



Jaana Löytymäki

Ulkomaankomennukset Kiinaan

Palkkahallinnon prosessit

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalous

Opinnäytetyö

Maaliskuu 2023

Tiivistelmä

Tekijä(t):	Jaana Löytymäki
Otsikko:	Ulkomaankomennukset Kiinaan, palkkahallinnon prosessit
Sivumäärä:	78 sivua + 16 liitettä
Aika:	Huhtikuu 2024
Tutkinto:	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma:	Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto:	
Ohjaaja(t):	Lehtori Leena Aalto

Tämän opinnäytetyön tavoite oli selvittää palkanlaskennan prosesseja Kiinaan komennuksissa. Keskeisimmät selvitettävät asiat olivat raportointivelvoitteet tulorekisteriin, palkan sivukulujen käsittely ja ennakkopidätyksen tekeminen tai pidättämättä jättäminen. Oleellisiksi asioiksi nousivat myös vakuutustodistus ja vakuutuspalkkasopimus. Opinnäytetyön keskiössä olivat Yritys A:n Kiinan komennukset, jotka olivat alun perin syy lähteä tutkimaan tätä aihetta.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimustyyppisenä työnä, joka rakentui kahdesta osa-alueesta. Ensimmäinen osa on työn tietoperusta, jossa käsitellään komennukseen liittyvää terminologiaa ja palkkahallinnon kannalta tärkeimpiä asioita. Tietoperustan lähteinä käytettiin palkanlaskennan ammattikirjallisuutta, vero- ja sosiaaliturvasopimuksia sekä tulorekisterin ja veroviranomaisen ohjeistuksia.

Opinnäytetyön toinen osuus koostuu kolmen kuvitteellisen henkilön kuukauden palkkaprosesseista, jotka sisälsivät mahdollisimman laajan valikoiman erilaisia palkkalajeja. Tutkimuksen tietosisältö tuli Yritys A:n ulkomaan komennuksista, mikä antoi käytännön pohjan todellisille palkkahallinnon haasteille.

Opinnäytetyön lopputuloksena selvisi, että palkanlaskija tarvitsee vakuutuspalkkasopimuksen, jos komennus kestää yli kuusi kuukautta. Vakuutustodistus oli myös välttämätöntä hakea jokaiselle komennuksella olevalle työntekijälle, koska se määritteli, mihin valtioon sosiaalivakuutusmaksut kuului maksaa ja raportoida. Ennakkopidätyksen tekeminen sen sijaan oli monimutkaisempaa, koska siihen vaikuttivat ulkomaan komennuksen kesto, ansion kertymisperiaate sekä maksuperuste. Tästä syystä ennakkopidätyksen tekemiseen ei ole yksiselitteistä tai selkeää ohjetta, vaan jokaisen palkkalajin kohdalla palkanlaskija joutuu pysähtymään ja selvittämään mistä syystä sitä maksetaan, kummassa maassa tehtyyn työhön se liittyy ja miten pitkä komennus on.

Avainsanat:	Palkkahallinto, palkanlaskenta, lähetetty työntekijä, ulkomaankomennus, vakuutuspalkka, kuuden kuukauden sääntö, ulkomaankomennus Kiinaan
-------------	---

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

Abstract

Author(s): Jaana Löytymäki
Title: International Assignments in China, Payroll Administration Processes
Number of Pages: 78 pages + 16 appendices
Date: April 2024
Degree: Bachelor of Business Administration
Degree Programme: Economics and Business Administration
Specialisation option:
Instructor(s): Leena Aalto, Senior Lecturer

The aim of this thesis was to investigate payroll processes related to secondments to China. The key areas of investigation included reporting obligations to the Incomes Register, processing of social insurance contributions and whether or not to withhold taxes. Additionally, the insurance certificate and insurance salary agreement proved to be important considerations. Company A's secondments to China, which were initially the reason for exploring this topic, were the focal point of the study.

The thesis was conducted as a research-oriented study, consisting of two parts. The first part is the theoretical foundation of the thesis covering the terminology of the assignments abroad and the most important aspects for a payroll administration. The sources for the theoretical foundation included payroll literature, tax and social security agreements, as well as guidelines from the Income Register and Tax Authorities.

The second part of the thesis presents one-month payroll processes of three fictitious persons, incorporating the widest possible variety of wage types. The data for the research was based on the Company A's secondments abroad, providing a practical foundation for real payroll administration challenges.

As a result of the thesis, it was found that a payroll professional needs an Agreement on the salary for insurance purposes if the assignment lasts more than six months. The insurance certificate was also necessary for every employee, as it determined to which state social security contributions should be paid and reported. However, withholding taxes proved to be more complex, influenced by the duration, the principle of earnings accumulation, and the basis of payment. Due to these factors, there is no straightforward or clear guideline for tax withholding. For each salary type, the payroll professional needs to investigate why it is paid, its connection to the country of work, and the duration.

