

Hanna Ervasti  
Johanna Karvonen

**VUOKRATYÖNTEKIJÄN PALKAN TULOVEROTUS  
JA MUUT VERONLUONTEISET MAKSUT**

Opas palkansaajalle

# **VUOKRATYÖNTEKIJÄN PALKAN TULOVEROTUS**

## **JA MUUT VERONLUONTEISET MAKSUT**

OPAS PALKANSAAJALLE

Hanna Ervasti ja Johanna Karvonen  
Opinnäytetyö  
Syksy 2020  
Liiketalous / taloushallinto  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Taloushallinnon suuntautumisvaihtoehto

---

Tekijät: Hanna Ervasti ja Johanna Karvonen

Opinnäytetyön nimi: Vuokratyöntekijän palkan tuloverotus ja muut veronluonteiset maksut

Työn ohjaaja: Arja-Leena Itkonen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2020

Sivumäärä: 42+7

---

Toimeksiantajana opinnäytetyölle toimii raahelainen Jot-Rent Oy. Yrityksen toimiala on työvoiman vuokraaminen yrityksille pääasiassa Raahessa ja sen lähiympäristössä.

Kehittämistyön tavoite oli luoda vuokratyöntekijöille selkeä palkka- ja vero-opas, jossa selitetään palkkaan ja tuloverotukseen liittyvät oleelliset asiat käytännönläheisesti havainnollistavia esimerkkejä käyttäen.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin konstruktivistista tutkimustapaa. Teoriaosuudessa käydään aiheita läpi tarkemmin kuin oppaassa, johon asia on pyritty kirjoittamaan tiivistetysti ja selkeästi. Lähteinä käytettiin palkkaan ja verotukseen liittyviä kirjallitteita, nettilähteitä sekä käytännön kokemusta.

Opinnäytetyössä käydään läpi lain määräyksiä palkkaan ja tuloverotuksen liittyen, sekä teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan säädettyjä ehtoja. Opinnäytetyössä on päätetty rajata tuloverotuksen käsitteet ja palkanmaksuun liittyvät sivukulut pelkästään toimeksiantajan työntekijöitä koskeviin aiheisiin. Sen vuoksi esimerkiksi progressiivista verotusta käsiteltäessä ei kuvata lainkaan muita kuin palkansaajia, kuten elinkeinon- tai maataloudenharjoittajan tulojen verotusta ja siihen liittyviä asioita. Palkansaaja -käsite käsittää opinnäytetyössä luonnollisen henkilön, ei yhtymiä, yhteisöjä tai yhdistyksiä.

Tuloksena toteutui opas vuokratyöntekijöille perehtyen palkkaan ja tuloverotukseen. Oppaan ja raportin teossa on käytetty teknologiateollisuuden työehtosopimusta, koska ko. yrityksessä se on yleisimmin käytetty työehtosopimus. Siten opas ei kaikilta osin sovellu käytettäväksi muissa yrityksissä. Valmis opas on nähtävissä sähköisenä Jot- Rent Oy:n intrasivulla.

---

Asiasanat: tuloverotus, henkilöverotus, palkansaaja, sivukulut, palkkalaskelma, vuokratyöntekijä

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Economics, option of Financial Administration

---

Authors: Hanna Ervasti, Johanna Karvonen

Title of thesis: Income taxation of the agency worker's salary and other parafiscal charges

Supervisor: Arja-Leena Itkonen

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2020

Number of pages: 42+7

---

Jot-Rent Oy is the client for the thesis. The company's business is to hire labour for companies in various fields, mainly in Raahe and its surrounding areas.

The aim of the development work was to create a clear payroll and tax guide for temporary workers, which explains the essential issues related to payroll and income taxation in a practical way, using illustrative examples.

As an applied knowledge base and research method, a constructive research method was used. In the theory section, the topics are covered in more detail than in the guide, which has been summarized and made clear. Salary and tax-related book sources, online sources as well as practical experience were used as sources.

The thesis reviews the provisions of the law related to salary and income taxation, as well as the conditions stipulated according to the collective bargaining of the technology industry. In the thesis, it has been decided to limit the concepts of income taxation and other parafiscal charges to the issues concerning the client's employees only. Therefore, for example, when dealing with progressive taxation, no description is given at all of non-employees, such as the taxation of the income of entrepreneurs, agriculturists and related matters. The concept of employee includes a natural person in the thesis, not associations, communities or unions.

The result was a guide for temporary workers on payroll and income taxation. In making the guide and report, was used the technology industry collective bargaining because it is the mainly used collective agreement in client of the thesis. Thus, the guide is not fully suitable for use in other companies than Jot-Rent Oy. The guide can be viewed electronically on Jot-Rent's intranet page.

---

Keywords: Income taxation, personal taxation (taxation of persons), wage earner, ancillary expenses, side costs, social security contributions, wage slip, agency worker, temporary worker

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	7
2	YLEISTÄ TYÖSUHTEISTA .....	8
2.1	Työsuhde ja sen ehdot .....	9
2.1.1	Työsuhteen päätyminen .....	10
2.1.2	Lopputili .....	11
2.2	Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet .....	11
2.3	Työlainsäädäntö ja työehtosopimus .....	13
3	VUOKRATYÖ .....	15
3.1	Vuokratyön ehdot .....	15
3.2	Vuokratyösuhteen ja tavallisen työsuhteen erot .....	16
3.2.1	Vuokratyö työntekijän näkökulmasta .....	16
3.2.2	Vuokratyö käyttäjäryityksen näkökulmasta .....	17
4	PALKAT JA SIVUKULUT .....	19
4.1	Palkanlisät .....	20
4.2	Erilliset palkanlisät .....	20
4.3	Työnantajan ja työntekijän maksut .....	21
4.4	Poissaolot .....	22
4.4.1	Sairaspoissaolot .....	22
4.4.2	Arkipyhät .....	23
4.4.3	Työajan tasaaminen .....	23
4.4.4	Vuosilomat .....	24
5	TULOVEROTUS .....	25
5.1	Historia ja merkitys .....	25
5.2	Valtionvero, kunnallisvero ja kirkollisvero .....	26
5.3	Tulorekisteri ja palkan verotus .....	27
5.4	Vuodenkierto .....	29
5.5	Rajoitetusti verovelvollisen työntekijän palkan tuloverotus .....	30
5.6	Vähennykset ansiotuloista .....	31
5.6.1	Asunnon ja työpaikan väliset matkat .....	32
5.6.2	Työnantajan maksamat korvaukset .....	32
5.6.3	Matkakulujen vähentäminen henkilökohtaisessa verotuksessa .....	33

6	OPPAAN LAATIMINEN .....	35
7	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	37
	LÄHTEET .....	39
	LIITTEET .....	43

# 1 JOHDANTO

Lähtökohtana opinnäytetyölle on ollut tuottaa Jot-Rent Oy:n vuokratyöntekijöille selkeä opas palkan ja tuloverotuksen perusasioista. Oppaan on tarkoitus helpottaa palkan tarkistusta ja verotuksen ymmärtämistä. Koska vuokratyöntekijöihin noudatetaan pääasiassa samoja lain ja sopimusten mukaisia säännöksiä, käydään raportissa ja oppaassa läpi ohjeistuksia niiden mukaan. Opas on kuitenkin yhtä lailla käyttökelpoinen myös muille tahoille; esimerkiksi nuorille, maahanmuuttajille ja muille työelämässä oleville.

Kehittämistehtävän aihe muodostui aluksi siitä, että tarvitaan opas ulkomaisille työntekijöille Suomen lainsäädännöstä ja säädöksistä. Päädyimme kuitenkin laajentamaan hieman opinnäytetyötä koskemaan kaikkia vuokratyöntekijöitä, koska havaittiin myös suomalaisilla työntekijöillä olevan haasteita palkkalaskelman ja tuloverotuksen kanssa. Ongelma on havaittu oman työn kautta; työntekijä ei ole ymmärtänyt työlainsäädäntöä, tuloverotuksen merkitystä tai sitä, mitä palkanmaksutapahtumaan sisältyy. Myös henkilöverotuksen tehtävissä työskenneltäessä on törmätty vastaavanlaisiin ongelmiin asiakkailla. Omien työurien kautta opinnäytetyön tekijöillä on näkökulma palkanlaskentaan ja henkilöverotukseen.

Opinnäytetyön tuotos on selkeä ja helppolukuinen sähköinen opas palkansaajalle. Opas on kokonaiskatsaus vuokratyöntekijän palkanmuodostumistapahtumaan ja siinä kerrotaan ymmärrettävästi palkan muodostumisesta ja tuloverotuksesta. Oppaassa on asian havainnollistamiseksi selkeitä esimerkkejä ja ohjeita oikein toimimiseksi. Opas kohdistetaan työntekijöitä vuokraavalle yritykselle, jolla on käytössä pääasiassa teknologiateollisuuden työehtosopimus.

Kehittämistyössä käytettiin teoreettisena aineistona verkkokirjoja ja fyysisiä kirjoja. Materiaalina käytettiin sekä työelämässä saatua kokemusperäistä tietoa, että kirjallisista lähteistä saatua materiaalia. Opinnäytetyö on toiminnallinen ja tutkimusmenetelmänä on käytetty konstruktivistista tutkimustapaa, eli käytännön ongelma on ratkaistu luomalla konkreettinen tuotos.

## 2 YLEISTÄ TYÖSUHTEISTA

Työsuhteissa sovelletaan monia eri säädöksiä ja sääntöjä kuten työaikalakia, työsopimuslakia, vuosilomalakia ja työehtosopimuksia. Lisäksi työpaikoilla voi olla omia säännöksiä ja ehtoja työnantajan määräysvallasta. Yksi tällainen on direktio-oikeus, joka oikeuttaa lain mukaan työnantajan johtamaan ja valvomaan työtehtäviä ja määräämään työntekemisaikasta. Laki, työehtosopimus ja työsopimus menevät kuitenkin aina työnantajan direktio-oikeuden edelle.

Näissä noudatetaan hierarkkista järjestystä, joista alempi ei voi kumota ylempää lakia tai sääntöä. Ylimpänä hierarkkisessa järjestyksessä on lainsäädäntö. Viimeisimpänä järjestyksessä on työnantajan määräys. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 12.)

Lain määräyksissä on kolmea erilaista säännöstä; pakottava, puolipakottava ja tahdonvaltainen. Pakottavaa säännöstä ei voi sopia toisin kuin laki sanoo. Pääsääntöisesti työehtosopimukset parantavat lain määräyksiä, mutta puolipakottava säännös on mahdollista myös sopia heikentävästi suhteessa lakiin. Tahdonvaltainen säännös antaa mahdollisuuden sopia keskinäisillä sopimuksilla. Työntekijän etuja voidaan aina parantaa suhteessa lakiin tai säännöksiin. Näiden kaikkiaan kuuden eri säännöksen mukaisesti työntekijälle muodostuu korvaus tehdystä työstä. (Aholainen, Anttila, Jääskeläinen, Kaskinen, Korhonen, Murto, Peltomäki, Saarinen, Salo & Siitonen 2020, luku 1.)

Ulkomaalainen Suomeen töihin tuleva henkilö voi solmia työsuhteen, kun on rekisteröitynyt Suomessa työntekijäksi. Ulkomaisen työntekijän työssä noudatetaan suomalaisia säännöksiä. Työnantajan on varmistettava, että ulkomaalaisella on työnteko-oikeus Suomessa. Varmistus tulee tehdä virallisesta matkustusasiakirjasta, kuten passista tai oleskelulupakortista. Tämä on tehtävä ennen työsopimuksen kirjoittamista. Riippuen mistä maasta työntekijä on tullut Suomeen, pitää hänellä olla työntekolupa. Työnteon edellytys on, että hänellä on veronumero ja -kortti.

