Svalner Atlas
Advisors

Kotimaan etätyön juridiikka ja verotus

Opas yrityksille

2025

Sisältö | Kotimaan etätyön verotus ja juridiikka – Opas yrityksille

Johdanto 3

Etätyön määritelmä 4

Kotimaan etätyön juridiset näkökulmat 5

Kotimaan etätyön veronäkökulmat 8

- Työhuone ja työvälineet
- Tietoliikenneyhteydet
- Matkakustannukset ja muut edut

Työnantajan muistilista kotimaan etätyöhön 14

Lopuksi 15

Svalner Atlas 16

Johdanto

Työ voi yhä useammin olla aikaan ja paikkaan sitomatonta, kun kehittyvä teknologia on mahdollistanut 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 avuksesi etätyöskentelyyn liittyvien velvoitteiden kanssa navigointiin. Käsittelemme oppaassa yleisimpiä työnantajan velvoitteita kotimaan etätyöhön liittyen. Oppaan tavoitteena on auttaa sinua ymmärtämään etätyön verotuksellisia ja juridisia koukeroita, jotta voit tukea työntekijöitäsi etätyöaikana tai etätyöhön siirtymisessä. Huomioithan, että tämä opas on kuitenkin yleisluontoinen katsaus, jota ei voida tulkita varsinaiseksi neuvonannoksi. Suosittelemme, että etätyöskentelytilanteissa tehdään aina tarkempi arvio työskentelyyn liittyvistä seikoista tapauskohtaisesti.

Antoisia lukuhetkiä!

Svalner Atlas

Etätyön määritelmä

Lain näkökulmasta etätyöllä tarkoitetaan tavanomaista työtä, joka suoritetaan varsinaisen työntekopaikan 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. Tässä oppaassa ei ole käsitelty ulkomaan työkomennukseen liittyviä huomioon otettavia asioita.

Kotimaan etätyön juridiset näkökulmat

Kotimaan etätyön juridiset näkökulmat

Kotimaassa tapahtuvaa etätyöskentelyä koskee sama lainsäädäntö, samat työsuhteen ehdot sekä samat oikeudet ja velvollisuudet, kuin tavanomaista toimistossa suoritettavaa työtä. Etätyöpäivät lasketaan tavallisiksi kotimaan työssäolopäiviksi ja työtä voi tehdä kokonaan tai osittain etänä, riippuen siitä, mitä työnantajan kanssa on sovittu. Lainopillisesti huomioitavia seikkoja tavanomaisen työoikeudellisen sääntelyn lisäksi ovat erityisesti mm. työntekovelvoitteen laajuus, työaikalain määräysten huomioiminen, työturvallisuusvelvoitteet sekä työntekijän vakuutusturvan kattavuus. On huomionarvoista, että lakisääteisen tapaturmavakuutuksen kattavuus etätyössä on yleensä varsinaisella työntekemispaikalla suoritettavaa työtä heikompi.

Mikäli etätyötä tehdään säännöllisesti ja pitkäkestoisesti, kannattaa siitä sopia työnantajan ja työntekijän välillä kirjallisesti. Etätyötä koskevassa työsopimuksen liitteessä voidaan sopia esimerkiksi etätyön myötä muuttuneista kuluista, kuten työtarvikkeista, kalusteista, tietoliikenneyhteyksistä ja matkakustannusten korvauksista.

Työnantajan oikeus valvoa työntekoa ja johtaa työtä (direktio-oikeus) pysyy etätyön myötä ennallaan. Työnantajana kannattaa miettiä ennakkoon, mitä se omassa organisaatiossanne etätyötä tehdessä tarkoittaa. Pelisäännöistä on hyvä sopia yhdessä hyvissä ajoin, jotta etätyö olisi sujuvaa ja mielekästä sekä työnantajalle että työntekijälle.

Kotimaan etätyön juridiset näkökulmat

Etätyöhön siirtymiseen tulee aina saada työntekijän hyväksyntä, ellei etätyöhön liity työnantajasta riippumattomia pakotteita (kuten koronapandemian aiheuttama poikkeustila). Jos etätyöstä ei ole ennalta työsopimuksessa sovittu, tarkoittaa etätyöhön siirtyminen muutosta työsuhteen ehtoihin. Ilman erillistä sopimusta työsuhteen ehdot pysyvät sellaisenaan voimassa myös etätyössä, sillä työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa työsuhteen ehtoja.

Muita työnantajan kannalta huomioitavia velvoitteita ovat esimerkiksi työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin takaaminen. Työnantajalla on luonnollisesti etätyössä vain rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa työntekijän työolosuhteisiin, mutta työhyvinvointia ja -ergonomiaa voidaan edistää esimerkiksi hankkimalla kotiin vastaavat työvälineet kuin toimistolla.

Kalusteiden ja työvälineiden hankinnassa täytyy kuitenkin huomioida mahdollinen työnantajan ennakonpidätysvelvollisuus etujen osalta ja mahdolliset vaikutukset työntekijän henkilökohtaiseen verotukseen.

Kotimaan etätyön veronäkökulmat

Verotuksen näkökulmasta etätyöhön liittyy erityisesti työntekijän, mutta myös työnantajan kannalta huomioitavia seikkoja. Tällaisia ovat mm. työhuoneeseen, työvälineisiin, tieto-liikenneyhteyksiin ja matkakustannuksiin liittyvät kustannukset ja vähennysoikeus.

Työhuone ja työvälineet

Etätyön tekemistä voidaan tukea sillä, että työnantaja hankkii työntekijälle toimistokalusteita ja työvälineitä etätyöskentelyä varten. Tässä tapauksessa on huomioitava, että mikäli työnantaja hankkii kalusteita tai työvälineitä työntekijän henkilökohtaiseen omistukseen, katsotaan näiden käypä arvo työntekijän palkaksi, jonka työnantaja on velvollinen ilmoittamaan tulorekisteriin.