Keywords: Payroll, Secondment to abroad, Insurance salary

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn aihe	1
1.2	Työn tavoite ja perustelut työn tekemiselle	1
1.3	Opinnäytetyön tutkimusongelma	3
1.4	Opinnäytetyön rakenne	4
1.5	Opinnäytetyön rajaus	8
2	Teoreettinen viitekehys	10
2.1	Komennuksen alkaessa	11
2.2	Verovelvollisuus	13
2.3	Sosiaalivakuutusmaksut	16
2.4	Tulorekisteri	18
2.5	Viranomaisilmoitukset ja lomakkeet	22
2.6	Sopimukset ja säädökset	23
2.7	Muut mahdolliset vähennykset	28
3	Tapaustutkimus	30
3.1	Tapaustutkimus	31
3.2	Tapaustutkimuksen esimerkit	32
3.3	Tulokset	35
3.3.1	Pablo Picasso	37
3.3.2	Nettopalkan määrittely	37
3.3.3	Osake-etu	39
3.3.4	Hans Geiger	47
3.3.5	Maija Poppanen	51
4	Tulorekisterin palkkatietoilmoitus	58
5	Työnantajankulut	63
6	Päätäntö	65
6.1	Yhteenveto ja palkanlaskijan muistilista	65
6.2	Johtopäätökset	67
6.3	Työn luotettavuuden arviointi	69
6.4	Pohdintoja	70

Liitteet

Liite 1. Taulukko 1. Pablo Picasson palkkalaskelman tarkistus

Liite 2. Taulukko 2. Pablo Picasson osake-edun tarkistus

Liite 3. Kuvio 4. Pablo Picasson Suomessa verotettava palkkalaskelma

Liite 4. Kuvio 5. Pablo Picasson Suomessa verovapaa palkkalaskelma

Liite 5. Taulukko 3. Hans Geigerin palkkalaskelman tarkistus

Liite 6. Kuvio 6. Hans Geigerin palkkalaskelma

Liite 7. Taulukko 4. Maija Poppasen tulospalkkion tarkistus

Liite 8. Taulukko 5. Maija Poppasen verovapaan palkkalaskelman tarkistus

Liite 9. Kuvio 7. Maija Poppasen Suomessa verovapaa palkkalaskelma

Liite 10. Taulukko 6. Maija Poppasen verotettavan palkkalaskelman tarkistus

Liite 11. Kuvio 8. Maija Poppasen Suomessa verotettava palkkalaskelma

Liite 12. Taulukko 7. Tulorekisterin tulolajilistaus

Liite 13. Pablo Picasson tulorekisteri ilmoitus

Liite 14. Hans Geigerin tulorekisteri ilmoitus

Liite 15. Maija Poppasen tulorekisteri ilmoitus

Liite 16. Taulukko 8. Työnantajakustannuslaskelma

1 Johdanto

1.1 Työn aihe

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ulkoisen palkkahallinnon prosesseja Kiinaan lähetettyjen työntekijöiden ulkomaankomennusten ajalta. Palkkahallinnon näkökulmasta tarkastelen, kummalla valtiolla on verotusoikeus komennuksella olevan työntekijän ansioihin ja mitkä asiat tähän vaikuttavat. Selvitän, miten palkkojen sivukulut eli työntekijän ja työnantajan sosiaalimaksut käsitellään ja mitkä asiat ratkaisevat sen, mihin valtioon työntekijä vakuutetaan.

Selvityksen alla on myös tulorekisterin raportointivelvoitteet, mitkä palkanosat ilmoitetaan tulorekisteriin ja millä palkkalajeilla ne ilmoitetaan. Näiden lisäksi opinnäytetyö kartoittaa, minkälaisia viranomaistodistuksia palkkahallinnossa tarvitaan ja syitä niihin.

Opinnäytetyö alkaa johdannolla. Tietoperustaan hyödynnän palkanlaskennan ammattikirjallisuutta, vero- ja sosiaaliturvasopimuksia sekä tulorekisterin ja veroviranomaisen ohjeistuksia. Tämän jälkeen opinnäytetyö etenee tapaustutkimukseen, jossa esittelen kolmen esimerkkihenkilön palkanlaskennan prosessit vaihe vaiheelta käyden läpi erilaisia palkkalajeja. Tapaustutkimuksen tuloksina esittelen kolme valmista palkkalaskelmaa sekä esimerkkien tulorekisteriraportoinnit. Lähestyn lopuksi samoja laskelmia työnantajan näkökulmasta. Tuon samat laskelmat esille niin, että työnantajan kulut tulevat niistä näkyviin. Tämä tuo vertailupohjaa sille, mitä työnantaja kokonaisuudessaan maksaa siitä, mitä työntekijälle jää nettopalkkana käteen. Loppuun teen palkanlaskijan muistilistan ulkomaankomennuksien varalle. Tämän tarkoitus on helpottaa palkkahallinnossa työskentelevää.

