

Svalner Atlas
Advisors



Ulkomaan etätyön juridiikka ja verotus Opas yrityksille

2025





Johdanto	3
Etätyön määritelmä	4
Etätyö ulkomailla	5
Ulkomaan etätyön juridiset näkökulmat	
Ulkomaan etätyön veronäkökulmat	
Ulkomailla tehdyn etätyön verotus	
Kiinteän toimipaikan muodostuminen ja työnantajavelvoitteet ulkomailla	
Sosiaaliturva ulkomailla työskentelyn ajan	
Työnantajan muistilista ulkomaan etätyöhön	15
Lopuksi	16
Svalner Atlas	17



Työ voi yhä useammin olla aikaan ja paikkaan situmatonta, ja etätyöstä onkin viime vuosina tullut yhä useammalle osa normaalia arkea. Erityisesti tietotyössä etätyö on yleistynyt kohisten viimeisen vuosikymmenen aikana, kun kehittyvä teknologia on mahdollistanut yhä sujuvamman viestinnän ja tiimien välisen yhteistyön myös etänä. Etätyön tekemiseen liittyy kuitenkin sekä lain että verotuksen näkökulmasta muutamia huomioitavia seikkoja, jotka koskevat sekä työntekijöitä että työnantajia.

Kokosimme tämän oppaan asiantuntijoidemme voimin yritysten avuksi etätyöskentelyyn liittyvien velvoitteiden kanssa navigointiin. Käsitlemme oppaassa yleisimpiä työnantajan velvoitteita ulkomaan etätyöhön liittyen. Oppaan tavoitteena on auttaa sinua ymmärtämään etätyön verotuksellisia ja juridisia koukeroita paremmin, jotta voit tukea työntekijöitäs etätyöaikana tai etätyöhön siirtymisessä. Huomioithan, että tämä opas on kuitenkin yleisluontoinen katsaus, jota ei voida tulkita varsinaiseksi neuvonannoksi. Suosittelemme, että erityisesti ulkomaan etätyössä tehdään aina tarkempi arvio työskentelyyn liittyvistä seikoista tapauskohtaisesti.

**Antoisia lukuhetkiä,
Svalner Atlas**



Etätyön määritelmä

Lain näkökulmasta etätyöllä tarkoitetaan tavanomaista työtä, joka suoritetaan varsinaisen työtekopaikan ulkopuolella, vaikka sama työ olisi mahdollista tehdä työnantajan tiloissa. Käytännössä tämä tarkoittaa järjestelyä, jossa työntekijä on sopinut työnantajan kanssa työskentelystä osan ajasta tai kokonaan toimiston sijasta esimerkiksi kotikonttorilla, kesämökillä tai vaikkapa ulkomailla. Etätyöksi työ lasketaan silloin, kun työsopimuksessa sovitut työtehtävät jatkuvat työn suorittamispaikasta riippumatta. Varsinaiset työkomennukset, joissa työn luonne vaatii muuttoa ulkomaille, eivät siis ole etätyötä.



Etätyö ulkomailla tarkoittaa käytännössä samaa kuin etätyö kotimaassakin – eli nykyisen työsopimuksen mukaisen työn tekemistä muualla kuin varsinaisella työntekopaikalla, mutta ulkomailta käsin. Ulkomaan etätyöstä puhuttaessa työnantajan ja työntekijän on hyvä huomioida ja selvittää hallinnolliset velvoitteet hyvissä ajoin etukäteen, sillä eri maiden paikallinen lainsäädäntö ja verosopimukset saattavat vaikuttaa mm. työnantajan raportointivelvollisuuksiin ja työntekijän verotukseen. Erityisesti Euroopan Unionin ulkopuolella tapahtuva etätyö voi myös edellyttää työluvan hankkimista.

