



10.3.2026 klo 8:30–9.30

## Ulkomaan etätyön juridiset ja verotukselliset näkökohdat

Ninni Pöytäniemi, Manager

Emma Häll, Director

Carita Espo, Manager

# Muutama käytännön asia alkuun

## Webinaarit

- Osallistujien kamerat ja mikrofonit ovat pois päältä esityksen ajan.
- Tilaisuuden loppuun varataan aikaa kysymyksille. Voit halutessasi pyytää puheenvuoroa, esittää kysymyksiä ja osallistua keskusteluun **Raise hand** –toiminnolla.
- **Kysymyksiä ja kommentteja** voi lähettää chatissa webinaarin aikana.
- **Webinaarien tallenteet sekä materiaalit** tulevat saataville nettisivuillemme. Sieltä löydät myös tulevat tapahtumamme: [www.svalneratlas.com/fi/tapahtumat](http://www.svalneratlas.com/fi/tapahtumat)





**Ninni Pöytäniemi**  
Manager

Laaja kokemus yritysten monipuolisten ja haastavien laki- ja compliance -asioiden hoitamisesta.

Erikoistunut yhtiöoikeuteen, sopimusoikeuteen ja työoikeuteen, sekä yrityskauppoihin – ja järjestelyihin.

+358 44 320 2518  
[ninni.poytaniemi@svalneratlas.com](mailto:ninni.poytaniemi@svalneratlas.com)



**Emma Häll**  
Senior Manager

Kokemusta henkilöverotuksesta ja sosiaaliturvasta, omistajayrittäjien verokysymyksistä, kansainvälisestä liikkuvuudesta ja osakeperusteisen palkitsemisen suunnittelusta.

Erikoistunut kansainvälisen liikkuvuuden verotukseen, sosiaaliturvaan ja työnantajavelvoitteisiin, sekä palkitsemisjärjestelmien verokysymyksiin.

+358 40 527 4756  
[emma.hall@svalneratlas.com](mailto:emma.hall@svalneratlas.com)



**Carita Espo**  
Manager

Kokemusta kotimaisesta ja kansainvälisestä henkilöverotuksesta, kansainväliseen työvoiman liikkuvuuteen liittyvästä neuvonnasta, ennakoperinnästä, ja työnantajavelvoitteista.

Erikoistunut kotimaiseen ja kansainväliseen henkilöverotukseen sekä työnantajavelvoitteisiin.

+358 40 723 1461  
[carita.espo@svalneratlas.com](mailto:carita.espo@svalneratlas.com)



Svalner Atlas  

---

Advisors



Meistä



5

maata

7

toimipistettä

400+

asiantuntijaa

# Agenda

---

1. Ulkomaan etätyön juridiikka
2. Etätyön verotus
  - Kiinteä toimipaikka
  - Työnantajavelvoitteiden syntyminen
  - Työntekijän verotus
  - Sosiaaliturva
3. Ulkomaan etätyön suunnittelu





# Ulkomaan etätyön juridiikka

---

Katsaus etätyöhön liittyviin keskeisiin juridisiin kysymyksiin



## Mitä etätyö on?

Etätyön käsittely lainsäädännössä ja siihen soveltuva lainsäädäntö.

- Laissa ei varsinaista määritelmää etätyölle.
- Lain näkökulmasta etätyöllä tarkoitetaan tavanomaista työtä, joka suoritetaan varsinaisen työntekopaikan ulkopuolella, vaikka sama työ olisi mahdollista tehdä työnantajan tiloissa. Ikään kuin eräänlainen tapa organisoida työtä.
- Käytännössä tämä tarkoittaa järjestelyä, jossa työntekijä on sopinut työnantajan kanssa työskentelystä osan ajasta tai kokonaan toimiston sijasta esimerkiksi kotona, kesämökillä tai vaikkapa ulkomaille (tai vaan yleisluontoisesti muualla kuin toimistolla).
- Etätyöksi työ lasketaan silloin, kun työsopimuksessa sovitut työtehtävät (tai työntekijälle muutoin vakiintuneet työtehtävät) jatkuvat muuttumattomina työn suorittamispaikasta riippumatta. Varsinaiset työkomennukset, jolloin työn luonne vaatii muuttoa ulkomaille, eivät siis ole etätyötä. Etätyö perustuu yleensä työntekijän aloitteeseen, komennuksissa työnantaja lähettää työntekijän toiselle paikkakunnalle tai ulkomaille työn suorittamisen vuoksi ja tällöin usein myös työnkuva muuttuu.