Tätä prosessia helpottaakseen suomalaisen työnantajan olisi hyvä opastaa ulkomaalaista työntekijää, miten toimia rekisteröintitilanteessa. Usein ulkomaalaista työvoimaa käyttävällä yrityksellä tulisi olla selkeät ohjeet ja käytännöt tarvittavista asiakirjoista ja lomakkeista sekä niiden toimittamisesta Verohallintoon ja Digi- ja Väestötietovirastolle. Tämä nopeuttaisi ja helpottaisi prosessia niin työnantajan, työntekijän, kuin virkamiestyön osalta.

## 2.1 Työsuhde ja sen ehdot

Työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, kun työntekijä ja työnantaja ovat solmineet sopimuksen työntekemisestä. Työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajalle henkilökohtaisesti työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työntekijä saa korvauksen tekemästään työstä. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 17.)

Työsuhde voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Toistaiseksi voimassa oleva on ensisijainen sopimusmuoto. Jos tehdään määräaikainen sopimus, tulee siinä kertoa määräaikaisuuden syy. Mikäli työntekijä jatkaa työntekoa määräajan päättymisen jälkeen eikä työnantaja puutu asiaan, muuttuu työsopimus toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi. (Parnila 2017a, 47.)

Lain mukaan työnantajan on laadittava työntekijälle keskeisimmät ehdot työstä. Ehdot voidaan ilmoittaa myös työsopimuksessa esimerkiksi lakiin tai työehtosopimukseen viittaamalla. Työn ehdoissa tulee selvittää:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka
- 2) työnteon alkamispäivä
- 3) määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika. Lisäksi määräaikaisuuden peruste
- 4) koeaika
- 5) työntekopaikka tai selvitys niistä kohteissa, joissa työntekijä työskentelee
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus
- 8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi
- 9) noudatettava työaika
- 10) vuosiloman määräytyminen
- 11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste
- 12) Ulkomaantööhön liittyvät ehdot.

(Kondelin & Peltomäki 2020, 184.)

Työsopimus voidaan tehdä vapaamuotoisesti suullisesti, kirjallisesti tai sähköisessä muodossa. Sopimuksessa on hyvä selostaa työnehtoja, mutta liian tarkat ehdot sopimuksessa voivat heikentää työnjohto-oikeutta. Ehdot eivät voi olla ristiriidassa ylempien säädöksiensä kanssa. Työntekijän tietoja

voi kerätä ja käsitellä henkilötietolain ehdoin. Työnantaja voi kerätä vain tarvitsemansa tiedot työntekijästä, tietojen tulee olla oleellista ja vain sellaista mitä edellytetään työn tekoon. Lisäksi tiedot on saatava ensisijaisesti työntekijältä itseltään. (Parnila 2017a, 40.)

### 2.1.1 Työsuhteen päätyminen

Työsuhde päättyy määräaikaisessa sopimuksessa sen mukaan mitä sopimukseen on kirjattu päättymisajankohdaksi. Jos työntekijä on palkattu esimerkiksi jonkin projektin tai remontin ajaksi tulee työnantajan ilmoittaa mahdollisuuksien mukaan päättymisajankohta hyvissä ajoin työntekijälle. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus päättyy joko irtisanomisella tai purkamisella. Tällöin tulee noudattaa työsopimuslain mukaisia irtisanomisaikoja. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 27.)

Työnantajan irtisanoessa työntekijän tulee irtisanomiseen olla painava syy. Jos syy on tuotannollinen ja taloudellinen tulee työnantajan ensin selvittää mahdollinen uudelleen koulutus tai sijoitus toiseen työhön. Jos irtisanominen johtuu henkilöön liittyvistä syistä, on työntekijälle annettava ennen irtisanomista varoitus ja mahdollisuus menettelyn korjaamiseen. Varoitukset on syytä antaa kirjallisena, jotta niiden todentaminen on myöhemmin tarvittaessa mahdollista. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 27–28.) Hyväksyttäviä irtisanomisperusteita ovat mm. Ohjeiden vastainen menettely, työtehtävien laiminlyönti, luvaton poissaolo tai huolimattomuus. Työntekijällä on velvollisuus noudattaa ja tehdä sopimuksen mukaisia työtehtäviä. Työnantaja voi myös vaatia riittävää tehokkuutta työssä. Työtehtävien laiminlyönniksi katsotaan myös se, jos työntekijä esimerkiksi hoitaa omia asioitaan työajalla. (Parnila 2017b, 21.)

Äärimmäinen työsuhteen päätyminen on työsopimuksen purkaminen. Purkamiseen täytyy olla erityisen painava syy, ja se tehdään ilman irtisanomisaikaa. Työsuhteen purkaminen täytyy tapahtua 14 päivän sisällä purkamiseen johtavan tiedon saannista, muutoin purkuoikeus raukeaa (Parnila 2017b, 12). Työntekijälle on kuitenkin annettava mahdollisuus tulla kuulluksi ennen työsopimuksen purkamista. Myös työntekijällä on vastaavaoikeus purkaa työsuhde. Purkamistilanteessa on kuitenkin aina riski, että työsuhteella ei olisi ollut purkuoikeutta. Taloudellinen vastuu näissä tilanteissa on purkajalla. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 28; Parnila 2017b, 12.)

Työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijällä on oikeus saada tehdystä työstään työtodistus. Todistus annetaan sitä pyydettyäessä, joko suppeana tai laajana. Laajan todistuksen työntekijä saa erillisestä pyynnöstä, jolloin työnantaja kirjaa työtodistukseen myös arvion työntekijän työn laadusta sekä käytöksestä. Mikäli työntekijä ei erikseen pyydä laajaa todistusta, työntekijälle annetaan suppea työtodistus. Työnantajalla on velvollisuus antaa työtodistus 10 vuoden ajan mikäli työntekijä tätä pyytää, arvionantovelvollisuus kestää 5 vuotta. (Parnila 2017b, 139).

### **2.1.2 Lopputili**

Työnantajalla on tiukemmat säädökset kuin työntekijällä irtisanomistilanteessa. Alle vuoden kestäneessä työsuhteessa työnantajan irtisanomisaika on 14 vrk, teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa 2 viikkoa. Yhdestä neljään vuoteen työssä olleella irtisanomisaika on työnantajan puolelta yksi kuukausi. Yli neljä mutta alle kahdeksan vuotta kestäneessä työsuhteessa irtisanomisaika on kaksi kuukautta. Yli kahdeksan, mutta alle 12 vuotta kestäneen työsuhteen irtisanomisaika on neljä kuukautta ja yli 12 vuotta kestäneessä suhteessa 6 kuukautta. Työntekijän irtisanoessa itsensä, enintään viisi vuotta kestäneessä työsuhteessa irtisanomisaika on kaksi viikkoa, ja yli viisi vuotta kestäneessä työsuhteessa yksi kuukausi. (Teollisuusliitto 2020, Viitattu 2.10.2020.)

Työnantajan on maksettava lopputili viimeisenä työpäivänä, tai työsuhteessa on voitu sopia maksupäivä. Mikäli työntekijä on ansainnut lomapäiviä ennen työsuhteen päättymistä, maksetaan hänelle lopputilin yhteydessä maksamatta olevasta lomasta lomakorvaus. Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus antaa työtodistus työntekijälle, hänen sitä pyytäessä. (Työsuojelu 2020, Viitattu 2.10.2020.)

## **2.2 Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet**

Työnantajalla on työnjohto-oikeus, joka oikeuttaa valvomaan ja johtamaan työtä sekä antamaan määräyksiä. Työnantajalla on oikeus valita työntekijänsä ja irtisanoa työsuhteesta.

Työnantajan velvollisuutena on työsuojelun toteutuminen, eli yrityksen on huolehdittava työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta jo haastatteluvaiheesta. Syrjintä poliittisen, etnisen tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella on laissa kielletty. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 26.)

Velvollisuuksiin kuuluu myös kertoa työntekijälle työntöön keskeisistä ehdoista. Työnantajan on huolehdittava, että työntekijä onnistuu työntöössä ja mahdollistaa myös mahdollisen työntöörällä etenemisen. (Kondelin & Peltomäki 2020, 184.)

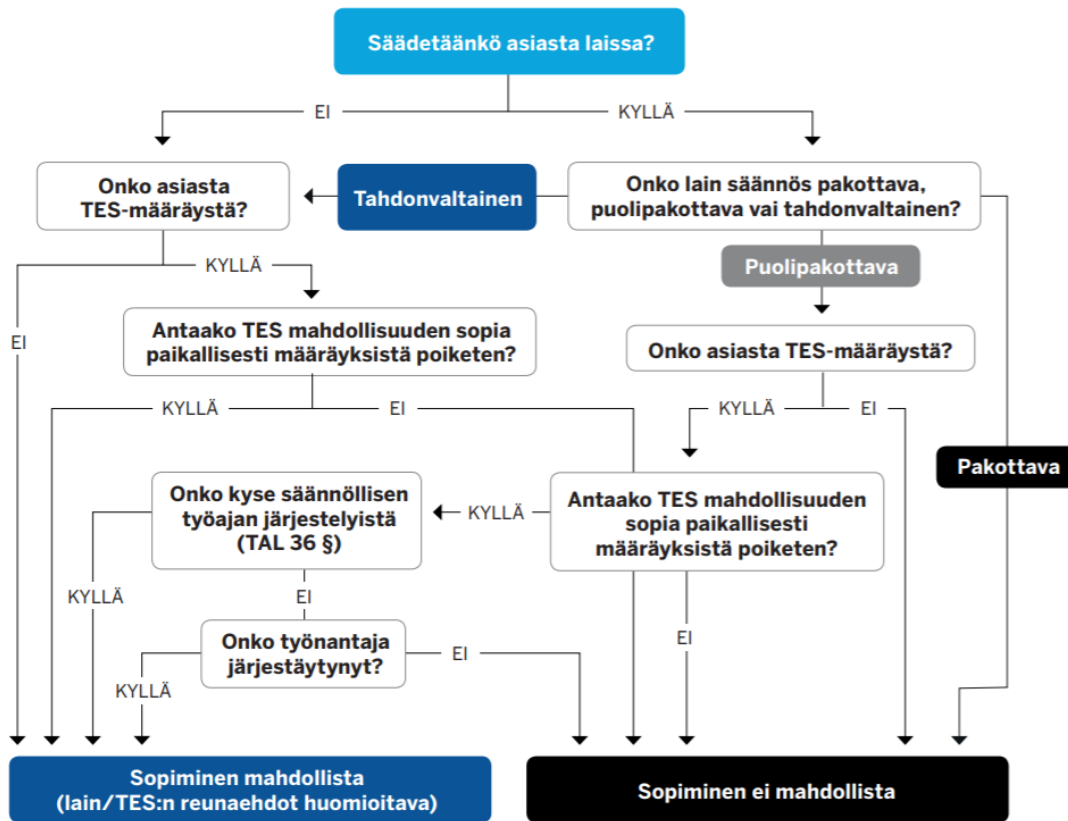
Työnantajan yksi tärkeimmistä velvollisuuksista on maksaa palkka oikean suuruisena ja ajallaan. Lisäksi on oltava oikeudenmukainen ja tasavertainen kaikkia työntekijöitä kohtaan tarjoamalla kaikille yhtäläinen mahdollisuus työntunteihin ja tarvittaessa koulutukseen.

Työnantajan velvollisuudet ovat myös työntekijän oikeuksia. Vaikka yleisesti edellytetään rehellisyyttä, hänellä on esimerkiksi oikeus olla kertomatta työhaastattelusta raskaudestaan tai perhesuhteistaan. Työehtosopimuksen mukainen palkka etuineen, järjestäytymisoikeus ja terveellinen ja turvallinen työympäristö ovat työntekijälle kuuluvia oikeuksia.

Työntekijän tulee noudattaa työnantajan ohjeita työtä tehdessä. Työ tulee tehdä huolellisesti ja tehokkaasti. Työntekijällä on salassapitovelvollisuus työhön liittyvissä asioissa. Työntekijä ei saa tehdä työtä toisen työnantajan nimiin, jos siitä on haittaa toiselle työnantajalle. Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa puutteista ja vaaroista liittyen työntöököön. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 26.)

