattas av både Finlands och värdlandets arbetslagstiftning och av eventuella internationella eller bilaterala avtal. Det bör noteras att alla länder inte nödvändigtvis ens känner till begreppet distansarbete, utan distansarbete kanske likställs vid vanligt arbete eller kräver arbetstillstånd. Det är också oklart hur olika värdländer förhåller sig till att finska statliga tjänstemän och arbetstagare arbetar i landet i fråga. Dessutom kan arbete i utlandet vara förknippat med betydande informationssäkerhetsrisker.

Finansministeriet lyfter i den här anvisningen fram de utmaningar som förknippas med distansarbete i utlandet och sammanställer viktiga faktorer som bör beaktas. Eftersom förutsättningarna för distansarbete måste utredas separat för varje land är det inte möjligt att ge en allmän anvisning om distansarbete i utlandet som lämpar sig för varje enskilt fall.

Tillfälligt arbete i utlandet under några dagar i samband med tjänsteresor är inte sådant distansarbete från utlandet som avses i denna anvisning.

2. Förutsättningar för distansarbete från utlandet

Ämbetsverken ska inte fatta allmänna beslut eller utfärda allmänna anvisningar som tillåter distansarbete från utlandet på grund av de varierande ansvarsfrågorna i de olika värdländerna. Enskilda beslut ska fattas från fall till fall utifrån noggrann prövning. Ämbetsverket kan trots det som konstateras ovan fastställa om distansarbete från utlandet ska vara helt förbjudet eller inte. Om distansarbete i utlandet inte är helt förbjudet kan ämbetsverket fastställa de principer eller ramvillkor som styr prövningen från fall till fall.

Enskilda tjänstemän eller arbetstagare har aldrig en subjektiv rätt till distansarbete i utlandet men arbetsgivaren har skyldighet att behandla sina anställda jämnt i identiska situationer. Konsekvenserna av distansarbete i utlandet för arbetsgemenskapen, fördelningen av arbetsuppgifter och samverkanska beaktas vid beslutsprövningen.

Innan ämbetsverket fattar ett beslut om en enskild person ska ärendet utredas ingående och risker, negativa konsekvenser och fördelar utvärderas. Utredningsarbetet ska dokumenteras på ett ändamålsenligt sätt. Utredningsarbetet kräver tid och resurser och kan leda till extra kostnader. Ämbetsverket ska även bereda sig på att det behövs kompletterande utredningar eller att det uppstår överraskande kostnader även senare under den egentliga distansarbetsperioden.

Om distansarbetet i utlandet gynnar endast tjänstemannen eller arbetstagaren som privatperson ska det betraktas som negativt på grund av de kostnader och ansvar som uppstår för arbetsgivaren och staten. Det ska kunna motiveras objektivt att statliga resurser och statliga anställdas arbetstid används för att möjliggöra distansarbete för enskilda tjänstemän eller arbetstagare. Distansarbete i utlandet förknippas även alltid med risker som inte kan avhjälpas helt och hållet ens genom noggrann förberedning.

Den som planerar distansarbete från utlandet har själv en omfattande skyldighet att utreda de frågor som hänför sig till arbete utomlands, såsom myndighetstillstånd och beskattning. Utredningsarbetet kan dock inte lämnas helt och hållet på tjänstemannens eller arbetstagarens ansvar, utan arbetsgivaren ansvarar alltid för att utreda sina egna ansvar och skyldigheter. Den som planerar distansarbete ska dock medverka till utredningsarbetet och lämna de uppgifter som behövs för utredningsarbetet.

Om den tjänsteman eller arbetstagare som planerar att resa utomlands inte är finsk medborgare eller om personen har medborgarskap i värdlandet, fasta familjeband

till värdlandet eller är permanent bosatt i värdlandet inverkar dessa faktorer i synnerhet på den sociala tryggheten och beskattningen, vilket ska beaktas i utredningsarbetet och beslutsprövningen. De ovannämnda faktorerna kan utgöra ett hinder för distansarbetsarrangemangen i utlandet. Därtill ska det i beslutet eller avtalet om distansarbetet i utlandet krävas att distansarbetaren omedelbart meddelar om det sker förändringar i de ovannämnda förhållandena under perioden för distansarbete.