Ulkomaan etätyöstä puhuttaessa on tärkeää huomioida, että työkomennukset eivät ole sama asia kuin etätyö. Työkomennus eroaa etätyöstä siten, että komennustilanteissa muutto ulkomaille johtuu työnantajan osoittamista työtehtävistä. Työkomennusta varten tulisi laatia erillinen komennussopimus, jossa sovitaan työn yksityiskohdista ulkomaankomennuksen ajaksi.

Etätyö ulkomailla voi tarkoittaa esimerkiksi puolison tai perheen työkomennuksen perässä muuttamista niin, että työsuhde suomalaiseen työnantajaan säilyy, tai ulkomaisen työntekijän rekrytoimista suomalaiseen yhtiöön niin, että työntekijä työskentelee Suomen yhtiön lukuun kotimaastaan käsin.



Ulkomaan etätyön juridiset näkökulmat





Kuten kotimaan etätyössä, myös ulkomaan etätyössä noudatetaan lähtökohtaisesti työntekijän varsinaista työsopimusta. Etenkin pidempiaikaisesta ulkomaan etätyöstä kannattaa kuitenkin tehdä erillinen etätyösopimus, jossa määritellään työn tekemiseen liittyvät yksityiskohdat molemminpuolisine velvoitteineen ja oikeuksineen. Ulkomaan etätyöstä sopiessa kannattaa kiinnittää huomiota esimerkiksi työaikaan. Onko Suomen ja kohdemaan välillä aikaeroa ja miten työajasta tällöin sovitaan? Pidemmässä etätyötilanteissa on myös hyvä tarkistaa, aiheutuuko esim. työskentelyvaltion pakottavasta työoikeuslainsäädännöstä lisävaatimuksia työajalle.

Lähtökohtaisesti Suomen lakia voidaan soveltaa myös ulkomaan etätyöhön silloin, kun työntekijä lähtee Suomesta ulkomaille tekemään työtä suomalaisen työnantajan lukuun. Tietyissä poikkeustilanteissa saatetaan soveltaa paikallista työlainsäädäntöä, joko Suomen lain lisäksi tai jopa kokonaan Suomen lain sijaan. Nämä seikat tulee aina selvittää tapauskohtaisesti asiantuntijan kanssa. Työnantajalle saattaa aiheutua myös erilaisia maakohtaisia ilmoitus- ja rekisteröintivelvollisuuksia, jotka voidaan selvittää vain yhteistyössä kohdemaan viranomaisten kanssa. Selvitystyössä voi auttaa kotimainen laki- ja veroasiantuntija, jolla on olemassa valmiit verkostot kyseiseen valtioon.

Ennakkoon kannattaa selvittää myös työntekijän viisumi- ja työlupa-asiat, vakuutukset sekä työterveyshuollon kattavuus, esimerkiksi sen käyttömahdollisuudet etäyhteyksin. Koska ulkomaan etätyö on lähtökohtaisesti vapaaehtoista, jää näistä asioista huolehtiminen yleensä työntekijän vastuulle. Työnantaja voi kuitenkin auttaa urakassa esimerkiksi selvittämällä, kattaako työnantajan vakuutus työskentelyn ulkomailla. Lisäksi myös työnantajan intressissä on mm. sen varmistaminen, että työntekijällä on lupa työn tekemiseen kohdemaassa.



Ulkomaan etätyön veronäkökulmat



Pääsääntöisesti lyhytaikaisella ulkomaan etätyöskentelyllä ei ole vaikutusta verotuksen toimittamiseen Suomessa. Ulkomaan etätyöhön voi kuitenkin liittyä maakohtaisia velvoitteita ja poikkeuksia, minkä vuoksi sekä työnantajan että työntekijän kannattaa ensimmäiseksi selvittää oma verotuksellinen asemansa työskentelyvaltiossa. Työskentelyvaltiolla tarkoitetaan tässä sitä maata, josta käsin työntekijä työskentelee suomalaiseseen yritykseen.