## 2.3 Työlainsäädäntö ja työehtosopimus

Työpaikkakohtainen sopiminen riippuu monesta asiasta. Seuraavassa kuviossa on selvennetty asian monimutkaisuutta.



KUVIO 1. Voidaanko sopia paikallisesti? (Yrittäjät 2020, viitattu 1.11.2020)

Työehtosopimuksissa sovitaan usein toisin verrattuna lakiin. Ristiriitaa ei voi muodostaa johtuen etusijajärjestyksestä. Lainsäädäntö koskee kaikkia työnantajia. Hallitus työnantaja- ja työntekijäjärjestöt valmistelevat keskenään työlainsäädännön lakimuutokset, tätä kutsutaan kolmikantaiseksi valmisteluksi (Kondelin & Peltomäki 2020, 57). Työehtosopimuksessa sovitaan usein tarkemmin kuin mitä laissa on määrätty. Esimerkiksi palkka määritellään työehtosopimuksen mukaan. Palkanlaskennan yhteydessä lakien tulkintaan vaikuttavat noin 17 eri lainsäädäntöä, kuten esimerkiksi työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, ennakkoperintälaki ja -asetus sekä ulosottoakaari. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 13.)

Pelkästään yleissitovia työehtosopimuksia on reilusti yli sata. Yleissitovasta työehtosopimuksesta päättää Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta, joka toimii sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 17.) Työnantajan on noudatettava vähintään alaa edustavaa yleissitovaa työehtosopimusta (Työsopimuslaki 55/2001 7 §).

Lisäksi on normaalisitovia työehtosopimuksia, joka koskee vain sopimuksen tehneitä osapuolia. Normaalisitovan työehtosopimuksen piiriin kuuluvan työnantajan tulee noudattaa työehtosopimusta myös niiden työntekijöiden kohdalla, jotka noudattavat toisen työntekijäjärjestön sopimusta, tai eivät kuulu lainkaan mihinkään järjestöön. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 17.)

### 3 VUOKRATYÖ

Yritykset tarvitsevat nopeasti työvoimaa esimerkiksi kiireisenä aikana. Kun työntekijää tarvitaan vain kuukaudeksi tai ehkä vain päiväksi, on silloin vuokratyöntekijä hyvä apu. Käyttäjyritys maksaa työntekijän vuokraamisesta sopimuksen mukaisen summan ja vuokratyritys huolehtii työntekijän palkkaamiseen liittyvät kulut. (Vuokratyöopas, viitattu 24.9.2020.)

Käyttäjyrityksen tulee tarkistaa tilaajavastuulain mukaisesti vuokrausyrityksen vastuullisuus ja luotettavuus. Tilaajavastuulaki määrää selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä, siinä määritellään mm. vuokratyrityksen luotettavuus ja työehtojen noudattaminen. Tämän vuoksi ennen sopimuksen tekoa käyttäjyritys tarkistaa tilaajavastuuraportin. Laki varmistaa, että vuokrausta tekevät yritykset täyttävät lakisääteiset velvoitteensa. Lakia sovelletaan, jos työsuhde tulee kestäämään yli kymmenen päivää. (Aholainen ym. 2020, luku 1.10.)

Vuokraussuhteessa on kolme tekijää: työntekijä, käyttäjyritys ja vuokratyritys. Vuokratyritys ja käyttäjyritys solmivat asiakassopimuksen työntekijän vuokraamisesta ja vuokratyritys etsii käyttäjyritykselle tämän jälkeen sopivan työntekijän. Tällöin vuokratyritys on työntekijän palkanmaksaja ja työntekijä vuokratyrityksen kirjoilla. Asiakassopimuksella ei voi huonontaa työntekijän etuja tai oikeuksia, vaan työntekijällä on yhtäläinen oikeus lain ja työehtosopimusten määräämiin ehtoihin ja palkkoihin. Laissa on myös määritetty vuokratyöntekijän oikeuksista hyödyntää käyttäjyrityksen palveluja, esimerkiksi harrastetilojen käyttömahdollisuus. Vuokratyritys sen sijaan on päävastuullinen työnantajavelvoitteista ja järjestää mm. lakisääteisen työterveyshuollon. (Aholainen ym. 2020, luku 1.9.)

#### 3.1 Vuokratyön ehdot

Vuokratyöntekijöihin sovelletaan samaa lakia ja työehtoja kuin muihinkin työntekijöihin ja lähtökohtaisesti vuokratyöntekijät ovat yhdenvertaisia yrityksessä vakituisesti työskentelevän työväen kanssa. Esimerkiksi vuosilomaa ansaitaan kuten normaalissa työsuhteessa. Riippuen työsuhteen kestosta työntekijä joko ansaitsee lomapäiviä tai lyhyissä työsuhteissa palkan yhteydessä maksetaan lomakorvausta. Lisänä työsopimuslaissa on erillinen vuokratyöntekijöitä

koskeva osio. Vuokratyöntekijän palkka vastaa työehtosopimuksen mukaisia palkkoja; mitään ylimääräistä ei työntekijä maksa siitä, että on vuokranvälitysyrityksessä töissä.

Vuokratyöntekijän varsinainen työpaikka on työntekemispaiikka. Vuokratyöntekijällä voi olla useita työkohteita joissa työskennellä. Useimmiten käyttäjäyritys vastaa työnjohdollisista tehtävistä sekä työn turvallisuudesta. (Työsuojelu 2020, viitattu 9.9.2020.) On myös mahdollista että riippuen sopimuksesta, työnjohdosta vastaa joko työntekemispaiikan työnjohtaja tai vuokrayrityksen oma työnjohtaja.

### **3.2 Vuokratyösuhteen ja tavallisen työsuhteen erot**

Vuokratyö voi olla satunnaista työtä tai kokoaikaista työtä. Vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen itse palkkaaman työntekijän ero on, että palkan maksaa vuokratyöntekijälle vuokranvälitysyritys. Käyttäjäyrityksellä on direktio-oikeus työntekijään mutta työnantajavelvoitteet koskevat pääsääntöisesti vuokrayritystä. Yritysten tulee keskenään huolehtia, että työnantajavelvoitteet täyttyvät. Hyvällä yritysten välisellä yhteistyöllä työnantajavelvoitteet täyttyvät. Tämä vaatii hyvää tiedonkulkua yritysten välillä, näin voidaan paneutua työntekijän olosuhteisiin ja työntekoon.

Mikäli työ käyttäjäyrityksessä päättyy, on työntekijälle mahdollista löytää vuokrayrityksen toimesta uusi työ. Usein käyttäjäyritys käyttää vuokratyövoimaa ns. kausityössä, jolloin työsuhde voi olla hyvinkin lyhyt tai projektiluontoinen. Laissa ei ole määrätty kuinka paljon käyttäjäyritys voi hyödyntää vuokratyövoimaa, mutta työehtosopimuksilla voi olla määräyksiä. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa on määräys henkilöstön vähentämisestä. Tällöin ensisijaisesti käyttäjäyrityksen on tarjottava työtä omille työntekijöilleen, ja vähennys näin ollen tapahtuu ensi vuokratyöntekijöistä. Vuokratyöntekijöitä voi kuitenkin käyttää silloin, kun työ vaatii erikoisosaamista, jota oma henkilöstö ei hallitse. (Teknologiateollisuus 2020, viitattu 10.10.2020.)

#### **3.2.1 Vuokratyö työntekijän näkökulmasta**

Työntekijän näkökulmasta vuokratyötä välittävä yritys voi olla joustava ja juuri hänen tarpeisiinsa sopiva. Lisätyön hankkiminen esimerkiksi opiskelun tai lasten kotihoidon aikana, tai muutoin ns. jalan oven väliin saaminen työpaikkaan, kokemuksen kartuttaminen sekä eri työpaikkoihin tutustuminen on hyvä vaihtoehto.

Vuokratyötä välittävä yritys maksaa työntekijälle palkan ihan niin kuin käyttäjäyrityskin maksaisi. Vuokratyösopimus voidaan tehdä käyttäjäyritykseen päiväksi, viikoksi tai vaikkapa muutamaksi kuukaudeksi. Sopimus on yhtä sitova kuin olisi suoraan käyttäjäyrityksen kanssa tehtynä, mutta vuokratyöntekijänä voi saada helpommin lyhyitäkin sopimuksia yhteen tai useampaan käyttäjäyritykseen. Syynä tähän on esimerkiksi käyttäjäyrityksen tarve saada nopeasti työntekijä lyhyeksi ajaksi, eikä välttämättä uskalleta palkata tai tehdä sopimusta pitemmäksi aikaa. Vuokratyönvälitysyhtiön palkkalistoilla olevan henkilön ottaminen töihin voi tuntua turvallisemmalta ja luotettavammalta vaihtoehdolta.

Vuokratyöntekijöiltä kysyttäessä vuokratyösuhteen hyviä puolia vastaukseksi saatiin monia työntekijöitä miellyttäviä seikkoja. Niitä ovat työn vaihtelevuus ja mahdollisuus tehdä monenlaista työtä; kokemusta karttuu useasta eri työkohteesta. Se koettiin myös hyväksi, että päivät ovat erilaisia. Toisinaan kun työtä on vähemmän, ehtii vapaa-ajalla myös harrastamaan enemmän. Työn kuva on myös joustavaa.

### **3.2.2 Vuokratyö käyttäjäyrityksen näkökulmasta**

Taitavasti johdettu vuokratyönvälitysyhtiö voi myös luoda työpaikkoja. Internetin työnhaku- tai työ- ja elinkeinotoimiston sivustoilla työpanostaan tarjoavalle henkilölle voidaan luoda työpaikka ottamalla yhteyttä paikalliseen yritykseen ja tarjoamalla heille määräaikaista työntekijää. Yrityksellä ei tarvitse välttämättä olla työntekijähaku päällä, vaan vuokratyönvälitysyhtiö voi luoda tarpeen. Yrityksellä voi olla tarvetta apukäsiin esimerkiksi kiireaikoina, eikä ole aikaa tai resursseja lähteä etsimään sopivaa ekstratyöntekijää.

Lähtökohtaisesti vuokratyö ei poikkea muusta työstä. Työntekijä tekee työn käyttäjäyrityksen tiloissa tai kohteessa ja saa määräykset ja ohjeet työnjohtajalta aivan kuin työntekijä, joka on suoraan työsuhteessa käyttäjäyritykseen. Työtunnit ilmoitetaan vuokratyönvälitysyhtiölle, joka maksaa palkan määrättyinä palkanmaksupäivinä ja laskuttaa palkasta käyttäjäyritystä.

Käyttäjäyritykselle vuokratyövoiman käyttö on lähes riskitöntä. Vuokratyötä välittävän yrityksen palkkalistoilla olevat työntekijät on kartoitettu ja haastateltu sekä varmistettu heidän osaamisensa

ja taustansa. Käyttäjäyritys voi tilata vuokratyövoimaa päiväksi tai viikoksi riippuen tarpeesta. Mikäli työntekijä sairastuu, hankkii vuokrayritys työntekijän tuuraamaan sairastunutta.

Taloudellisesta näkökulmasta riskittömyys näkyy työnantajalle myös niin, että vuokratyötä välittävä yritys maksaa työntekijän sairausloma-ajan palkan ja vuosilomarajat. Saattaa myös tulla ilmi ettei työntekijä sovellu ko. työhön, jolloin käyttäjäyritys voi olla tarjoamatta hänelle lisää tunteja. Työntekijän valinta voi näin olla vapaampaa.

## 4 PALKAT JA SIVUKULUT

Tuloverolain mukaan työsuhteen perusteella saatu palkka on veronalaista ansiotuloa samoin kuin muu siihen rinnastettava tulo, eläke ja etuus tai muu korvaus, kuten esimerkiksi ansionmenetykskorvaus (Tuloverolaki 1535/1992 61.2§.) Palkkaa tai palkkiota voidaan maksaa työsuhteessa tai ilman työsuhdetta ja se on korvaus työstä tai työsuorituksesta. Bruttopalkka ilmoitetaan yleensä työ sopimuksessa. Tästä summasta ei ole vähennetty vielä sivukuluja. Nettopalkka on summa, josta on tehty jo tarvittavat vähennykset.