Exempel på situationer där man kan överväga att tillåta distansarbete från utlandet

Nedan finns exempel på situationer där arbetsgivaren kan ha godtagna orsaker att tillåta distansarbete från utlandet.

- I tjänstemännens eller arbetstagarnas uppgifter ingår en hel del internationellt samarbete varför det kan vara fördelaktigt för ämbetsverket att under en viss tid tillåta arbete tillsammans med utländska kollegor i en gemensam arbetsmiljö. Sådana behov har förts fram till exempel vid de ämbetsverk som bedriver forskning eller har ett omfattande EU-samarbete.
- Om tjänstemannens eller arbetstagarens partner reser utomlands för att jobba och tjänstemannen eller arbetstagaren vill åka med ska man i regel ansöka om oavlönad ledighet som beviljas efter prövning. Rekommendationer om att bevilja tjänstledighet i vissa situationer finns i Finansministeriets föreskrift "Anställningsvillkor på grund av arbete utomlands" (FM/2468/00.00.00/2017). I vissa särskilda fall kan arbetsgivaren i stället för att bevilja oavlönad tjänstledighet överväga distansarbetsarrangemang om det är möjligt att ordna en säker distansarbetsmiljö i familjens bostad i utlandet och att utföra distansarbete från utlandet i landet i fråga. Denna grund kan prövas i synnerhet om den partner som sänds utomlands själv arbetar för staten och arrangemanget som helhet ligger i statens intresse. Då kan statsförvaltningen ha ett allmänt intresse att se till att tjänstemännen och arbetstagarna har möjligheter att arbeta med internationella uppgifter. Genom att möjliggöra distansarbete för tjänstemän eller arbetstagare i värdlandet antingen på heltid, deltid eller för viss tid kan man stödja det ovannämnda målet och göra det lättare att kombinera arbete och familjeliv.
- Även andra särskilt vägande skäl när det gäller att kombinera arbete och privatliv kan i exceptionella fall tala för tillfälligt distansarbete i utlandet, såsom att en närstående som bor i ett annat land insjuknar allvarligt eller någon motsvarande vägande grund. I första hand ska dock arbete och privatliv i gränsöverskridande situationer kombineras med hjälp av semestrar och andra ledigheter.

Distansarbetets varaktighet

Distansarbete i utlandet får aldrig vara en bestående lösning men varaktigheten och indelningen i perioder kan variera. Arbetsgivaren ska beakta likabehandlingen av de personer som arbetar på distans långt ifrån arbetsplatsen oberoende av om personen arbetar på distans i hemlandet eller utomlands i de situationer då arbetsuppgifterna kräver att den anställda kommer till arbetsplatsen.

När man prövar distansarbetets varaktighet bör man utöver tjänstemannens eller arbetstagarens och ämbetsverkets behov beakta även lagstiftningen i den planerade arbetsstaten och ta reda på om varaktigheten för distansarbete har begränsats eller om till exempel antalet distansarbetare från samma ämbetsverk påverkar beskattningen eller arbetsgivarens skyldigheter. Eftersom riskerna och de frågor som måste utredas ökar ju längre arbetsperioden varar bör långa perioder av distansarbete tillåtas endast av särskilt vägande skäl. I stället för långa perioder av distansarbete kan man även överväga att dela upp arbetet så att personen turvis arbetar vissa perioder i Finland och utomlands. När man överväger mycket korta enskilda perioder av distansarbete bör man fundera om de är ändamålsenliga i förhållande till omfattningen av det utredningsarbete som krävs.

