

Pirkanmaan hyvinvointialue
PL 272, 33101 Tampere
palvelussuhdeasiat@pirha.fi
pirha.fi

OHJEKIRJE HR
7.1.2026

Etätyö ulkomailla, ohjekirje

Tätä ohjetta sovelletaan työntekijän/viranhaltijan aloitteesta tilapäisesti tehtävään ulkomaan etätyöhön, ei työnantaja määräämään ulkomaantyöhön (esim. virka- tai komennusmatkat). Etätyöstä ulkomailla sopiminen on vapaaehtoista sekä työnantajalle että työntekijälle/viranhaltijalle.

Etätyötä voi tehdä ulkomailla EU-/ETA-valtioissa, Isossa-Britanniassa ja Sveitsissä. Potilastyötä tekevä henkilöstö voi tehdä etätyötä ulkomailla enintään kolme kuukautta kalenterivuoden aikana. Muuta kuin potilastyötä tekevä henkilöstö voi tehdä etätyötä ulkomailla enintään kuusi kuukautta kalenterivuoden aikana. Ulkomaan etätyöstä tehdään erillinen etätyösopimus työnantajan ja työntekijän/viranhaltijan välillä. Toimivalta etätyösopimuksen tekemiseen määritellään toimintasäännöissä.

Työ-/virkatehtävät ja työn luonne määrittelevät etätyöhön ulkomailla soveltuvat tehtävät. Etätyö ulkomailla on mahdollista niissä virka-/työtehtävissä, joissa etätyön tekeminen ulkomailla on työn luonteen ja sisällön valossa tarkoituksenmukaista. Työnantaja arvioi ja päättää kunkin tehtävän mahdollisen soveltuvuuden ulkomaan etätyöhön sekä etätyön tarkoituksenmukaisuuden. Arvioinnissa pitää noudattaa tasapuolisuutta työntekijöiden/viranhaltijoiden suhteen.

Etätyön tekeminen ulkomailla ei saa vaikuttaa työn, toiminnan tai palvelun laatuun. Työnantajan kustannukset (esim. internet- ja puhelinkulut) eivät saa ulkomaan etätyön johdosta kasvaa verrattuna Suomessa tehtävään työhön ja työntekijä/viranhaltija vastaa kaikista etätyön tekemiseen ulkomailla liittyvistä ylimääräisistä kustannuksista (esim. matkat, majoitus ja vakuutukset).

Etätyösopimus

Etätyöstä ulkomailla sovitaan kirjallisesti etukäteen esihenkilön ja työntekijän/viranhaltijan välillä. Työntekijän/viranhaltijan ja työnantajan vastuut eritellään kirjallisessa sopimuksessa selkeästi. Etätyön tekemisen ehdot käydään läpi työntekijän/viranhaltijan kanssa etätyösopimusta tehtäessä. Tämän ohjeen liitteenä on ulkomaan etätyöskentelyä koskeva sopimus pohja.

Työaika ja työajanseuranta

Etätyötä ulkomailla koskevat samat palvelussuhteen ehdot (pl. työnsuorituspaikka) kuin työnantajan tiloissa tehtävää työtä ja työntekijä/viranhaltija noudattaa ulkomaan etätyössä samaa työaika kuin kotimaassa. Etätyössä työajaksi luetaan varsinaiseen työhön käytetty aika. Etätyö ulkomailla kirjataan työajanseurantajärjestelmään samoin kuin muukin työaika.



Työntekijällä/viranhaltijalla on velvollisuus olla työnantajan tavoitettavissa työajallaan ulkomaan etätyön aikana. Työntekijä/viranhaltija raportoi etätyöstä esihenkilön kanssa sovitulla tavalla.

Etätyö ulkomailla suunnitellaan kuten lähityö ja siitä maksetaan työaikakorvaukset samoin kuin lähityössä. Mahdollinen ylityön tekeminen edellyttää työntekijän suostumusta ja työnantajan kirjallista määräystä.

Sosiaaliturva

Ulkomailla etätyötä tekevä ei kuulu automaattisesti Suomen sosiaaliturvaan. Työnantaja (Matkapalvelut) hakee ulkomailla työskentelevälle etätyöntekijälle A1-todistuksen Eläketurvakeskuksesta (ETK) osoitukseksi siitä, että henkilö kuuluu Suomen sosiaaliturvaan. A1-todistus haetaan hyvissä ajoin ennen etätyöjakson alkamista. Jos A1-todistuksen perusteella etätyöskentely ulkomailla vakuutetaan Suomessa, työnantaja maksaa lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut Suomeen.