Kun suomalaisen yrityksen suomalainen työntekijä lähtee ulkomaille etätöihin, verotetaan työntekijän palkka tavanomaisesti Suomessa. Jos siis työntekijällä on ennen ulkomaille etätyöskentelemään lähtemistä vakituinen kotipaikka Suomessa, hän on yleisesti verovelvollinen Suomessa. Jos etätyöskentely ulkomailla ei ole pysyvää tai vakituista, säilyy verovelvollisuus Suomessa lähtökohtaisesti koko etätyöskentelyn ajan. Suomalaisen työnantajan tulee silloin toimittaa normaaliin tapaan palkasta ennakonpidätys työntekijän verokortin mukaan ja ilmoittaa palkka tulorekisteriin. Tulee myös huomata, että niin sanottu kuuden kuukauden sääntö palkan verovapaudesta ei yleensä sovellu ulkomaan etätyöhön, koska ulkomailla oleskelu ei johdu työstä.

Tietyissä tapauksissa myös työskentelyvaltiolle voi kuitenkin syntyä verotusoikeus työntekijän palkkaan paikallisen lainsäädännön mukaan. Usein verovelvollisuus kohdemaassa syntyy, jos maassa vietetty aika ylittää kuusi (6) kuukautta, mutta tästä pääsäännöstä on maakohtaisia poikkeuksia.



Eteen voi tulla tilanne, jossa ulkomainen työskentelyvaltio toteaa suomalaisen osakeyhtiön toimintojen muodostavan ulkomaille kiinteän toimipaikan. Mikäli suomalaiselle työnantajayhtiölle katsotaan muodostuvan kiinteä toimipaikka kyseiseen etätyöskentelyvaltioon, voi työntekijälle muodostua veronmaksuvelvollisuus niiden työskentelypäivien osalta, joiden katsotaan kohdistuvan ulkomaiseen kiinteään toimipaikkaan.

Vaikka suomalaiselle työnantajayritykselle ei muodostuisi kiinteää toimipaikkaa etätyöntekijän työskentelyvaltioon, voi työnantajalle syntyä muita työnantaja-asemaan liittyviä velvoitteita, kuten ennakonpidätys- ja raportointivelvoitteita kyseiseen maahan.

Myös työntekijän kannattaa selvittää henkilökohtainen verotuksellinen asemansa työskentelyvaltiossa, sillä joissain poikkeustapauksissa saattaa syntyä tuplaverotustilanne. Kaksinkertaisen verotuksen poistamista haetaan pääsääntöisesti työntekijän verotuksellisessa asuinvaltiossa. Verotuksellisen asuinvaltion määrittämisessä sekä mahdollisen kaksinkertaisen verotuksen poistamisessa on erittäin suositeltavaa käyttää kokeneen veroasiantuntijan apua.



”Työnantajan ja työntekijän on hyvä huomioida ja selvittää hallinnolliset velvoitteet hyvissä ajoin etukäteen, sillä eri maiden paikallinen lainsäädäntö ja verosopimukset saattavat vaikuttaa mm. työnantajan raportointivelvollisuuksiin ja työntekijän verotukseen.”



Yritykselle voi muodostua kiinteä toimipaikka etätyöntekijän työskentelyvaltioon, jos yrityksellä on kyseisessä valtiossa liikepaikka, jota sillä on oikeus käyttää ja joka sijaitsee tietyllä alueella tietyn ajanjakson ajan ja josta käsin liiketoimintaa harjoitetaan. Tällainen liikepaikka voi muodostua myös etätyöskentelytilanteissa esimerkiksi yrityksen työntekijän kotiin ulkomailla, jos työntekijä käyttää asuntoaan myös toimistona. Esimerkiksi jos ulkomailla oleskelevalla työntekijällä on valtuus tehdä sopimuksia suomalaisen työnantajayrityksen nimissä ja yrityksen puolesta tai työntekijä suorittaa olennaisia myyntitoimia ulkomaisessa valtiossa, on riskinä kiinteän toimipaikan muodostuminen ulkomaiseen valtioon.