Teknolohiateollisuuden työehtosopimuksen piirissä oleville työntekijöille voidaan maksaa aikapalkkaa tai suorituspalkkaa. Lisäksi näitä voidaan täydentää tulospalkkiolla. Tavallisesti vuokratyöntekijälle kyseisessä toimeksiantoyrityksessä maksetaan tuntipalkkaa, joka on aikapalkkaa. Työehtosopimuksessa määritellään työntekijälle minimipalkka, tätä ei pienempää summaa ei työnantaja saa maksaa työntekijälle.

Työntekijöille on tärkeä saada palkka oikeaan aikaan ja oikeanlaisena. Palkkahallinto huolehtii siitä, että laki ja asetukset sekä muut sopimukset tulevat huomioiduksi palkanmaksun yhteydessä. Samassa yhteydessä huolehditaan muut hakemukset ja tietojen ilmoitukset esimerkiksi Kelalle, vakuutusyhtiölle, ulosottoviranomaisille ja tulorekisteriin. Palkkojen parissa työskenteleviltä vaaditaan tarkkuutta ja säännösten taidokasta tulkintaa. Kouhia-Kuusisto toteaa, että palkat ovat työntekijöille henkilökohtaisia asioita, joten myös luottamuksellisuus näiden parissa työskenteleville on tärkeä osa työtä. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 10–11.)

Palkkalaskelma tulee olla työntekijällä ennen palkanmaksun hetkeä tai heti palkanmaksun jälkeen. Työnantaja voi saada sakkorangaistuksen tämän noudattamatta jättämisestä. Sähköinen palkkalaskelma voidaan antaa, jos se on mahdollista työntekijän tarkistaa ja lukea. Muussa tapauksessa työntekijälle tulostetaan paperinen palkkalaskelma. (Kondelin & Peltomäki 2020, 67.)

## 4.1 Palkanlisät

Palkan lisänä voi olla olosuhdelisän muodossa esimerkiksi pölylisä, purkulisä, työnlikaisuuslisä tai työolosuhteiden epämukavuuslisä. Palkanlisistä voidaan sopia työpaikkakohtaisesti, riippuen työnkuvasta, mistä työstä maksetaan lisää. (Aholainen ym. 2020, luku 2.) Teknologiateollisuuden työehtosopimukseen mukaan ylimääräistä lisää maksetaan, jos työolosuhteissa ilmaantuu normaalista työstä poikkeavaa työolosuhdetta. Myös työssä tuleva poikkeuksellisen haitta on työnantajan korvattava sovittuilla olosuhdelisällä. Myös vuorolisät on määritelty työehtosopimuksella.

Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan työntekijällä on oikeus myös palveluvuosilisään. Ensimmäisen palveluvuosilisän on ansainnut kun on ollut yhtäjaksoisesti saman työnantajan palveluksessa kymmenen vuotta. Sen jälkeen lisä suurenee viiden vuoden välein. Palveluvuosilisä maksetaan työehtosopimuksessa olevan taulukon mukaan, aina 1. joulukuuta lähimpänä olevan seuraavan palkanmaksun yhteydessä. Palveluvuosilisän maksamisajankohta voidaan sopia myös toisin, kuitenkin niin, että se koskee aina kaikkia työntekijöitä. (teknologiateollisuus 2020, viitattu 13.9.2020.)

## 4.2 Erilliset palkanlisät

Työolosuhteissa otetaan huomioon työn vaativuus tai työolosuhteiden huomattavasti muuttuva poikkeama. Teknologiateollisuus määrittää poikkeamaan 0,60 euroa olevan erillisen lisän, joka tulee niiltä tehdyiltä tunneilta, jolloin tilapäinen poikkeama työssä on ollut. Tilapäisestä haitasta maksetaan 0,45 euron lisä, niiltä tehdyiltä tunneilta, jolloin haittaa on ollut. (teknologiateollisuus 2020, viitattu 10.10.2020.)

Yrityskohtaisesti voidaan sopia maksettavaksi erinäisiä työnlisiä senttiä tai euroa/tunti. Lisät maksetaan työehtosopimuksen määritelmien mukaan, eli niiden tuntien ajalta, jolloin haittaa tai poikkeamaa on ollut. Esimerkiksi kannen alueen työstä maksetaan riippuen työstä kansilisää, käsipiikkaus- tai konepiikkauslisää, grafiitinpolttolisää tai bobcatlisää. Moottorimaskilisä maksetaan työkohtaisesti sovituista töistä, työnjohdon määräämistä kohteista. Paperimaskilisä maksetaan pölyisissä paikoissa työskentelystä. Muuttolisä maksetaan jokaiselta muuttoon käytetyltä tunnilta.

Lisää voidaan käyttää myös palkitsemisen tavoin, tällöin käytetään tulos- tai voittopalkkiota palkan lisänä. Jokainen yritys voi määritellä omaan käytäntöön sopivat palkkaus- ja palkitsemistavat, mutta kuitenkin noudattaen työehtosopimuksien vähimmäisehtoja, sekä työntekijöiden tasapuolista kohtelua. (Teollisuusliitto 2020, viitattu 29.10.2020.)

### **4.3 Työnantajan ja työntekijän maksut**

Palkasta maksettavia sivukuluja ovat työeläke-, sairaus-, työttömyys-, työtapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksut. Työnantajan vastuulla on huolehtia palkasta tehtävistä vähennyksistä. Suomessa asuessa tai työssä ollessa kuulumme eläketurvan piiriin. Ennakonpidätys vähennetään bruttopalkasta, työnantaja tilittää veron verohallinnolle. Lisäksi työnantaja maksaa pakollisia lain velvoittamia maksuja. Maksut ovat keskimäärin yhteensä hieman yli 20 % työntekijän palkasta. (Ilmarinen 2020, viitattu 17.7.2020.)

TYEL-maksu eli työeläkemaksu on lakisääteinen, jos työntekijä ansaitsee yli 60,57 euroa kuukaudessa. Työnantaja maksaa osan maksusta, ja työntekijä loput. TYEL-maksu kerryttää työntekijän eläkettä.

Tapaturmavakuutusmaksu turvaa edun tapaturman tai ammattitaudin sattuessa. Maksu on lakisääteinen, jos työntekijöille maksetaan yhteensä palkkaa vähintään 1300 euroa vuodessa. Työnantaja maksaa maksun kokonaan. Maksuprosentin suuruus määräytyy työn vaarallisuuden mukaan.

Ryhmähenkivakuutus on myös lakisääteinen. Työnantaja maksaa maksun kokonaan.

Työttömyysvakuutusmaksu maksetaan työllisyysrahastolle. Työnantaja maksaa osan maksusta ja työntekijä osan. Työttömyysvakuutusmaksu kerää varoja työttömyyden varalle.

Sairausvakuutusmaksu korvaa sairaudesta aiheutuneita kustannuksia. Työntekijä maksaa osan maksusta, se peritään ennakonpidätyksen yhteydessä. Työnantaja maksaa osan maksusta. Työnantaja tilittää maksut verohallinnolle, josta ne ohjataan kelalle. (Ilmarinen 2020, viitattu 17.7.2020.)

## 4.4 Poissaolot

Laissa on määritelty poissaolojen varalle tietyt palkanmaksun edellytykset. Työehtosopimus tarkoittaa monia poissaolojen ehtoja. Poissaoloja on monia sairauspoissaoloista vuorotteluvapaaseen. Tässä raportissa keskityttiin yleisimpiin poissaoloihin.

Pääasiassa työnantaja on palkanmaksuvelvollinen lääkärintarkastuksien, lapsen sairauden, kutsuntojen ja kertausharjoitusten, eräiden luottamustehtävien, lähiomaisen kuoleman ja hautajaisten sekä työntekijän merkkipäivien ja muuttopäivien ajalta. (Aholainen ym. 2020, luku 8.)

### 4.4.1 Sairauspoissaolot

Jot-Rent Oy:llä noudatetaan työehtosopimuksen mukaista käytäntöä pakollisista työterveyskäynneistä. Työnantajan määräämät työterveyskäynnit kuten altistustarkastukset pyritään käymään työajan ulkopuolella mahdollisuuksien mukaan. Nämä tarkastukset koskevat työntekijöitä, jotka voivat altistua työssään myrkyllisille kaasuille tai toksisille pölyille kuten koksipölylle.

Sairauspoissaolon ajalta työntekijälle maksetaan keskituntiansion mukainen palkka. Palkka maksetaan jokaiselta työpäivän mukaisilta säännöllisiltä tunneilta. Työehtosopimus määrittää ehdot, jotka koskevat työntekijän työsuhteen pituutta ja sairasajan palkkaa. Mikäli työsuhde on kestänyt yli kuusi kuukautta, maksetaan sairasajan palkka heti ensimmäisestä sairaspäivästä, joka olisi työntekijän työpäivä. Lyhyemmissä työsuhteissa ensimmäinen päivä on karenssipäivä, tältä päivältä ei makseta palkkaa. Lisäksi jos työsuhde on kestänyt alle kuukauden, maksetaan ensimmäisen karenssipäivän jälkeen vain 50 % työntekijän palkasta. Korvausta maksetaan enimmillään 28 päivältä, kun työsuhteen kesto on 1 kk – 3 v. Korvausta maksetaan maksimissaan 35 päivältä, kun työsuhteen kesto on 3–5 vuotta. Korvausta maksetaan 42 päivältä, kun työsuhteen kesto on 5–10 vuotta. Yli 10 vuotta kestäneissä työsuhteissa korvausta maksetaan 56 päivältä. (Teknologiateollisuus 2020, viitattu 31.10.2020.)

Työntekijälle kertyy sairauspoissaolon ajalta myös vuosilomaa. Lomanmääräytymisvuosi alkaa 1.4. ja päättyy 31.3. Kun sairauspoissaolot ylittävät 75 päivää tuona aikana, vuosiloman kertyminen lakkaa. (Vuosisilomalaki 162/2005, 7.2.2 §.)

#### 4.4.2 Arkipyhät

Arkipyhistä on erillinen päätös työehtosopimuksilla. Arkipyhäksi katsotaan kirkolliset vapaapäivät, jolloin työtä voi teettää vain, jos se on tuotannollisista syistä tarpeellista. Tällöin arkipyhäkorvaus huomioidaan palkanmaksun yhteydessä. Teknologiateollisuuden mukaan arkipyhä on pääasiassa työntekijälle palkallinen vapaapäivä. Korvattavat arkipyhät kerrotaan vuosittain työehtosopimuksessa.

Palkalliseen vapaaseen liittyy kuitenkin ehtoja. Esimerkiksi työntekijän työsuhde on täytynyt olla voimassa vähintään kuukauden ennen maksettavaa arkipyhää. Lisäksi työntekijän on täytynyt olla työssä joko edellisenä päivänä tai arkipyhän jälkeisenä seuraavana työpäivänä. Jos työntekijällä on arkipyhän viereisenä työpäivänä palkallinen vapaa, siirtyy työpäivän määritys seuraavalle päivälle. Kokoaikaiselle työntekijälle arkipyhäkorvaus maksetaan keskituntiansion mukaan 8 tuntia. Osa-aikaiselle työntekijälle on laskukaava, jolla korvaus lasketaan suhteessa työpäivien määrään, viikon säännöllinen työaika / 40 h x 8 h x kta. (Teknologiateollisuus 2020, viitattu 31.10.2020.)

#### 4.4.3 Työajan tasaaminen

Työajan tasaamisessa käytetään niin kutsuttuja pekkasvapaita. Näistä on säädetty työehtosopimuksilla. Pekkaspäivien tarkoitus on ansaita palkallista vapaata tasaamalla viikoittaista työaika. Pekkaspäiviä ansaitaan säännöllisen työn ajalta sekä sellaiselta ajalta, joka on muutenkin palkallista työntekijälle, kuten vuosiloma tai sairauspoissaolo. (Aholainen ym. 2020, 6.8.6.)