# Mitä etätyö on?

Etätyön käsittely lainsäädännössä ja siihen soveltuva lainsäädäntö.

- Etätyötä ei siis varsinaisesti määritellä lainsäädännössämme, mutta etätyön tekemiseen soveltuu lähtökohtaisesti sama lainsäädäntö kuin saman työn tekemiseen varsinaisessa työpaikassakin.
  - Esimerkiksi työsopimuslaissa todetaan nimenomaisesti, että lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa, kunhan työ menee työsopimuslain soveltamisalan piiriin.
  - Työturvallisuuslaissa todetaan, että sitä sovelletaan lähtökohtaisesti (joitain helpotuksia lukuun ottamatta) myös työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa. Tällöin otetaan kuitenkin siis huomioon työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset.
  - Etätyö kuuluu lähtökohtaisesti myös työaikalain soveltamisalan piiriin sitä koskevan hallituksen esityksen mukaisesti. Poikkeuksena työ, jota tehdään kokonaan tai lähes kokonaan työnantajan valvonnan ulottumattomissa muualla kuin kiinteässä toimipisteessä.
  - Myös vuosilomalaki soveltuu sellaisenaan.





- Työnantaja ei pääsääntöisesti voi määrätä työntekijää etätyöhön (poikkeustilanteita lukuun ottamatta, kuten tartuntatautiriskin vuoksi).
- Etätyö ei myöskään ole työntekijän subjektiivinen oikeus ilman työnantajan hyväksymistä silloin, kun etätyöstä ei ole erikseen sovittu tai se ei ole muodostunut työnantajayrityksessä vakiintuneeksi käytännöksi.
  - Työntekijällä ei siis lähtökohtaisesti ole oikeutta yksipuolisesti ilmoittaa tekevänsä etätöitä (ei kotimaassa eikä ulkomailla).  
**Etätyömahdollisuus edellyttää työnantajan nimenomaista hyväksyntää tai sitä, että etätyömahdollisuudesta on muodostunut vakiintunut käytäntö työnantajayrityksessä. Ulkomailla tehtävän etätyön voi myös hyvin kieltää, vaikka kotimaan etätyö olisi sallittua.**
- Tulee muistaa ja huomioida, että työnantajan työjohtovalta ulottuu samalla tavalla etätyöhön kuin varsinaisessa työntekopaikassa tehtävään työhön. Mikäli mistään erilaisista vapauksista ei erikseen ole sovittu, on työnantajalla näin ollen aivan sama oikeus johtaa ja valvoa etätyötä (niin kotimaassa kuin ulkomaillakin) kuin varsinaisella työpaikallakin tehtävää työtä (yksityisyyden suoja huomioon ottaen).
- Käytännön järjestelyt toki vaikeampia ja edellyttää työnantajalta enemmän. Perustuu myös vahvasti luottamukseen.



## Miten etätyöstä tulisi sopia?

Kirjallinen  
etätyösopimus

Suullinen  
etätyösopimus

Työnantajan yleinen  
etätyöpolitiikka  
(ehtona että saa  
muuttaa)

**Ulkomaan etätyöstä** on lähtökohtaisesti aina hyvä sopia kirjallisesti. Esim. etätöiden kestosta ja paikasta, irtisanomisesta, sovellettavasta laista, työajasta, kulujen jakautumisesta, työturvallisuudesta, varsinaiselle työpaikalle siirtymisestä, työterveyshuollosta, vakuutuksista, työluvista...

Huomioi tasapuolisuus!