Jos henkilö tekee ulkomaan etätyöskentelyä useammin kuin kerran kalenterivuodessa, työnantaja voi hakea henkilölle A1-todistuksen ns. usean maan työntekijän statuksella. Tällöin todistus voidaan antaa kahdeksi vuodeksi kerrallaan ja se kattaa sinä aikana kaikki em. maissa tehdyt työt.

Verotus

Työntekijä/viranhaltija selvittää ulkomaan työskentelyn verotukseen liittyvät asiat. Edellytys ulkomaan etätyöskentelylle on, että ulkomaan työskentelyn aikana verotus säilyy Suomessa. Jos Suomen kansalainen työskentelee etätyössä EU-/ETA-valtiossa, Sveitsissä tai Isossa-Britanniassa enintään 6 kk kalenterivuodessa, verotus säilyy lähtökohtaisesti Suomessa. Jotta verotus säilyy Suomessa, oleskelun yhteenlaskettu kesto (myös muu mahdollinen oleskelu kuin etätyöskentely) ulkomailla ei saa kestää kalenterivuodessa yli 6 kk.

Vakuutukset

Työntekijä/viranhaltija vastaa lähtökohtaisesti tarvittavien matka-, tapaturma-, sairauskulu- jne. vakuutusten ottamisesta ulkomaan etätyössä, koska työnantajan vakuutukset ovat ulkomailla voimassa vain rajoitetusti tai ei ollenkaan. Työntekijän/viranhaltijan kannattaa varmistaa ennen ulkomaille lähtöä, että hänellä on Kelan myöntämä [eurooppalainen sairaanhoitokortti](#).

Työnantajan vakuutusturva ulkomaan etätyöskentelyn aikana on voimassa seuraavasti: Jos työntekijä/viranhaltija kuuluu A1-todistuksen mukaan Suomen sosiaaliturvaan, ulkomaan etätyössä ovat voimassa Pirkanmaan hyvinvointialueen [työtapaturma- ja ammattitautivakuutus sekä etätyövakuutus](#). Työntekijöiden/viranhaltijoiden turvana on myös työnantajan eläkevakuutus osittaisen tai pysyvän työkyvyttömyyden varalta sekä ryhmätapaturmavakuutus (taloudellinen tuki läheisille) työntekijän/viranhaltijan kuoleman varalta. Työnantajan ottamista vakuutuksista useimmat kattavat äkilliset ja yllättävät tilanteen eli tapaturmat.

Etätyössä käytettävät työvälineet, tietosuoja ja tietoturva

Etätyössä ulkomailla käytetään työnantajan hankkimia työntekijän/viranhaltijan tavanomaisia työvälineitä (esim. matkapuhelin, kannettava tietokone ja Global Protect -etäyhteys). Etätyössä saa käyttää vain hyvinvointialueen tarjoamia ja hyväksymiä laitteita, järjestelmiä ja sovelluksia.

Työntekijän/viranhaltijan oma vastuu tietojen salassapidosta, tietosuojasta ja tietoturvasta korostuu etätyössä. Työntekijän/viranhaltijan tulee noudattaa etätyössä ulkomailla Pirkanmaan

hyvinvointialueen [tietosuoja- ja tietoturvaohjeita](#). Työntekijän/viranhaltijan on kiinnitettävä erityistä huomiota työlaitteiden turvalliseen kuljettamiseen ja säilyttämiseen. Työhön liittyvää paperista asiakirja-aineistoa ei saa viedä ulkomaille eikä tuottaa ulkomailla.

Työntekijä/viranhaltija hankkii ulkomailla oman internet-yhteyden, johon tietokone liitetään. Vaihtoehtoisesti työntekijä/viranhaltija voi käyttää Pirkanmaan hyvinvointialueen tietoliikenneyhteyttä (työaseman SIM-kortti tai Pirkanmaan hyvinvointialueen puhelimen kautta jaettu yhteys), jos siitä on sovittu esihenkilön kanssa. Esihenkilön pitää ennen asiasta sopimista varmistaa Istekiltä, että tietoliikenneyhteyden kustannukset pysyvät kohtuullisina. Jos työntekijä/viranhaltija käyttää ulkomailla Pirkanmaan hyvinvointialueen tietoliikenneyhteyttä, se on tarkoitettu vain työ-/virkatehtävien hoitamiseen, ei henkilön yksityiskäyttöön.

Työntekijän/viranhaltijan tulee tarkistaa ennen ulkomaille lähtöä, että hänellä on käyttöoikeus ja hänen tietokoneessaan on Pirkanmaan hyvinvointialueen käyttämä VPN-palvelu GlobalProtect, joka varmistaa turvatu internetiyhteyden. Työtietokoneella tai työpuhelimella työskenneltäessä etäyhteyden tulee olla aina suojattu/salattu Pirkanmaan hyvinvointialueen etäyhteydellä (VPN-palvelu GlobalProtect). Työntekijän/viranhaltijan tulee tarkistaa ennen ulkomaille lähtöä, että hänen työtietokoneessaan on salasanallinen Bitlocker.