Tasaamisvapaiden pitämisen ajankohta sovitaan yhdessä työnantajan kanssa. Tuntipalkkaiselle ja päivä- tai kaksivuoroiselle työntekijälle työajan tasaamisvapaat maksetaan jokaisen palkanmaksun yhteydessä säännölliseltä työajalta sekä ajalta, jolta työnantaja maksaa palkan. Se tarkoittaa 6,3 prosentin suuruista osuutta bruttopalkasta. Koska työajan tasaamiskorvaus maksetaan jokaisen palkanmaksun yhteydessä, ei pekkasvapaata pidettäessä makseta enää erillistä korvausta. (Teknologiateollisuus 2020, viitattu 14.9.2020.)

#### 4.4.4 Vuosilomat

Palkansaajalle kertyy vuosilomaa työssäoloajan pituuden perusteella. Työssäoloajan veroisiksi päiviksi katsotaan vuosiloman laskennan osalta työpäivien lisäksi työajan tasaamisvapaat, työaikapankkivapaat, palvelusvuosivapaat ja lomarahavapaat.

Jos työsopimus tai useat määräaikaiset perättäiset työsopimukset ovat kestäneet alle vuoden, lomapäiviä kertyy kaksi kuukaudessa. Yli vuoden kestäneet tai yli vuodeksi tehdyt sopimukset kerryttävät 2,5 lomapäivää kuukaudta kohden. Nämä edellyttävät, että työtä on tehty 14 päivää tai 35 tuntia kuukaudessa. Vähemmän työskentelevät saavat lomarahan palkanmaksun yhteydessä ja se on 9 % alle vuoden kestäneissä ja 11,5 % yli vuoden kestäneissä työsuhteissa. Vuokratyöntekijän työkohteet voivat vaihdella useasti, mutta loma määräytyy kuitenkin sen perusteella, kauanko työntekijä on työsuhteessa vuokratyötä välittävään yritykseen.

Lomanmääräytymisvuosi on 1.4.–31.3. vuosittain. Tuona aikana kertyneet lomapäivät voidaan lakisääteisesti pitää sekä kesälomana että talvilomana. Vuosilomalain mukaan täysistä 30 lomapäivästä kuusi on pidettävä talvilomana.

Vuosilomalaki on pakottavin säännös, eli työntekijälle ei voida sopimuksella määritellä heikompia ehtoja kuin laki määrää. Työehtosopimuksessa voi kuitenkin olla säännöksiä, jotka ovat lakia parempia esimerkiksi lomapäivien kulumisen suhteen. Lain mukaan arkipäiviä ovat kaikki paitsi sunnuntait ja tietyt arkipyhät, esimerkiksi joulu- ja juhannusaatto sekä vapunpäivä ja pääsiäislauantai. (Vuosilomalaki 162/2005, 3–5 §.)

Tämä tarkoittaa sitä, että ansaituista lomapäivistä kuluu lomaviikon aikana kuusi, koska sunnuntaita ei lasketa arkipäiväksi. Jotkut työnantajatahot kuten Verohallinto ovat voineet parantaa vuosilomaehtoja niin, että lauantaita ei lasketa arkipäiväksi. Näin lomapäiviä kuluu vain viisi viikossa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijällä on mahdollisuus pidempään lomaan kerralla.

## 5 TULOVEROTUS

Vero on yksipuolinen rahasuoritus, jonka verovelvollinen maksaa veronsaajalle. Veronsaaja on julkinen valta, joka määrää yksipuolisesti suorituksen euromäärän ja saa periä sen jopa pakkotoimin. Maksetut verot palautuvat yhteiskunnalle eri tavoin, esimerkiksi valtion ja kuntien maksamina erilaisina tukina ja avustuksina. Esimerkiksi Suomen julkinen terveydenhuolto ja koulutus saavat rahoitusta verovaroista. Erilaisia maksettavia veroja ovat muun muassa tulovero (maksetaan palkasta), kiinteistövero ja arvonalisävero. Palkasta pidätettävät työeläke- ja sairausvakuutusmaksut ovat veronluonteisia maksuja. (Myrsky & Ossa 2008, 15–16.)

Palkan verotusta ohjaavat eri lait, kuten Ennakkoperintälaki (EPL), Tuloverolaki (TVL) ja Laki verotusmenettelystä (VML). Nämä lait määräävät muun muassa verovelvollisuudesta, tulon veronalaisuudesta, verotuksen toimittamisesta, ilmoitusvelvollisuudesta, veronkorotuksesta sekä erilaisista vähennyksistä.

Suomessa ansiotulojen verotus on progressiivista. Progressiivinen verotus tarkoittaa veron määrän kasvamista tulojen kasvaessa. Veroja siis kerätään enemmän, kun ansiotulot lisääntyvät. Esimerkiksi ansiotuloista maksettava tulovero, perintövero ja lahjavero ovat sitä suurempia, mitä enemmän verotettavaa on. Perintöveron määrään vaikuttaa perittävän omaisuuden määrän lisäksi myös saajan sukulaisuussuhde; lähisukulaisten verotus on hieman kevyempää. Lahjaveron määrään vaikuttaa lahjan arvo ja sukulaisuussuhde samoin kuin perintöverotuksessa.

### 5.1 Historia ja merkitys

Suomessa alettiin verottaa tuloja ja varallisuutta ensimmäisen kerran virallisesti, kun laki tulo- ja omaisuusverosta säädettiin vuonna 1920. Tuolloin ei tunnettu henkilökohtaista verotusta nykyisessä muodossaan, vaan aviopuolisot alaikäisine lapsineen verotettiin valtion yhteisverotuksella vuoteen 1935 saakka. Kunnallisverotuksessa sen sijaan käytettiin jo 1920-luvulla jokaisen henkilökohtaisen tulon verottamista. Vuosina 1943–1974 voimassa ollut uudempi tulo- ja omaisuusverolaki muutti tuloverotusta perusteellisesti jakamalla veroja tasaisemmin veronmaksukykyisyysperiaatteen mukaan. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että enemmän tienava oli maksava enemmän veroja. Samalla tehtiin veroasteikkoihin muutoksia ja uudistettiin

verovähennysjärjestelmää. Kuitenkin vuoden 1943 jälkeen palattiin vielä takaisin aviopuolisoiden yhteisverotukseen noin kolmeksi kymmeneksi vuodeksi. (Myrsky & Rabinä 2010, 14–15.)

Verovaroin rahoitettavia kohteita ovat julkiset palvelut. Niitä käyttävät lähestulkoon kaikki Suomessa asuvat ja työskentelevät henkilöt. Verotuloilla rahoitetaan esimerkiksi koulutusta ja julkista terveydenhuoltoa, sekä niillä katetaan lapsilisien, eläkkeiden ja toimeentuloturvan riittävyys. Infrastruktuuri saa myös osansa verovaroista. Teiden kunnossapito ja julkinen hallinto sekä viemäriverkosto ovat osa Suomen infrastruktuuria. (Veronmaksajat 2020, viitattu 11.10.2020.)

## 5.2 Valtionvero, kunnallisvero ja kirkollisvero

Palkkatulot ovat ansiotuloa ja niiden verotus määräytyy progressiivisesti erikseen määriteltyjen rajojen mukaisesti. Myös pääomatuloista maksetaan tuloveroa, mutta sen verotus on kaavamaisempaa. Veroja maksetaan pääomatuloista 30 000 euroon asti 30 prosenttia, ja sen ylittävältä osalta 34 prosenttia. Pääomatuloja ovat esimerkiksi vuokratulot, puun myynnistä saadut tulot ja myyntivoitot eli luovutusvoitot.

Ansiotulosta maksetaan sekä valtion ansiotuloveroa että kunnallis(tulo)veroa. Evankelis-luterilaiseen ja ortodoksiseen kirkkoon kuuluvat maksavat lisäksi kirkollisveroa. Kunnallisvero maksetaan asuinkunnalle. Esimerkiksi Helsingissä kunnallisveroprosentti vuonna 2020 oli 18%, Oulussa 20% ja Rovaniemellä 21,5%. Alin kunnallisveroprosentti oli Jomalassa (16,5%) ja korkein Halsualla (23,5%). Vuonna 2020 Raahessa kunnallisveroprosentti oli 21% ja evankelis-luterilaisen seurakunnan tuloveroprosentti 1,9%. (Verohallinto 2020, viitattu 11.10.2020.)

Valtionvero määräytyy kalenterivuoden aikana saatujen ansiotulojen mukaan. Tuloilla on alaraja, joten kaikkein pienituloisimmat eivät maksa valtionveroa, eivätkä myöskään kunnallisveroa. Kunnallisveron alin tuloraja oli vuonna 2020 noin 15 600 euroa, hieman matalampi kuin valtionveron alaraja. Valtion tuloveroasteikko määrää veron määrän henkilön verotettavan ansiotulon alarajalla (euroa) ja sen ylittävältä osalta (prosenttia). Verohallinto keräsi vuonna 2018 veroja yhteensä 70 360 miljardia euroa, josta 30 818 miljardia euroa tuloveroa. (Verohallinto 2020, 13.9.2020.)

Seuraavassa kuviossa on kuvattu tuloveron määrää suhteessa ansiotulojen määrään.

<b>Verotettava ansiotulo, euroa</b>	<b>Vero alarajan kohdalla, euroa</b>	<b>Vero alarajan ylittävistä tulon osasta, %</b>
18 100–27 200	8,00	6,00
27 200–44 800	554,00	17,25
44 800–78 500	3 590,00	21,25
78 500–	10 751,25	31,25

*KUVIO 3: Valtion tuloveroasteikko 2020 (Viitattu 11.10.2020).*

Kirkollisveroa maksavat evankelis-luterilaisen ja ortodoksisen seurakunnan jäsenet omalle seurakunnalleen. Kirkollisveron määrään vaikuttaa kunnallisverotuksessa verotettavan tulon määrä (Valtiovarainministeriö 2003, 46). Evankelis-luterilaisen kirkon kirkollisveroprosentti oli vuonna 2020 Raahessa 1,9. (Valtiovarainministeriö ja valtioneuvoston kanslia 2003, 46.)

### **5.3 Tulorekisteri ja palkan verotus**

Palkkalaskelmalla tulovero esitetään nimellä ennakonpidätys. Se on prosentuaalinen osuus henkilön ansiotuloista ja se lasketaan arvioidun kokonaisvuositulon perusteella. Ennen vuotta 2019 laskennassa käytettiin vielä kuukausikohtaisia tulo rajoja ja verokortin pystyi hankkimaan päätulolähteen lisäksi myös satunnaisille sivutuloille.

Koko vuoden tulo rajan laskemiseen tulee kiinnittää tarkkuutta, sillä siihen huomioidaan kaikkien työnantajien kalenterivuonna maksamat bruttopalkat yhteensä (jos useita työnantajia), lomarahat, tulospalkkiot ja muut palkkiot kuten esimerkiksi asunto-osakeyhtiön hallituksen jäsenelle maksettava kokouspalkkio.

KATRE-hanke (kansallinen tulorekisteri) aloitettiin vuonna 2019 ja sen myötä siirryttiin käyttämään ansiotuloissa yhtä verovelvolliskohtaista vuositulorajaa. Samalla myös aiemmin työnantajan tekemät palkkojen vuosi-ilmoitukset muutettiin reaaliaikaisen tuloverotuksen mukaiseksi niin, että työnantajan tulee antaa palkkailmoitus jokaisen palkanmaksun yhteydessä viiden päivän marginaalissa.

Tulorekisterin tietoja voivat käyttää päätöksenteossaan muun muassa Kansaneläkelaitos ja eläkeyhtiöt. Opinnäytetyön tekemisen aikana syksyllä 2020 tulorekisterissä olivat saatavilla vain henkilön palkkatiedot. Tulorekisterin kehittäminen on edelleen kesken ja tämänhetkisen tiedon mukaan etuus- ja eläketulojen liittäminen samaan palveluun tulee voimaan vuonna 2021. Uudistus palvelee myös henkilöasiakasta itseään, sillä hän voi jatkossa saada näin kaikki tulotietonsa yhdestä paikasta helposti.