## Erityisesti ulkomaan etätyöhön liittyen

- Sovellettava laki
  - Lakiviittaukset, tavallisen työskentelymaan laki
  - Universaali soveltaminen, sovelletaan myös kolmansien maiden lakeja
- Työturvallisuusasiat (sis. työterveyspalvelut)
- Lakisääteiset vakuutukset
- Työlupa- ja oleskeluasiat
- Työaika (aikaero)
- Tietosuoja
- Tasapuolinen kohtelu
- Miten työnjohto-oikeutta ja valvontaa käytetään ulkomailla oleviin?





# Etätyön verotus

---

Etätyöskentelyyn liittyvät verokysymykset ja työnantajavelvoitteet



# Kiinteä toimipaikka

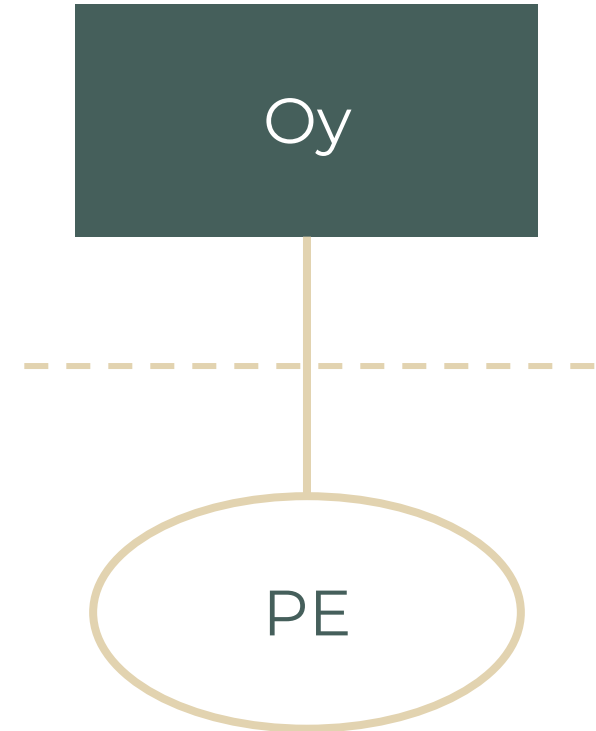
---



# Kiinteä toimipaikka, Permanent establishment, "PE"

## Kiinteän toimipaikan kysymykset

- Kiinteä toimipaikka, "PE"
  - Muodostuu toisessa valtiossa harjoitetun olennaisen, pitkäaikaisen tai pysyvän toiminnan seurauksena
  - Muodostaa yleensä rekisteröinti- ja raportointivelvoitteita yritykselle
  - Yritys on useimmiten velvollinen maksamaan sijaintimaahan tuloveroa kaikesta kiinteään toimipaikkaan kuuluvasta tulosta
- Veroviranomaiset päättävät lähtökohtaisesti muodostumisesta
  - Yhtiö ei voi itse päättää
  - Muodostumisen yleiset kriteerit määritetty OECD:n malliverosopimuksessa
  - Verosopimuksissa ja valtioiden tulkintakäytännöissä kuitenkin eroja
  - OECD:n uusi päivitys malliverosopimuksen kommentaariin loppuvuodesta 2025 koskien etätyön PE:tä (uudet 50% aikaraja ja kaupallisen syyn testi)
- Huomioitava myös ALV PE:n mahdollisuus