Värdlandets betydelse

När man planerar distansarbete från utlandet ska man även beakta värdlandet och eventuella riskfaktorer som är förknippade med landet. Det bör noteras att lagstiftningen kan variera avsevärt även mellan olika EU-länder. Trots det är de säkraste distansarbetsländerna många EU- och EES-länder där det är lättast att ordna distansarbetet med framförhållning och där det finns omfattande internationella avtal och bestämmelser, fungerande samhällsstrukturer och myndighetstjänster och där arbetskraftens rörlighet regleras.

Förhållningssättet till distansarbete utanför EU-/EES-området ska som utgångspunkt vara negativt. Riskelement som identifierats i fråga om distansarbete utanför EU-/EES-länderna är till exempel en betydligt snårigare avtalsmiljö vad gäller lagstiftning och internationell rätt, olika samhälls- och servicestrukturer och varierande säkerhetssituationer i värdländerna. Det kan även vara svårt att säkerställa en tillräcklig informationssäkerhet. Dessutom kan det orsakas praktiska utmaningar av att man jobbar långt ifrån Finland och i olika tidszoner.

Att det behövs en stor mängd utredningsarbete på grund av värdlandet kan redan i sig vara en grund för att förbjuda distansarbete i enskilda fall liksom även att riskerna bedöms vara alltför höga.

Beslut och avtal om distansarbete från utlandet

Om ämbetsverket beslutar att tillåta distansarbete från utlandet i enskilda fall ska man alltid även upprätta ett separat skriftligt beslut eller avtal om distansarbetet. Eftersom det inte är möjligt att ingå avtal om ledning och organisering av arbetet med tjänstemän ska ett beslut om distansarbete för tjänstemannen fattas utifrån tjänstemannens samtycke.

Var distansarbetet utförs och hur länge det varar ska skrivas in i avtalet eller beslutet. För tydlighetens skull är det bra om det av beslutet eller avtalet framgår att arbetsgivaren alltid har rätt att avbryta distansarbetet och kräva att den anställda arbetar i Finland. I beslutet eller avtalet ska det även finnas tillräckligt detaljerade uppgifter om bland annat närhet och kontakt, arbetsuppgifter och deras utförande samt om besök i hemlandet till exempel för att delta i möten på arbetsplatsen.

Det ska antecknas i beslutet eller avtalet att distansarbetaren ansvarar för de praktiska arrangemangen i anslutning till distansarbetet i utlandet och för att det är praktiskt möjligt att utföra distansarbete i värdlandet. Den som börjar arbeta på distans ansvarar även för de extra kostnader som beror på distansarbetet i utlandet (till exempel resor mellan värdlandet och Finland, inklusive resor till Finland som beror på arbetsuppgifter, avbrytande av distansarbetet eller uppdatering av informations-teknisk utrustning, försäkringsskydd, internetförbindelser och möbler). Det är också bra att för båda parternas del fastställa bland annat myndighetsansvar, inklusive ansvar för anmälningar och avgifter till myndigheterna i värdlandet, andra ansvar som gäller värdlandet och förutsättningarna för att arbeta säkert. Arbetsgivaren ska också informera distansarbetaren att de övriga anställningsvillkoren och personalförmånerna i huvudsak förblir oförändrade och att de inte anpassas separat till vis-telsen utomlands.

För att säkerställa arbetsgivarens ansvar och en enhetlig tillämpningspraxis ska den som ansvarar för ämbetsverkets personalförvaltning se till att beslut och avtal utarbetas. Av samma anledning ska även beslut om tillåtelse av distansarbete från utlandet i varje enskilt fall fattas centraliserat och inte till exempel av den närmaste chefen.

3. Att beakta vid distansarbete från utlandet

I detta kapitel finns en förteckning över faktorer som ska beaktas i utredningsarbetet. Förteckningen är inte uttömmande och ämbetsverket samt tjänstemannen eller arbetstagaren ansvarar för att villkoren för distansarbete i värdlandet har utretts på tillbörligt sätt och i tillräcklig omfattning innan ämbetsverket fattar beslut om distansarbete från utlandet.