Kiinteän toimipaikan muodostuminen määritellään maiden välisen verosopimuksen sekä paikallisen lainsäädännön perusteella. Työnantajan on lähtökohtaisesti hyvä tehdä arvio kiinteän toimipaikan muodostumisesta työskentelyvaltioon kaikissa ulkomaan etätyötilanteissa.

Tyypillisimmin kiinteän toimipaikan voidaan katsoa muodostuvan sitä helpommin, mitä kauemmin ulkomailla oleskellaan. Verotusoikeus täytyy aina, maiden välisestä mahdollisesta verosopimuksesta huolimatta, selvittää paikallisesti työskentelyvaltion lainsäädäntö ja verotuskäytäntö huomioiden.

Mahdollisesta kiinteästä toimipaikasta johtuen suomalaiselle työnantajayritykselle voi syntyä erilaisia raportointi-, rekisteröinti- ja veronmaksuvelvoitteita työntekijän työskentelyvaltioon. Tyypillisesti kiinteän toimipaikan muodostuessa suomalainen työnantajayhtiö voidaan rinnastaa paikalliseen työnantajaan.



Vaikka etätyöntekijä työskentelee ulkomailla suomalaisen työnantajan lukuun ja maksaa veroja Suomeen, ei tämä kuitenkaan automaattisesti tarkoita sitä, että työntekijä kuuluu Suomen sosiaaliturvan piiriin ulkomailla työskentelyn aikana. Monelle työnantajalle ja työntekijälle voi tulla yllätyksenä, että pääsääntöisesti etätyöntekijä itse asiassa kuuluisi työskentelyvaltion sosiaaliturvan piiriin, jolloin sosiaaliturvamaksut maksettaisiin kyseiseen maahan ja oikeus sosiaaliturvaetuuksiin (esimerkiksi eläke) määräytyisi työskentelymaan lakien mukaisesti.

Jos työntekijä asuu EU/ETA-maassa, Sveitsissä tai muussa sosiaaliturvasopimusmaassa, voidaan työntekijälle tietyin edellytyksin hakea A1-todistusta Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta Suomen Eläketurvakeskukselta. Todistuksen nojalla voidaan myös välttää työskentelyvaltioon syntyvät päällekkäiset velvoitteet. On kuitenkin hyvä huomata, että Suomen solmimat sosiaaliturvasopimukset eivät aina kata kaikkia sosiaaliturvan osa-alueita, jolloin osa maksuista voi määräytyä molemmissa maissa. Osa EU/ETA-maista on kesällä 2023 allekirjoittanut erillisen rajat ylittävää etätyötä koskevan sopimuksen, jonka nojalla myös kahdessa EU/ETA-maassa säännöllisesti etä- ja lähityötä tekevä työntekijä voidaan aiempaa useammin vakuuttaa edelleen työnantajan kotivaltiossa.

Jos työntekijä asuu EU/ETA-maiden tai Sveitsin ulkopuolella sosiaaliturvasopimuksettomassa maassa, Eläketurvakeskus ei myönnä sosiaaliturvaan kuulumisesta todistusta. Sen sijaan työntekijä voi hakea päätöstä asumisperusteisesta sosiaaliturvasta Kansaneläkelaitokselta. Tällöin on kuitenkin olemassa riski kahdenkertaisista sosiaaliturvavelvoitteista, sillä sopimuksettomassa tilanteessa työskentelyvaltiolla ei ole velvollisuutta jättää paikallisia maksuja perimättä, vaikka työntekijä jäisi Suomen asumisperusteiseen sosiaaliturvaan tai eläkevakuutettaisiin vapaaehtoisesti Suomessa.