# Työnantajavelvoitteiden syntyminen



# Työnantajavelvoitteiden syntyminen etätyötilanteissa

## Työnantajavelvoitteet

- Kiinteän toimipaikan (PE) syntyminen työskentelyvaltioon aiheuttaa pääsääntöisesti aina myös työnantajavelvoitteet työskentelyvaltiossa
  - mm. rekisteröityminen työnantajaksi, palkan raportointi, ennakonpidätysvelvollisuus
  - Vaikuttaa myös työntekijän verotukseen työskentelymaassa
- Työnantajavelvoitteet työskentelyvaltioon voivat syntyä myös tilanteissa, joissa kiinteää toimipaikkaa ei synny
  - Esim. taloudellisen työnantajan tilanteet, työntekijän verotus tai sosiaaliturvasta johtuvat tilanteet
- Työnantajavelvoitteiden syntyminen ei aina tarkoita PE:n syntymistä
  - Todennäköisyys PE-kysymyksen päätymisestä veroviranomaisten tutkittavaksi kuitenkin nousee
- Erityisen haastavia takautuvat PE:n tai työnantajavelvoitteiden muodostumistilanteet
  - Veroviranomaiset toteavat kiinteän toimipaikan muodostuneen jo vuosia aiemmin
  - Työnantajaraportointi joudutaan tekemään takautuvasti useammalta vuodelta
  - Työntekijöiden verotusta joudutaan oikaisemaan takautuvasti



# Työntekijän verotus

# Työntekijän verotus ulkomaan etätyötilanteissa

## Verotus kotimaassa (Suomi)

- Suomen yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus (TVL 9 ja 11 §)
  - Lyhyissä etätyötilanteissa yleinen verovelvollisuus säilyy
  - Pitkäaikaisissa ja pysyvissä järjestelyissä arvioitava verovelvollisuusasema Suomessa erikseen
- Suomessa yleisesti verovelvollisia koskeva TVL 77 §:n kuuden kuukauden verovapaussääntö ei koske etätyötilanteita
  - Kuuden kuukauden verovapaussääntö edellyttää, että ulkomailla oleskelu on työstä johtuvaa. Etätyössä näin ei yleensä ole.
  - Suomi verottaa etätyöskentelyn palkkaa, ellei verosopimus estä tai rajoita verottamista
  - Kahdenkertainen verotus poistettava verosopimuksen mukaisesti





# Työntekijän verotus ulkomaan etätyötilanteissa

## Verotus työskentelyvaltiossa ja verosopimuksen soveltaminen

- Verovelvollisuuden syntyminen riippuu ensisijaisesti työskentelyvaltion lainsäädännöstä
  - Tuleeko työntekijä yleisesti verovelvolliseksi, katsotaanko syntyvän työskentelyvaltiosta saatua tuloa?
- Suomen ja työskentelyvaltion välinen verosopimus jakaa verotusoikeuden tilanteessa, jossa henkilö on yleisesti verovelvollinen molemmissa maissa.
- Ensisijaista määrittää **verosopimuksen mukainen asuinvaltio**
  - Pääsääntöisesti verosopimuksen mukainen asuinvaltio poistaa kahdenkertaisen verotuksen
  - Olennaista määrittämisessä kodin ja perheen sijainti
- Rajoittaako verosopimus työskentelyvaltion verotusoikeutta esim. 15 artiklan 183 päivän säännön nojalla?
  - Verosopimuksen 183 päivän sääntöä ei voida soveltaa, jos asuinvaltio siirtynyt työskentelymaahan
- Jos valtioiden välillä ei ole verosopimusta, verovelvollisuus muodostuu yksinomaan kansallisen sääntelyn perusteella (esim. **Portugali**)
  - Kahdenkertaisen verotuksen poistaminen Suomessa ns. menetelmälain perusteella



# Sosiaaliturva

---



- EU:n sosiaaliturva-asetus 883/2004 koskee kaikkia EU ja ETA maita sekä Sveitsiä
- Pääsääntönä sosiaaliturva-asetuksessa on **työskentelyvaltion** sosiaaliturvan soveltaminen.
- Poikkeuksia pääsäännöstä
  - A1-todistus kotimaan sosiaaliturvassa säilymisestä ulkomaan komennuksen ajan
  - Kahdessa tai useammassa maassa työskentely – A1-todistus työntekijän asuinvaltion sosiaaliturvassa säilymisestä, mikäli huomattava osa (vähintään 25%) työstä tehdään työntekijän asuinvaltiossa.
  - EU-maiden erillinen etätyösopimus: mahdollisuus poiketa EU:n sosiaaliturva-asetuksen työntekijän asuinmaan vakuuttamisen periaatteesta kahden maan työskentelytilanteissa.
- EU:n ulkopuolisissa maissa työskentely
  - Sosiaaliturvasopimus Suomen ja työskentelymaan välillä?