Verokorttilaskennassa pyritään arvioimaan henkilön tuloraja mahdollisimman realistisesti kalenterivuoden ajalle, jotta veroprosentti olisi riittävä. Yksi vuosituloraja verovelvollista kohden voidaan muuttumattomissa tilanteissa (vakituisesta työpaikasta saatava säännöllinen kuukausipalkka) arvioida jopa hyvin tarkasti ja sen myötä suuret veronpalautukset jäävät historiaan. Moni verovelvollinen ilmoittaaakin työnantajalle hieman suuremman ennakonpidätysprosentin saadakseen veronpalautuksia. Palautukset on maksettu aiemmin joulukuussa ja suuri osa palautusten saajista onkin käyttänyt rahat joulukauppaan.

Tuloverotus on muuttunut uudistuksen myötä myös niin, että verotuksen päättymispäivä on henkilökohtainen. Verotuksen päättymispäivä henkilöasiakkaalla on aikaisintaan kesäkuussa ja viimeistään lokakuun viimeinen päivä. Tämä tarkoittaa sitä, että palautukset maksetaan tai jäännösvero otetaan maksuun riippuen henkilön verotuksen päättymisajankohdasta elokuun ja joulukuun välisenä aikana. Verotuksen päättymispäivä voi siirtyä, jos verovelvollinen tekee muutoksia esitetyyn veroilmoitukseensa, tai verohallinto korjaa sitä viranomaisaloitteisesti. Puolisoiden verotus päättyy yhtä aikaa. Tämä tarkoittaa sitä, että kun toinen puoliso korjaa esitettyä veroilmoitustaan, myös toisen verotus odottaa puolison verotuksen valmistumista. (Verohallinto 2020, viitattu 11.10.2020.)

## 5.4 Vuodenkierto

Henkilöasiakkaan verovuosi on kalenterivuosi, joka alkaa 1.1. ja päättyy 31.12. Kalenterivuoden aikana saadut tulot lasketaan verovuoden tuloksi riippumatta siitä koska ne on ansaittu. Esimerkiksi jos kesäkuussa 2019 tehdystä työstä saatava korvaus maksetaan vasta tammikuussa 2020, korvaus on verovuoden 2020 tuloa.

Muutosverokortti on mahdollista tehdä alkamaan heti vuoden alusta, jos muutoksen tekee edellisen vuoden joulukuun puolella. Muussa tapauksessa oletuspalkan määrän suuruinen verokortti, jonka Verohallinto toimittaa joulukuussa, astuu voimaan 1.2. Vuositulorajaan lasketaan kuitenkin koko kalenterivuosi riippumatta verokortin voimassaoloajasta. Verovelvollisen on mahdollista hakea lisäennakkoa tammikuun 7. päivään saakka. Lisäennakko tarkoittaa edellisen vuoden verovajeen kattamista ilman että siitä koituu viivästyskorkoa. Jos henkilö arvioi, että verovuodelta on tulossa jäännösveroa, sitä ehtii paikata vielä lisäennakolla.

Maalis- huhtikuussa henkilöasiakkaille lähetettävässä esitäytetyssä veroilmoituksessa ilmoitetaan mahdollisen jäännösveron tai veronpalautuksen määrä. Maksetut lisäennakot on huomioitu siinä. Esitäytetyn veroilmoituksen saapuessa verovelvollisen velvollisuus on tarkistaa se ja ilmoittaa muutokset. Verotusmenettelylain 7§:n mukaan tiedot tuloista ja verotukseen vaikuttavista asioista on annettava (VML 1995, 7§). Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että esitäytetyiltä puuttuvat tulot, kuten esimerkiksi palkat, vuokratulot tai luovutusvoitot on ilmoitettava Verohallinnolle erikseen ilmoitettuun vastauspäivään mennessä. Palkan-, etuuden- ja eläkkeensaajien määräpäivä esitäytetyn veroilmoituksen korjaamiseksi on toukokuussa. Määräpäivän jälkeen tehdyt ilmoitukset voivat aiheuttaa myöhästymismaksun tai jopa veronkorotuksen määräämisen. (Verohallinto 2020, viitattu 11.10.2020.)

Verotusmenettelylain mukaan henkilön katsotaan antavan veroilmoituksensa esitäytetyn veroilmoituksen mukaisena, jos hän ei ilmoita muuta. Tällöin ilmoittamatta jätetyistä tuloista voidaan määrätä veronkorotus vuosivalvonnassa. (Laki verotusmenettelystä 1558/1995, 7.4 §.)

Verohallinto lähettää ensin selvityspyynnön asiaa koskien ja ilmoittaa kirjallisesti mahdollisesti määrättävästä korotuksesta. Ansio- ja pääomatuloista tehtävien vähennyksien ilmoittamatta jättäminen ei ole lain vastaista eikä rangaistavaa. Vähennysten, kuten matkakulujen tai työhuonevähennyksen vaatiminen ei ole pakollista. Verovelvollisen tulee kuitenkin korjata

esitetyttä veroilmoitustaan, jos siinä on aiheettomia vähennyksiä. Tällaisia voivat olla esimerkiksi asunnon ja työpaikan väliset matkakulut laskettuna koko kalenterivuodelle, vaikka henkilö olisi ollut työttömänä osan vuodesta. Aiheettomasta vähennyksestä tai vähennysvaatimuksesta voidaan määrätä veronkorotus. Työttömyys- ja opiskeluajalta matkakuluvähennyksiä ei saa.

Henkilön verotus voi siis päättyä, kuten aikaisemmin todettu, aikaisintaan kesäkuussa ja viimeistään lokakuussa. Verotuksen päättymisaika voi siirtyä, jos muutoksia esitetyttä veroilmoituksen tietoihin tehdään joko verovelvollisen tai Verohallinnon toimesta.

## **5.5 Rajoitetusti verovelvollisen työntekijän palkan tuloverotus**

Tuloverolain mukaan on kaksi pääsääntöä, jotka määrittävät onko henkilö yleisesti vai rajoitetusti verovelvollinen. Jos henkilön varsinainen koti ja asunto on Suomessa tai hän oleskelee Suomessa yhtäjaksoisesti yli kuusi kuukautta, on henkilö yleisesti verovelvollinen. Muussa tapauksessa henkilö on rajoitetusti verovelvollinen. Henkilö katsotaan yleisesti verovelvolliseksi riippumatta siitä, onko hän Suomessa yhtäjaksoisesti yli puoli vuotta työn vai lomailun vuoksi, sekä siitä, onko hänellä vakituista asuntoa Suomessa vai asuuko hän vaikkapa hotellissa tai leirintäalueella. (Nykänen 2015, 92–94.)

Ulkomailta Suomeen väliaikaisesti töihin tuleva henkilö voi toimittaa verotukseen kansainvälisen A1 -todistuksen, jonka mukaan hän todistettavasti maksaa sosiaaliturvamaksut kotimaahansa. Tällöin niitä ei pidätetä hänen Suomessa ansaitsemastaan palkasta. Verohallinnolle tulee esittää myös todistus Suomeen työhön tulemisesta ja työsopimus. Jos henkilö on maassa yli puoli vuotta, katsotaan hänet yleisesti verovelvolliseksi ja hän maksaa tuloveron palkoistaan Suomen verohallinnolle. Jos henkilön oleskelu jää alle puoleen vuoteen ja hän on vuokratyöntekijänä Suomessa, hänen on maksettava Suomesta saaduista ansiotuloista ennakkoveroa. Henkilön on tällöin haettava verohallinnolta ansiotuloistaan verokortin sijasta ennakkoveroa, jonka hän maksaa itse arvioidun vuositulonsa perusteella.

Verovelvollisen asuinvaltio vaikuttaa verotukseen. On oleellista, katsotaanko verovelvollisen asuvan valtiossa, sillä valtiossa asuva käyttää mm. julkisia palveluita. Asuinvaltioperiaate sisältää myös ajatuksen siitä, että henkilön veronmaksukyky voidaan huomioida kokonaistulojen

perusteella. Se myös hillitsee verokilpailua, koska sillä ei ole väliä, mistä valtiosta tulo saadaan, vaan verotus tapahtuu asuinvaltiossa. (Nykänen 2015, 85.)

Ulkomailta vuokratun työvoiman palkan verotus määräytyy eri säännösten mukaan sen perusteella minkä maan kansalainen henkilö on ja onko Suomella hänen kotimaansa kanssa verosopimus. Jos henkilöllä on sopimus ulkomaalaisen vuokratyönvälitysyhtiön kanssa, joka maksaa hänen palkkansa mutta hän tekee toimeksiantona työtä Suomessa, hän maksaa veroa palkasta Suomeen. Sillä, kauanko henkilö oleskelee Suomessa, ei ole vaikutusta. Oleskeluaika vaikuttaa kuitenkin veron määrään. Alle puoli vuotta oleskeleva henkilö maksaa palkastaan 35 % lähdeveroa. Bruttopalkasta vähennetään ensin lähdeverovähennys, joka on 510 euroa kuukaudessa tai alle kuukauden Suomessa työskentelevältä 17 euroa päivässä. Vähintään puoli vuotta Suomessa oleskeleva henkilö katsotaan yleisesti verovelvolliseksi ja hän maksaa tuloveroa palkastaan normaalisti. (Verohallinto 2020, viitattu 11.10.2020.)

## **5.6 Vähennykset ansiotuloista**

Ansiotuloista tehdään luonnollisia vähennyksiä, jotka pienentävät verotettavaa ansiotuloa. Näitä ovat palkkatulojen tulonhankkimismenot, kuten esimerkiksi työpaikan ja asunnon väliset matkakulut, ammattijärjestöjen jäsenmaksut ja työttömyyskassamaksut, ammattikirjallisuuden hankkimisesta aiheutuneet menot, koulutusmenot, sekä työhuonevähennys. Työnantaja ei yleensä korvaa näitä työntekijälle, mutta palkansaaja voi vaatia näitä vähennettäväksi verotuksessaan.

Poikkeuksena mainittakoon kilometrikorvaukset, joita työnantaja voi maksaa kodin ja työpaikan välillä yhteen suuntaan, molempiin suuntiin tai pelkistä matkoista työkohteeseen. Tällöin verovelvollisen tulee huomioida saadut korvaukset hakiessaan vähennyksiä veroilmoituksellaan. Lisäksi tulee huomioida hakiessaan vähennyksiä, onko työnantaja maksanut korvauksia asunnon ja työpaikan välisistä matkoista vai eri työkohteisiin kulkemisesta.

Verohallinto antaa aina joulukuussa päätöksen seuraavan vuoden vähennysten määrästä. Esimerkiksi vuoden 2020 verotuksessa vähennysoikeus matkakustannusten korvauksesta omalla autolla kuljettuna on 0,25 euroa / kilometri ja ateriakorvauksen enimmäismäärä 10,75 euroa. Viimeksi vahvistetun verovuoden 2019 vähennysten määrä oli 0,25 euroa kilometriltä omalla autolla ja ateriakorvausta 10,50 euroa. (Verohallinto 2020, 11.10.2020.)

### **5.6.1 Asunnon ja työpaikan väliset matkat**

Työmatkakustannuksista puhuttaessa yleensä arkikielessä työmatkoina käsitetään työntekijän matka kotoa työpaikalleen. Verohallinnon internet-sivulta voidaan kuitenkin todeta, että termi työmatka tarkoittaa verotuksessa tilapäistä matkaa, joka tehdään työtehtävien takia ja josta aiheutuneita kustannuksia työnantaja voi korvata verovapaasti (Verohallinto 2020, viitattu 11.10.2020.)