Puhelinta tai muuta laitetta ei saa liittää verkkoon, jonka turvallisuudesta ei ole varmuutta. Erityisesti avointen langattomien verkkojen osalta on syytä olla varovainen. Jos työntekijä/viranhaltija liittää laitteen langattomaan verkkoon, hänen pitää tunnistaa verkon tarjoama taho luotettavaksi.

Työntekijällä/viranhaltijalla tulee olla matkapuhelin, jossa on kaksivaiheinen tunnistautuminen. Työntekijän/viranhaltijan tulee matkapuhelimen osalta noudattaa seuraavia ohjeita: "Matkapuhelimen käyttö ulkomailla": [Puhe- ja Mobiilipalvelut - intra.pirha.fi](#)

Jos työntekijä/viranhaltija on esim. epävarma internetiyhteyden soveltuvuudesta työskentelyyn, hänen työvälineensä katoavat tai hänelle tulee muuta kysyttävää työvälineisiin liittyvistä IT-asioista, hänen tulee ottaa välittömästi yhteys Istekin käyttötukeen, puhelin +358 3 3117 1144 (avoinna 24/7), sähköposti: 1144.kayttotuki(at)pirha.fi.

Työhyvinvointi ja sairauspoissaolot

Esihenkilö seuraa työntekijän kuormittumista, työn turvallisuutta sekä töiden etenemistä säännöllisesti erikseen sovittavalla tavalla. Sairauspoissaoloissa noudatetaan [Pirhan linjauksia](#). Työntekijän/viranhaltijan on pyrittävä käyttämään ensisijaisesti Pirkanmaan hyvinvointialueen työterveyshuollon palveluja (etäpalvelut) sairastuessaan ja sairauspoissaolotodistusta tarvitessaan.

Jos sairauden vuoksi on tarpeen käydä lääkärissä työskentelymaassa, työntekijä/viranhaltija vastaa itse käynnistä johtuvista kustannuksista. Jos työntekijä/viranhaltija käy työskentelymaassa lääkärissä ja saa työnantajalle esitettävän sairauspoissaolotodistuksen, sen tulee olla englanninkielinen tai työntekijän/viranhaltijan tulee käännettää se omalla kustannuksellaan suomeksi tai englanniksi virallisella kielenkääntäjällä. Em. sairauspoissaolotodistuksessa pitää olla diagnoositieto ja sen on oltava sisällöltään riittävän selkeä ja ymmärrettävä, jotta työnantaja voi hyväksyä ko. sairauspoissaolotodistuksen.

Ulkomaan etätyöjakson päättäminen ja muuttaminen olosuhteiden tai työnteon edellytysten muuttuessa

Työnantaja voi irtisanoa sopimuksen ulkomaan etätyöstä ilman irtisanomisaikaa edellyttäen työntekijän/viranhaltijan palaamista kotimaahan omalla kustannuksellaan, mikäli työntekijä/viranhaltija rikkoo tai laiminlyö palvelussuhteesta johtuvia velvoitteitaan tai muusta perustellusta syystä. Työnantajan tulee kuulla työntekijää/viranhaltijaa ennen ulkomaan etätyösopimuksen irtisanomista. Sopimuksen irtisanomista seuraavat päivät ovat palkattomia, kunnes työntekijä/viranhaltija palaa työpaikalleen kotimaahan. Työntekijä/viranhaltija voivat sopia em. ajalle vuosiloman tai virka-/työvapaan pitämisestä.

Jos työntekijä/viranhaltija ei voi suorittaa tehtäviään esimerkiksi teknisen ongelman vuoksi (esim. internetyhteys ei toimi tai työväline on mennyt rikki), hänen tulee ilmoittaa siitä välittömästi omalle esihenkilölleen ja IsteKin käyttötukeen. Mikäli teknistä ongelmaa ei saada korjattua etänä, työntekijän/viranhaltijan tulee palata kotimaahan mahdollisimman pian ja hoitaa työvälineen korjaaminen IsteKissä tai sopia esihenkilön kanssa muusta järjestelystä työnteon esteen keston ajaksi (esim. vuosiloma tai virka-/työvapaa). Jos tekninen ongelma estää työnteon kokonaan, ko. aika on palkaton.

Tarvittaessa etätyösopimusta voidaan muuttaa, jos työntekijä/viranhaltija ja työnantajan edustaja sopivat muutoksesta. Tällöin tehdään uusi sopimus ulkomaan etätyöstä, joka korvaa aiemman sopimuksen.

HR-johtaja Aija Tuimala

7.1.2026