# Ulkomaan etätyön suunnittelu

---



## Ulkomaan etätyö - suunnittelunäkökohtia

- Monia erilaisia lähestymistapoja ulkomaan etätyöhön täysikielloista salliviin ”work from anywhere” politiikkoihin.
  - Tyypillisimmin max. 1-2 viikon sallittu etätyö ulkomailla, yleensä loman yhteydessä.
- Vaihtelua yritys- mutta myös alakohtaisesti – osalle etätyön salliminen voi olla kilpailuetu tai jopa välttämättömyys kilpailtaessa parhaista osaajista, osa rekrytoi pysyvään etätyöhön.
- Ennakoiminen mahdollistaa verotuksellisiin ja juridisiin haasteisiin varautumisen ja pahimpien sudenkuoppien välttämisen.
  - Etätyön velvoitteet voidaan selvittää etukäteen ja joko päättää tällä perusteella etätyön sallimisesta tai hoitaa etätyöskentelymaan mahdolliset velvoitteet.
- Etätyöpolitiikka ja prosessi ohjaavat ulkomaan etätyökäytäntöjä ja varmistavat mahdollisimman yhdenvertaisen kohtelun.
- Pysyvään etätyöhön palkattujen osalta selvitykset ja velvoitteet hoidettava, muissa tapauksissa olennaista löytää yritys- ja tilannekohtaisesti oikea balanssi ennakkollisen selvittämisen ja riskin sietämisen välillä. Tähän vaikuttaa mm.
  - Todennäköinen etätyötapausten määrä
  - Halu investoida velvoitteiden etukäteiseen selvittämiseen – vaikuttaa myös tehtävien selvitysten laajuuteen
  - HR:n / hallinnon resurssit ja mahdollisuudet käsitellä etätyöpyyntöjä ja selvityksiä



# Q&A

---



# Näin pääset alkuun

Haluamme olla avuksi!



## Palkitsemismallin suunnittelu

Workshop & ehdotus palkitsemismallista



## Taloudellinen arviointi

Järjestelmän kustannukset & hyödyt, yrityksen arvonmäärityslaskelmat



## Verovaikutusten arviointi

Työnantajan ja työntekijän velvoitteet, ennakkoratkaisut ja ennakkolliset keskustelut



## Juridinen toteutus

Säännöt, sopimukset, yhtiöjärjestyksen muutokset



## Toteutuksen tuki ja seuranta

Viestinnässä avustaminen, esihenkilöiden sparraus ja tiedotustilaisuudet



## Palkitsemismallin raportointi

Avustaminen palkitsemissuunnitelman raportoinnissa



# Tulevat webinaarit ja tapahtumat

---

Ulkomaan etätyön juridiset ja verotukselliset näkökohdat  
Webinaaritallenne

Työlainsäädännön ajankohtaiset muutokset – mitä jokaisen  
työnantajan tulee tietää?

Webinaari 19.3.2026 klo 10.00

Tulleihin liittyvät muutokset – käytännön vinkit riskien  
hallintaan ja kustannustehokkaaseen toimintaan

Tapahtuma Helsingin toimistollamme 9.4.2026 klo 16

Sijoitusyhtiön sukupolvenvaihdos

Webinaari 14.4.2026 klo 10.00

Kiinteistöt ja arvonlisäverotus – mitä jokaisen tulisi ymmärtää?

Webinaari 7.5.2026 klo 10.00

Yhteissijoittamisen rahastorakenteiden uudet tuulet

Webinaari 12.5.2026 klo 10.00

# Jutellaan lisää!

---

Ninni Pöytäniemi, Manager

+358 44 320 2518 | [ninni.poytaniemi@svalneratlas.com](mailto:ninni.poytaniemi@svalneratlas.com)

Emma Häll, Director

+358 40 527 4756 | [emma.hall@svalneratlas.com](mailto:emma.hall@svalneratlas.com)

Carita Espo | Manager

+358 40 723 1461 | [carita.espo@svalneratlas.com](mailto:carita.espo@svalneratlas.com)