Nämä arkikielen työmatkat, joilla tarkoitetaan päivittäistä kulkemista kotoa työpaikalle, ovat tuloverolaissa tulonhankkimismenoja ja vähennyskelpoisia asunnon ja työpaikan välisinä matkoina. Edellä mainittu työpaikka on varsinainen työpaikka, joka määritellään tuloverolaissa paikkana, jossa verovelvollinen työskentelee, tai josta hän hakee työmääräyksensä tai jossa hän säilyttää työasuja, -välineitä tai -aineita (TVL 1535/1992, 72b §). Vaikka vuokratyöntekijä on työsuhteessa työnvälitysyriykseen, hänen varsinainen työpaikkansa on käyttäjäyritys, jossa hän tekee työnsä.

### **5.6.2 Työnantajan maksamat korvaukset**

Päivärahan ja siihen liittyviin matkakorvauksiin (työkomennus) oikeuttavia työkohteita esiintyy opinnäytetyön toimeksiantajayrityksellä erittäin harvoin. Ne ovat kuitenkin mahdollisia ja niistä säädetään erikseen teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa.

Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan työnantaja voi korvata työntekijälle kustannukset, jotka aiheutuvat työpaikalta työntekemispaikan välillä siirryttäessä. Niissä tapauksissa työntekijälle voidaan maksaa matkakustannukset ja matka-ajan korvaus. Kun työn tekemispaiikka on yli 40 kilometrin päässä varsinaisesta työpaikasta tai asunnosta, maksetaan työntekijälle myös päiväraha korvaus. Verohallinto määrittää vuosittain tuon verovapaan päivärahan suuruuden. (Teollisuusliitto 2020, viitattu 17.7.2020.) Näitä työnantajan maksamia korvauksia ei tule kuitenkaan sekoittaa niihin kilometrikorvauksiin, jotka verovelvollinen on tehnyt kodin ja työpaikan välillä ja joista hän voi vaatia vähennyksiä verotuksessaan.

### 5.6.3 Matkakulujen vähentäminen henkilökohtaisessa verotuksessa

Tuloverolain viidennessä luvussa on lueteltu ansiotuloista tehtävät vähennykset; tulonhankkimismenot. Verovelvollinen saa automaattisesti tuloverotuksessaan 750 euron tulonhankkimisvähennyksen. Jos hänen työmatkakustannuksensa ovat pieniä johtuen esimerkiksi lyhyestä työmatkasta, eivätkä ne ylitä 750 euroa, matkakustannusten vähentämisestä verotuksessa ei seuraa hänelle hyötyä. Kuitenkin, jos kustannuksia kertyy vuoden aikana enemmän, hän voi vaatia hyväksyttäväksi nämä kulut halvimman kulkuneuvon mukaan. Vähennykseen oikeuttavasta summasta vähennetään ensin omavastuu 750 euroa. Yläraja maksettavalle vähennykselle on 7 000 euroa. Omavastuu pienenee jokaista työttömyyskuukautta kohti 70 euroa.

*Esimerkki: Työntekijän matka kodista työpaikalle on 5,5 km. Edestakainen matka päivässä on siis (2\*5,5 km) 11 kilometriä. Työpäiviä on vuoden aikana 242 (kaavamainen laskutapa 11 kk \*22 työpäivää), joten vuodessa kotoa työpaikalle kertyy yhteensä (242pv \*11 km) 2 662 kilometriä. Vuonna 2020 verotuksessa oman auton käytön mukaan vähennettävä määrä on 0,25 euroa kilometriltä; 2 662 euroa \*0,25 euroa/km = 665,50 euroa. Tämä jää alle 750 euron omavastuun, jolloin henkilön ei kannata hakea vähennyksiä asunnon ja työpaikan välisistä matkoista. Jos taas henkilön työmatka olisi 6,5 km (päivässä 13 km), työpäiviä 242 = kilometrejä vuodessa 3 146 \*0,25 euroa = 786,50 euroa miinus omavastuu 750 euroa = hänelle jäisi vielä 36,50 euroa ylimääräistä vähennettävää ansiotuloista.*

Työntekijä voi saada korvausta työmatkakustannuksista myös työnantajalta. Työnantaja ei voi korvata kodin ja työpaikan välisiä matkoja kokonaan verovapaasti, mutta voi tarjota edun esimerkiksi korvaamalla julkisella kuljettuja matkoja tietyn summan kuukaudessa työsuhdematkalipulla. Työntekijän tulee ilmoittaa saamansa etu veroilmoituksellaan hakiessaan matkakustannusten korvausta. (Verohallinto 2020, viitattu 11.10.2020.)

Kodin ja työpaikan väliset matkat voidaan vähentää jo ennakoperinnässä kuluvan vuoden aikana, jolloin edun näkee välittömästi pienempänä veroprosenttina. Tässä työntekijän tulee kuitenkin ottaa huomioon mahdolliset muutokset työsuhteissa. Vähennystä ei voi saada työttömyyden, opiskelun tai sairausloman ajalta. Jos lopullisessa verotuksessa katsotaan vähennyksen olleen aiheeton ja näin ollen verovelvollisen maksaneen vuoden aikana liian vähän veroa tuloistaan, siitä voi seurata

jäännösveroa. Esitetyillä veroilmoituksella näkyvä vähennysten määrä tulee korjata, jos se on liian suuri tai aiheeton. Aiheettomasta vähennysvaatimuksesta voi saada veronkorotuksen.

Jos matkakustannuksia ei ole huomioitu ennakkoperinnässä, eli ne eivät ole vaikuttaneet verokortin veroprosentin muodostumiseen, verovelvollisella on mahdollisuus vaatia vähennystä verotuksen päättymiseen saakka. Esitetyt veroilmoituksen saapessa verovuoden päättymisen jälkeisenä keväänä (esimerkiksi verovuosi 2019, veroilmoitus saapuu postitse ja OmaVeron keväällä 2020), on verovelvollisen tehtävä korjaukset määräpäivään mennessä. Verovelvollisen verotus päättyy erikseen ilmoitettuna päivänä, joka on ilmoitettu verotuspäätöksellä. Kaikkien verotus päättyy kuitenkin viimeistään lokakuun lopussa.

Verotuksen päättymisen jälkeen vähennysvaatimukset ja korjaukset on tehtävä tuloverotuksen oikaisuna, joka käsitellään muutosverotuksena. Muutosverotuksessa voidaan käsitellä vielä viisi vuotta vanhoja matkakustannusten vähennysvaatimuksia.

## 6 OPPAAN LAATIMINEN

Oppaan laatiminen aloitettiin vasta kun raportti oli hahmoteltu vastaamaan haluttua rakennetta. Raportti eroaa hieman oppaasta asioiden esittämisjärjestyksen suhteen, sillä kohderyhmälle tarkoitettu opas on tehty ajatellen sitä, ettei lukijan mielenkiinto lopahda. Raportin teoreettisuus on pyritty kääntämään oppaaseen mahdollisimman käytännönläheiseksi ja selkeästi hahmotettavaksi asiaksi. Raportin ja oppaan yksi eroavaisuus on myös raportin kohta rajoitetusti verovelvollisen tulojen verottamisesta. Sitä ei katsottu tarpeelliseksi lisätä oppaaseen koska Jot-Rent Oy ei tällä hetkellä työllistä alle puoli vuotta Suomessa oleskelevia henkilöitä.

Opas oli lähtökohtaisesti työn tärkein osa tullessaan aitoon käyttöön ja olemalla arjen helppo työkalu palkansaajan ymmärtää palkan muodostumisen kokonaisuutta. Kokonaiskuvan ja selkeyden yhteensovittaminen oli aikaa vievää ja oppaan ilmettä ja toimivuutta harkittiin tarkoin tekemisen aikana. Opasta myös testattiin antamalla se luettavaksi useasti keskeneräisenä.

Aluksi yrityksen työntekijöille tehtiin Forms -kysely, jonka avulla saatiin vahvistusta oppaan suunnitteluun ja siinä esitettäviin asioihin. Kyselyssä kartoitettiin kohderyhmän tietopohjaa ja kiinnostusta opinnäytetyn asioihin. Kävi ilmi, että kohderyhmää kiinnostivat juuri ne asiat, josta oppaassa aiottiin kertoa.

Oppaasta haluttiin helppolukuinen, joten siihen otettiin mukaan kuvia ja numeroesimerkkejä, jotta lukijan olisi helppo ymmärtää lukemaansa. Lisäksi kohderyhmän toiveesta otettiin mukaan esimerkkihenkilö Larry Lisäprosentti.

Aikataululliset haasteet olivat työn tekemistä hidastavia, sillä työn ja perheen yhdistäminen opinnäytetyöprosessiin vaati kompromisseja. Työnjako onnistui hyvin. Vastuualueet jaettiin tekijöiden kesken sekä raportissa että oppaassa palkanlaskennan ja verotuksen aihealueisiin.

Kummankin aihealueen tarkastelu tehtiin kahdesta näkökulmasta; sekä omasta näkökulmasta syventävää tietoa lisäämällä, että toisen tekijän näkökulmasta muokkaamalla tekstiä vielä selkeämmäksi ymmärtää. Tämä helpottaa sellaista lukijaa, joka ei hallitse aihetta ammattinsa puolesta. Näin saatiin palkanlaskennan monimuotoiset seikat pelkistettyä sekä tuloverotuksen käsitteet käytännöllistettyä helposti luettavaan muotoon.

Lopputulokseen oltiin tyytyväisiä ja opas on saanut toimeksiantajayritykseltä sekä sen työntekijöiltä hyvää palautetta selkeydestä ja visuaalisuudesta sekä helppolukuisuudesta.

## 7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Palkanlaskijalle ja verosihteerille raportin oman osa-alueen substanssi on hyvin hallussa ja paljon pystyttiin kirjoittamaan myös ilman lähteitä. Toisen osa-alueen tuntemus syveni yhdessä opinnäytetyötä tehdessä ja usein täydennettiin toisen kirjoittamaa. Samalla opittiin myös itselle uusia asioita toisen osaamisalueesta. Yhdessä pohtimalla selvitettiin haastavat kohdat ja työnjako pysyi tasaisena. Oma tietopankki laajeni ja osaaminen kehittyi laaja-alaisemmaksi. Arkipäivän työssä vero- ja palkka-asiat kulkevat kuitenkin käsi kädessä ja voidaan todeta, että tästä työstä oli molemmille hyötyä.

Opinnäytetyön tuotoksena tehtiin sähköinen opas auttamaan palkansaajaa ymmärtämään paremmin omia palkka-asioitaan ja tuloverotusta, sekä ohjaamaan häntä oikein toimimisessa selkein esimerkein.

Aikataulusuunnitelma oli haastava, koska työn, perheen, opinnäytetyön tekemisen ja muun opiskelun yhdistäminen vaati välillä todellista venymistä. Työ kuitenkin valmistui suunnitellussa aikataulussa ja siihen voidaan olla erittäin tyytyväisiä.

Opinnäytetyötä tehdessä syntyi ajatus myös toisen tarpeellisen oppaan tekemisestä. Opinnäytetyön aiheen rajaaminen keskitti huomion tiettyyn kohderyhmään, mutta myös huomioita muiden kohderyhmien tarpeista tehtiin. Eräs aihetta sivunnut kehittämistehtävä, jolle huomattiin olevan tarvetta, olisi opas yrittäjille, jotka käyttävät paljon ulkomaista vaihtuvaa työvoimaa. Niitä ovat esimerkiksi Pyhäjoen ydinvoimala -projektiin osallistuvat yritykset, jotka ottavat työntekijöitä muun muassa Venäjältä. Usein käytännöt ovat kiireen tai kootun ohjeistuksen puuttumisen takia puutteellisia ja uusi idea kehittämistehtävänä tehtävästä oppaasta syntyi opinnäytetyöprosessin aikana.

Töihin päästäkseen ulkomaalaisen henkilön on tehtävä yhteistyötä niin työnantajan, Digi- ja Väestötietoviraston ja Verohallinnon, kuin joissain tapauksissa myös maahanmuuttoviraston kanssa. Tällaisiin tapauksiin tarvittaisiin myös yhteiset toimintaohjeet ja mahdollisesti samankaltainen opas. Rajasimme kuitenkin tämän pois opinnäytetyön liian laajenemisen vuoksi. Tutkimusongelma odottaa seuraavaa tekijää.