Jos työntekijä sen sijaan hankkii itse kotiinsa työkäyttöön tarkoitettuja työvälineitä (esimerkiksi tietokone, näyttö ja näppäimet), voi työntekijä vähentää omassa verotuksessaan niiden hankinta-, huolto- ja korjausmenot tulonhankkimiskuluina, jos välineet ovat työntekijällä pääasiallisesti työkäytössä. Työntekijä on myös oikeutettu työhuonevähennykseen, joka voidaan tehdä joko kaavamaisesti tai todellisiin kuluihin perustuen.

Työntekijän kannattaa huomioida, että kaikkien palkansaajien veroilmoituksella on automaattisesti 750 euron tulonhankkimisvähennys (verovuodelta 2023). Jos tulonhankkimismenot kokonaisuudessaan (sekä työhuoneeseen että työvälineisiin liittyvät kulut) eivät ylitä tätä rajaa, ei niitä tarvitse erikseen ilmoittaa veroilmoituksella.

Tietoliikenneyhteydet

Työnantaja voi hankkia työntekijälle työkäyttöön tarkoitetun verkkoyhteyden, jolloin etu on työntekijälle verovapaata sekä työkäytön että yksityiskäytön osalta. Vaihtoehtoisesti työnantaja voi korvata myös työntekijän itse hankkiman verkkoyhteyden kustannuksia, mutta tällöin korvaus on työntekijän veronalaista tuloa, josta työnantaja on velvollinen suorittamaan ennakonpidätyksen. Mikäli työnantaja korvaa vain työkäytön osuuden liittymän kustannuksista, työnantaja voi maksaa korvauksen ennakonpidätystä toimittamatta. Korvaus tulee kuitenkin raportoida työntekijälle veronalaisena tulona.

Työntekijä voi kuitenkin vähentää tulonhankkimismenoina myös itse hankkimansa tietoliikenneyhteyden (verkkoyhteys, esim. laajakaista) työkäytön kustannukset. Työntekijän itse hankkimasta verkkoyhteydestä vähennysoikeus on 50 %, kun verkkoyhteys on työntekijällä osittain työkäytössä ja 100 %, kun verkkoyhteys on pääasiassa työkäytössä.

”Huomioi etätyössä erityisesti työntekovelvoitteen laajuus, työaikalain määräykset, työturvallisuusvelvoitteet sekä työntekijän vakuutusturvan kattavuus.”

Matkakustannukset ja muut edut

Myös etätyössä työntekijä voi vähentää asunnon ja varsinaisen työpaikan väliset matkakustannukset verotuksessa niiltä päiviltä, jolloin matkustaa työskentelemään työnantajan toimipaikalle. Mikäli työnantaja korvaa työntekijälle asunnon ja työpaikan välisiä matkakuluja, käsitellään nämä työntekijän palkkana, eikä työnantaja voi korvata näitä pääsääntöisesti verovapaasti, kuten tietyin edellytyksin on mahdollista työmatkasta aiheutuneiden kustannusten osalta.

Matkakuluissa tulee yleisesti huomioida verottajan ajantasaiset ohjeet. Etätyössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että kilometrikorvaukset voidaan laskea vain varsinaiselta työntekopaikalta, joka on työsopimuksessa määritelty. Jos kyseessä on pidempiaikainen etätyö, on työsopimuksen liitteeksi hyvä tehdä sopimus etätyöstä, jossa määritellään mm. pääsääntöinen työntekopaikka. Näin säästytään väärinymmärryksiltä myös matkakulujen korvauksissa.

Mitä tulee muihin etuihin etätyöaikana, säilyvät ne ennallaan työsuhteen ehtojen mukaisesti. Esimerkiksi työnantajan tarjoama ravintoetu on normaalisti käytettävissä myös etätyössä. Lisää tietoa etätyöhön liittyvistä kustannuksia ja niiden vähennysoikeudesta työntekijän verotuksessa voit lukea blogistamme: Etätyöskentelyn veronäkökohtia, osa 1.

Työnantajan muistilista kotimaan etätyöhön

Huolehdi ainakin seuraavat asiat, kun työntekijä siirtyy tekemään säännöllistä tai pitkäaikaista etätyötä

- ☑ Laadi työntekijän kanssa sopimus etätyöstä työsopimuksen liitteeksi
- ☑ Sopikaa yhteisistä pelisäännöistä, kuten työajan seurannasta,työn johtamisesta ja viestintäkäytännöistä
- ☑ Varmista, että etätyöhön on työntekijöiden suostumus tai että etätyö ei aiheuta muutosta työsuhteen ehtoihin
- ☑ Varmista työntekijöiden työhyvinvointi ja -turvallisuus myös etätyössä
- ☑ Tarkista verottajan ohjeet henkilökuntaetujen tarjoamisesta, kun hankit työntekijälle kalusteita tai työntekovälineitä etäkonttorille
- ☑ Huomioi matkakulujen korvaamisessa verottajan ohjeet
- ☑ Tarkista lakisääteisten vakuutusten laajuus – työntekijöiden vakuutusturvaa etätyössä voidaan parantaa vapaaehtoisilla vakuutuksilla

Lopuksi

Vaikka etätyö on monille meistä jo tuttu osa arkea, liittyy siihen silti yllättävä määrä huomioitavia seikkoja ja velvollisuuksia sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. 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

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 etätyötapauksissa.

Keskustelemme mielellämme lisää mm. yrityksesi etätyöstä ja kansainvälisistä tilanteista.

Emma Häll, Senior Manager

emma.hall@svalneratlas.com

+358 40 527 4756