Det är viktigt att notera att ämbetsverket inte kan teckna extra försäkringar för distansarbetaren utan denna måste själv sörja för ett lämpligt försäkringsskydd (t.ex. omfattande reseförsäkring jämte sjuk-, olycksfalls- och ansvarsförsäkring). Det ska i beslutet eller avtalet om distansarbete nämnas om tecknande av försäkringar, och distansarbetaren ska se till att försäkringarna gäller även i samband med distansarbete i utlandet. Distansarbetaren ska även skaffa ett europeiskt sjukvårdskort om distansarbetet utförs i ett EU- eller EES-land, Schweiz, Storbritannien eller Nordirland.

Resor

I utlandet finns det risker förknippade med resor, fysisk säkerhet och hälsa som bör utredas och tas i beaktande. En person kan inte utföra distansarbete i utlandet när han eller hon befinner sig på en tjänste- eller arbetsresa. Statens skydd för reseskador gäller endast på tjänsteresor som godkänts av arbetsgivaren.

Eventuella tjänsteresor till tredje länder ersätts enligt faktiska kostnader, dock högst till det belopp som ska ersättas då tjänsteresan inleds eller avslutas på tjänstestället eller arbetsplatsen i hemlandet. Vid distansarbete i utlandet ska tjänsteresor undvikas.

Den som utför distansarbete ansvarar för de kostnader som uppstår på grund av resor till Finland som beror på de arbetsuppgifter som normalt hör till tjänstemannens eller arbetstagarens ansvar, bland annat när det gäller möten eller uppdatering av utrustning.

Företagshälsovård, arbetarskydd och olycksfall

Arbetsgivaren ordnar inte företagshälsovård eller sjukvård i värdlandet för den som utför distansarbete i utlandet. Arbetsgivaren ansvarar dock för den förebyggande företagshälsovård som avses i lagen om företagshälsovård inom ramen för företagshälsovården i hemlandet. Tjänstemannen eller arbetstagaren kan på egen bekostnad uppsöka företagshälsovården i Finland och utnyttja de eventuella distanstjänster som ingår i ämbetsverkets avtal om företagshälsovård, om serviceleverantören tillåter att distanstjänsterna anlitas i utlandet.

Arbetsgivaren ansvarar för sina lagstadgade skyldigheter i anslutning till arbetssäkerhet och arbetarskydd. Arbetsgivarens ansvar fastställs enligt både Finlands och värdlandets lagstiftning. Arbetarskyddslagen är inte nödvändigtvis tillämplig till alla delar vad gäller distansarbete i utlandet eftersom arbetsgivaren bland annat inte har möjligheter att reda ut och påverka arbetsförhållandena. Arbetsgivaren har dock allmän omsorgsplikt enligt arbetarskyddslagen, även om den är snävare och tjänstemännens eller arbetstagarnas eget ansvar är större, liksom vid distansarbete i allmänhet. Arbetsgivaren ska i den mån det är möjligt utreda riskerna i anslutning till distansarbetet i utlandet och bedöma om det finns behov av eventuella åtgärder, såsom anvisningar. Med tanke på riskhanteringen bör man även beakta att utövandet av direktionsrätten, till exempel i situationer enligt modellen för tidigt stöd, i praktiken är svårare då personen befinner sig utomlands.

För att arbeta i distansarbetsstaten måste man iakttä landets tvingande arbetsrättsliga lagstiftning (s.k. territorialitetsprincipen). Om värdlandets lagstiftning är strängare än i Finland fastställs ansvaret för det ämbetsverk som ingått ett distansarbetsavtal i enlighet med värdlandets bestämmelser.

Det skydd för olycksfall vid distansarbete som avses i lagen om ersättning till statsanställda för olycksfall som inträffat under förhållanden som hänför sig till distansarbete (1012/2022) gäller även utomlands, om man har fattat beslut eller ingått avtal om distansarbetet på tillbörligt sätt och om olycksfallet har inträffat under förhållanden som hänför sig till distansarbete.