Kaiken kaikkiaan tekijät ovat erittäin tyytyväisiä raporttiin sekä oppaaseen. Raportissa on kaikki olennainen tieto ja oppaassa sama muunnettuna helppolukaiseen muotoon. Kohde- ja testiryhmä on ollut siihen tyytyväinen ja antanut hyvää suullista palautetta. Kiitosta sai oppaan selkeys, helppolukaisuus ja hauska esimerkkihenkilö.

## LÄHTEET

Aholainen, J., Anttila, O., Jääskeläinen, R., Kaskinen, J., Korhonen, T., Murto, J., Peltomäki, T., Saarinen, M., Salo, E. & Siitonen, S. 2020. Palkkahallinto. Päivitetty painos 2020. Viitattu 12.9.2020, <https://fokus-almatalent-fi.ezp.oamk.fi:2047/teos/EAJBFXCTEB#kohta:PALKKAHALLINTO/piste:t6vW>

Ennakkoperintälaki 20.12.1996/1118.

Ilmarinen 2020. Työnantajamaksut-työnantaja, tiedätkö työntekijän palkan sivukulut?. Viitattu 17.7.2020, <https://www.ilmarinen.fi/ilmiot/2020/tyonantajamaksut---tiedatko-palkan-sivukulut/>

Kondelin, A. & Peltomäki, T. 2020. Palkkahallinnon säädökset 2020. 14. Uudistettu painos. Viitattu 30.8.2020, [https://verkkokirjahyly-almatalent-fi.ezp.oamk.fi:2047/teos/JAHBJXDTEB#avaa%20rakennepuu/kohta:PALKKAHALLINNON\(\(20\)S\(\(c4\)\(\(c4\)D\(\(d6\)KSET\(\(20\)2020\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahyly-almatalent-fi.ezp.oamk.fi:2047/teos/JAHBJXDTEB#avaa%20rakennepuu/kohta:PALKKAHALLINNON((20)S((c4)((c4)D((d6)KSET((20)2020((20)/piste:b4)

Kouhia-Kuusisto, K., Mikkonen, L., Syvänperä, O. & Turunen, L. 2017. Palkkavuosi. 10. Uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Laki verotusmenettelystä 18.12.1995/1558.

Mattinen, K., Orlando, C. & Parnila, K. 2020. Palkanlaskenta käytännönläheisesti. 3.Uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari.

Mattinen, K. 2010. Työmatkakustannukset käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari. Helsingin Kamari Oy ja Kati Mattinen.

Nykänen, P. 2015. Rajoitetusti verovelvollisen tulon verotus. 1. painos. Viitattu 6.11.2019. <https://verkkokirjahyly-almatalent-fi.ezp.oamk.fi:2047/teos/FAEBDXFUG#piste:b4>.

Myrsky, M. & Ossa, J. 2008. Verotuksen perusteet. Talentum Media Oy. Helsinki: Talentum.

Myrsky, M. & Rabinä, T. 2010. Henkilökohtaisen tulon verotus. Hämeenlinna: Talentum Media Oy.

Oulun ammattikorkeakoulu 2014. Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön ohje. Viitattu 2.6.2014, <https://oiva.oamk.fi/utills/opendoc.php?aWRfZG9rdW1lbnR0aT0xNDMwNzY0Njky>.

Parnila, K. 2017a. Työsuhde tutuksi – Esimiehen selviytymisopas. 2. uudistettu painos. Viitattu 2.10.2020, [https://kauppakamaritieto-fi.ezp.oamk.fi:2047/ammattikirjasto/teos/tyosuhde\\_tutuksi#kohta:Ty\(\(f6\)suhde\(\(20\)tutuksi\(\(20\)\(\(2013\)\(\(20\)esimiehen\(\(20\)selviytymisopas\(\(20\)](https://kauppakamaritieto-fi.ezp.oamk.fi:2047/ammattikirjasto/teos/tyosuhde_tutuksi#kohta:Ty((f6)suhde((20)tutuksi((20)((2013)((20)esimiehen((20)selviytymisopas((20).

Parnila, K. 2017b. Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti. 2. uudistettu painos. Viitattu 28.9.2020, [https://kauppakamaritieto-fi.ezp.oamk.fi:2047/ammattikirjasto/teos/tyosuhteen-paattaminen-kaytannonlaheisesti-2017#kohta:Ty\(\(f6\)suhteen\(\(20\)p\(\(e4\)\(\(e4\)tt\(\(e4\)minen\(\(20\)k\(\(e4\)yt\(\(e4\)nn\(\(f6\)nl\(\(e4\)heisesti](https://kauppakamaritieto-fi.ezp.oamk.fi:2047/ammattikirjasto/teos/tyosuhteen-paattaminen-kaytannonlaheisesti-2017#kohta:Ty((f6)suhteen((20)p((e4)((e4)tt((e4)minen((20)k((e4)yt((e4)nn((f6)nl((e4)heisesti).

Teollisuusliitto.fi 2020. Teknologiateollisuuden työehtosopimus. Viitattu 17.7.2020, [https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2020/01/200107\\_Teknologiateollisuus\\_tyoehtosopimus-2020-2021.pdf](https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2020/01/200107_Teknologiateollisuus_tyoehtosopimus-2020-2021.pdf)

Tuloverolaki 1535/1992. Ansiotulon veronalaisuus. 4. luku, 72§ 1-3 mom. Viitattu 28.6.2020, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19921535?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=asunnon%20ja%20ty%C3%B6paikan#O3L4P72b>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työsuojelu.fi, 2020. Vuokratyö. Viitattu 9.9.2020, <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyö>

Valtiovarainministeriö ja valtioneuvoston kanslia, 2003. Verosanasto. Helsinki: Yliopistopaino (painopaikka vai kustantaja? kustantaja on Taloustieto Oy)

Vero.fi 2020. Asunnon ja työpaikan väliset matkat. Viitattu 11.10.2020, [https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/tulot-ja-vahennykset/matkakulut/asunnon\\_ja\\_tyopaikan\\_valiset\\_matka/](https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/tulot-ja-vahennykset/matkakulut/asunnon_ja_tyopaikan_valiset_matka/)

Vero.fi 2020. Luettelo kuntien ja seurakuntien tuloveroprosenteista vuonna 2020. Viitattu 11.10.2020,  
[https://www.vero.fi/contentassets/6598f374ce154cd6ae071f50aaff084f/verohallinto\\_kuntien-ja-seurakuntien-tuloveroprosentit-2020.pdf](https://www.vero.fi/contentassets/6598f374ce154cd6ae071f50aaff084f/verohallinto_kuntien-ja-seurakuntien-tuloveroprosentit-2020.pdf)

Vero.fi 2020. Suomessa toimivan yrityksen ulkomaisten työntekijöiden verotus. Viitattu 11.10.2020, [https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/tietoa-yritysverotuksesta/kansainvalinen\\_toiminta/suomessa\\_toimivan\\_yrityksen\\_ulkomaisten/](https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/tietoa-yritysverotuksesta/kansainvalinen_toiminta/suomessa_toimivan_yrityksen_ulkomaisten/)

Vero.fi 2020. Valtion tuloveroasteikko 2020. Viitattu 11.10.2020, <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48846/valtion-tuloveroasteikko-2020/>

Vero.fi 2020. Työmatkakustannusten korvaukset verotuksessa. Viitattu 11.10.2020, <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48013/ty%C3%B6matkakustannusten-korvaukset-verotuksessa/>

Vero.fi 2020. Työmatkat. Viitattu 28.6.2020, <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/tulot-ja-vahennykset/matkakulut/tyomatka/>.

Vero.fi 2020. Verohallinto. Tilastot ja tietokanta. Verotulojen kehitys. Viitattu 13.9.2020, [https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/tilastot/verotulojen-kehitys/Verotulojen\\_kehitys\\_aiempina\\_vuosina/verotulojen-kehitys-vuonna-2019/](https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/tilastot/verotulojen-kehitys/Verotulojen_kehitys_aiempina_vuosina/verotulojen-kehitys-vuonna-2019/)

Vero.fi 2020. Verotuspäätös ja esitäytetty veroilmoitus. Viitattu 11.10.2020, [https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/veroilmoitus\\_ja\\_verotuspaato/](https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/veroilmoitus_ja_verotuspaato/)

Veronmaksajat.fi 2020. Verotietoa nuorille: Verot ovat pakollisia maksuja. Viitattu 11.10.2020, <https://www.veronmaksajat.fi/Palkka-ja-elake/Verotietoa-nuorille/#596ec72c>

Vuokratyöopas.fi 2020. Vuokratyöopas. Viitattu 24.9.2020, <http://www.vuokratyopas.fi/>

Vuosilomalaki 18.3.2005/162

Yrittäjät.fi 2020. Työpaikkasopiminen ei ole nyt laajasti mahdollista. Viitattu 1.11.2020,  
<https://www.yrittajat.fi/tyopaikkasopiminen-ei-ole-nyt-laajasti-mahdollista-620546>

## Kysely opinnäytetyöhön

Teemme opinnäytetyönä palkka- ja vero-opasta. Toivommekin nyt työntekijöiltä runsaasti vastauksia tähän lyhyeen kyselyyn.

Vastaa kysymyksiin kyllä / ei , sekä lisäksi vastauksestasi riippumatta, olisiko kyseisestä asiasta hyödyllistä saada tietoa palkkaoppaassa.

### 1. Oletko

- Vuokratyöntekijä
- Vakituksessa työsuhteessa

### 2. Tarkistatko palkkalaskelman jokaisen tilipäivän jälkeen?

- Kyllä
- En
- Joskus
- Oppaaseen

### 3. Tiedätkö verokorttisi tulorajan?

- Kyllä
- En
- Oppaaseen

4. Tiedätkö, miten veroprosentti määräytyy?

- Kyllä
- En
- Oppaaseen

5. Lomankertymisvuosi alkaa 1.4. ja loppuu 31.3.

*Osaatko laskea, montako lomapäivää olet nyt ansainnut?*

- Kyllä
- En
- Oppaaseen

6. Tiedätkö, milloin saat tehdä ylitöitä ?

- Kyllä
- En
- Oppaaseen

7. Tiedätkö miten toimia, jos sairastut?

- Kyllä
- En
- Oppaaseen

8. Osaatko selittää käsitteen ja haluaisitko siitä tietoisikun oppaaseen?

*Sunnuntaityö*

- Kyllä
- En
- Oppaaseen

9. *Vuorokausilepo*

- Kyllä
- En
- Oppaaseen

10. *Viikkolepo*

- Kyllä
- En
- Oppaaseen

11. *Pekkasen*

- Kyllä
- En
- Oppaaseen

12. *Palkkajakso*

- Kyllä
- En
- Oppaaseen

13. *Bruttopalkka*

- Kyllä
- En
- Oppaaseen

14. *Nettopalkka*

- Kyllä
- En
- Oppaaseen

15. *Ennakonpidätys*

- Kyllä
- En
- Oppaaseen

16. Tiedätkö mihin ennakonpidätystä käytetään?

- Kyllä
- En
- Oppaaseen

17. Tunnetko nämä palkkaperusteiset maksut?

*Työntekijän työeläkemaksu*

- Kyllä
- En
- Oppaaseen

18. *Työntekijän työttömyysvakuutusmaksu*

- Kyllä
- En
- Oppaaseen

19. *Täpaturmavakuutusmaksu*

- Kyllä
- En
- Oppaaseen

20. Ryhmähenkivakuutusmaksu

Kyllä

En

Oppaaseen

21. Sairausvakuutusmaksu

Kyllä

En

Oppaaseen

22. Ay-maksu

Kyllä

En

Oppaaseen

23. Haluaisitko oppaaseen tarkennusta jostain tietystä asiasta, jota ei ole mainittu yllä?

Kyllä

En

24. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, kertoisiko mihin asiaan haluaisit opastusta?

Tämä ei ole Microsoftin luomaa tai suosittelemaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle.

 Microsoft Forms