Työnantajan muistilista ulkomaan etätyöhön

Huolehdi ainakin näistä asioista, kun työntekijä siirtyy etätöihin ulkomaille:

- ☒ Laadi työntekijän kanssa sopimus etätyöstä työsopimuksen liitteeksi
- ☒ Selvitä mahdolliset maakohtaiset ilmoitus- ja rekisteröintivaatimukset sekä ennakonpidätys- ja raportointivelvoitteet
- ☒ Tarkista, sovelletaanko tapauksessa paikallista työlainsäädäntöä
- ☒ Varmista yhdessä työntekijän kanssa, että työntekijän viisumi- ja työlupa-asiat sekä vakuutukset ovat kunnossa
- ☒ Selvitä verotuksellinen asemasi työnantajana työskentelyvaltiossa
- ☒ Selvitä työntekijän verotuksellinen asema työskentelyvaltiossa
- ☒ Selvitä, onko riskiä kiinteän toimipaikan muodostumiselle
- ☒ Auta työntekijää tarvittaessa hankkimaan paikallinen kotipaikkatodistus
- ☒ Auta työntekijää selvittämään sosiaaliturva-asiat ulkomaille työskentelyn ajaksi (tarvittaessa hankittava A1-todistus tai päätös KELAn asumisperusteisesta sosiaaliturvasta)



Lopuksi

Ulkomaan etätyön juridiikka ja verotus

Vaikka etätyö on monille meistä jo tuttu osa arkea, liittyy siihen silti yllättävä määrä huomioitavia seikkoja ja velvollisuuksia sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Erityisesti ulkomaan etätyöhön liittyvien yksityiskohtien selvittäminen vaatii paitsi aikaa, myös vahvaa asiantuntijuutta laki- ja verotusasioissa. Ei riitä, että työntekijä huolehtii omasta henkilökohtaisesta verotuksestaan ja velvollisuuksistaan, vaan etätyöjärjestelyt ovat ennen kaikkea yhteispeliä.

Usein fiksuinta on turvautua etätyön vero- ja lakiasioissa asiantuntevaan kumppaniin. Esimerkiksi ulkomaan etätyön velvoitteiden selvittämisessä paikalliset kumppaniverkostomme ympäri maailman tuovat huomattavaa lisäarvoa sujuvoittamalla ja nopeuttamalla koko selvitysprosessia.

Asiantunteva kumppani myös varmistaa, ettei yksikään tärkeä yksityiskohta jää huomaamatta. Kumppanin ansiosta saat työnantajana keskittyä aidosti arvoa tuottavaan työhön, kun paperityöt ja vaadittavat selvitykset hoituvat luotettavasti ajallaan.

Svalner Atlas

Pohjois-Eurooppalainen verotuksen ja yritysjärjestelyiden asiantuntijatalo.

Olemme johtava riippumaton verotukseen ja yritysjärjestelyihin erikoistunut asiantuntijatalo, joka toimii viidessä maassa ja seitsemässä eri kaupungissa.

Uniikki rakenteemme mahdollistaa paikallisen asiantuntijuuden ja räätälöityjen, kunkin alueen erityisiin sääntely- ja liiketoimintaympäristöihin sovitettujen ratkaisujen tarjoamisen. Samalla asiakkaamme hyötyvät yhtenäisestä organisaatiosta, joka pystyy tarjoamaan integroitua, strategisen tason neuvonantoa koko Euroopassa. Lisäksi globaalin kumppaniverkostomme takaa korkeatasoisen paikallisen asiantuntemuksen yli 150:ssä maassa.

Avustamme kansainvälisissä vero- ja sosiaaliturvakysymyksissä ja kauttamme hoituu myös kohdemaan lainsäädännön sekä velvoitteiden selvittäminen kattavan kansainvälisen kumppaniverkostomme ansiosta. Neuvomme asiakkaitamme työoikeuteen liittyvissä päivittäisissä kysymyksissä sekä avustamme työsopimusten laatimisessa myös etätyötapaauksissa.

Keskustelemme mielellämme lisää mm. yrityksesi etätyöstä ja kansainvälisistä tilanteista.



Jutellaan lisää!

Emma Häll

Senior Manager, Finland

+358 40 527 4756

emma.hall@svalneratlas.com