Arbets- och uppehållstillstånd eller visum

Vilka arbets- och uppehållstillstånd eller visum som behövs i värdlandet ska utredas. Ett turistvisum är i allmänhet inte tillräckligt. Vid försummelse av att skaffa rätta tillstånd och visum kan det finnas en stor risk för sanktioner både för arbetsgivaren som för tjänstemannen eller arbetstagaren. Tjänstemannen eller arbetstagaren ansvarar i regel för att utreda tillståndsärenden och ansöka om nödvändiga tillstånd.

Social trygghet

Arbetsgivaren ska noggrant utreda vilka betalningsskyldigheter som föreligger i samband med pensionsskydd och social trygghet innan distansarbetet i utlandet börjar. Tjänstemannen eller arbetstagaren kan omfattas av den sociala tryggheten i Finland medan denna arbetar i utlandet om arbetsgivaren ansöker om ett A1-intyg för personen. Ett intyg kan sökas om distansarbetet sker i ett land som omfattas av arrangemanget, och det gäller i högst två år i taget. Om arbetet utförs i ett land som inte omfattas av avtalen om social trygghet kan det innebära betalningsskyldighet i båda länderna och staten bekostar inte dubbel social trygghet för sina tjänstemän eller arbetstagare.

Beskattning

Den som reser utomlands för att arbeta på distans ansvarar i regel själv för att reda ut beskattningsärenden. När det gäller beskattningen ska ämbetsverket beakta bland annat skatteavtal mellan Finland och värdlandet och möjligheten att det uppstår ett fast driftsställe (även i EU). Den kritiska gränsen i skatteavtal är ofta 6 månader, men i vissa länder kan det vara avgörande att finska staten betalar lönen. Det kan även uppstå eventuella situationer med dubbel beskattning.

Arbetsutrustning

I ett beslut eller avtal om distansarbete ska det förutom den övriga informationen antecknas vilken utrustning som ska tas med samt villkor för och begränsningar av användningen av utrustningen liksom även kostnaderna för dessa (telefonsamtal, dataöverföring, underhåll osv.). Det bör även beaktas att vissa programlicenser har landspecifika begränsningar vilket kan ge upphov till extra kostnader eller begränsa användningen. Vid behov ska arbetsutrustningen av datasäkerhetsskäl bytas ut före och efter distansarbetsperioden.

Datasäkerhet och dataskydd

Det är avsevärt svårare att genomföra datasäkerhet och dataskydd i utlandet än vid arbete i hemlandet. I princip får statsförvaltningens system inte användas i öppna nätverksmiljöer utomlands, utan de ska alltid säkras med hjälp av VPN-förbindelser. När man planerar distansarbetet utomlands bör man ta reda på vilken utrustning och vilka förbindelser som kan användas i värdlandet och fastställa på vilka platser distansarbetet kan utföras. Det bör även utredas om det uppstår extra kostnader för eventuella byten av utrustning eller användning av förbindelser i utlandet.

Den enhet som ansvarar för datasäkerheten vid ämbetsverket ska i varje enskilt fall göra en bedömning av de dataskyddsrisker som förknippas med distansarbetet. Inom ramen för riskbedömningen ska arbetsgivaren bedöma om det är möjligt att få tillträde till statsförvaltningens olika system eller uppgifter via de förbindelser och arbetsredskap som den som arbetar på distans använder. Myndigheterna i värdlandet kan till exempel med stöd av den lokala lagstiftningen ha rätt att göra intrång i kommunikationskanaler och bevaka datakommunikationen, vilket kan orsaka allvarlig skada för nationella informationssystem.

I fråga om dataskyddet bör det även beaktas att personuppgifter i princip inte kan överföras till tredje länder eller behandlas i tredje länder, dvs. utanför EU- och EES-länder. Ämbetsverket ansvarar i egenskap av personuppgiftsansvarig för att se till att dataskyddsbestämmelserna iakttas även i landet där arbetet utförs.

Statssekreterare som kanslichef

Juha Majanen

Avdelningschef, överdirektör

Juha Sarkio

Distribution Ministerierna och ämbetsverken