1.2 Työn tavoite ja perustelut työn tekemiselle

Ulkomaankomennukset sekä ulkomailla työskentely on yleisesti nouseva trendi, jo pelkästään etätyön lisääntymisen myötä, mutta yritykset ovat myös oppineet

hyödyntämään työnhauissa kansainvälisiä asiantuntijoita. Kielitaitoa tai maan rajoja ei pidetä enää esteenä työn liikkumiselle. Englannin kielen taito on yleistynyt niin paljon, että sen osaamisen katsotaan olevan ennemminkin normi kuin erityisosaamista. EU-lainsäädäntö on pyrkinyt myös helpottamaan työntekijöiden liikkuvuutta ja työntekemistä ainakin Euroopan sisällä. Kiina eroaa kuitenkin työskentelyvaltiona monin tavoin EU-maista, koska sama lainsäädäntö ei koske Kiinaa vaan Suomella ja Kiinalla on omat sopimuksensa sekä säädöksensä. Valtiona se on kuitenkin kiinnostava kohde, koska se on talousmahti, jonne moni suomalainenkin yritys on lähtenyt hakemaan kasvua.

Tällä opinnäytetyöllä on toimeksiantaja, joka on erikoistunut haastaviin palkanlaskennan prosesseihin. Itselleni ulkomaan komennukset eivät kuitenkaan olleet ominta osaamisaluetani ja halusin kartuttaa asiantuntijuuttani haastavien komennusten parissa. Hyvän mahdollisuuden tähän toi tilanne, jossa opinnäytetyön toimeksiantajan asiakaskunnassa yksi asiakkaista ilmoitti tulevista komennuksista Kiinaan. Tartuin tilaisuuteen ja ehdotin toimeksiantajalle, että haluaisin tehdä kyseisen asiakkaan Kiinan komennuksien palkanlaskennan prosesseista opinnäytetyöni. Näin potentiaalini oman osaamisen kehittämiseksi sekä mahdolliselle tulevalle erityisosaamisalueelle.

Opinnäytetyön päämääränä on tarjota kattava yleiskuva palkkahallinnossa työskentelevälle asiantuntijalle palkkahallinnon prosesseista Kiinan komennuksen aikana. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan, miten palkka komennuksen aikana tulee käsitellä lain, Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen, tulorekisterin ja verottajan sääntöjen mukaisesti, jotta se käsitellään oikein. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen jouduin ottamaan mukaan, koska alalla, jolla tapaustutkimukseni Yritys A toimii, on yleissitova työehtosopimus. Jos Teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa olisi ulkomaan komennukseen liittyviä sääntöjä, jotka työnantajaa sitovat ja palkkahallinnossa vaikuttavat, ne olisi huomioitava tapaustutkimuksessani.

Työstä voi olla hyötyä myös niille palkanlaskijoille, jotka käsittelevät ulkomaan komennuksia muihinkin maihin kuin Kiinaan. Opinnäytetyöstä voi poimia

lähdetietoja viranomaisten ohjeistuksiin sekä lakipykäliin, mutta myös käyttämäni muuhun aineistoon. Ulkomaankomennuksen aikana uusia käsitteitä tulee paljon, joten opinnäytetyö voi auttaa myös käsitteiden haltuunotossa.

Opinnäytetyöni pohjautuu toimeksiantajan asiakkaan tarpeisiin ja työsuhteisiin, koska lähdin selvittämään asioita sekä heitä varten että helpottamaan omaa työskentelyäni. Kiinan komennusten oli tarkoitus alkaa asteittain vuoden vaihteen 2022–2023 välillä sekä 2023 vuoden alkupuolella. Asiakasyrityksen on tarkoitus myös myöhemminkin siirtää lisää työntekijöitään Kiinaan. Opinnäytetyön tarkoitus on, että tutkittu ja selvitetty tieto tulee dokumentoiduksi sekä jaetuksi toimeksiantajalle.

1.3 Opinnäytetyön tutkimusongelma

Kiinaan lähetetyn työntekijän palkkaproessit eivät ole samanlaiset kuin työntekijän ollessa Suomessa. Henkilön palkka sekä luontoisedut saattavat pysyä ulkomaan komennuksen aikana täysin samoina kuin ennen sitä, mutta palkanlaskijalle kaikki palkoissa käsiteltävät palkkalajit sekä tulorekisteriin lähetettävä palkkatietoilmoitus muuttuvat. Suurimmaksi osaksi muutokset johtuvat siitä, että palkkalajien verotus, vakuuttaminen sekä tulorekisteriin ilmoitettavat asiat vaihtuvat ja laskentaperiaatteet muuttuvat. Tämä tarkoittaa, että henkilön tämänhetkisiä palkkalajeja ei voida käyttää palkanlaskentajärjestelmässä, vaan uudet palkkalajit on luotava jokaiselle palkoissa käsiteltävälle osalle. Ennen uusien palkkalajien perustamista on kuitenkin tehtävä selvitys siitä, mitkä asiat vaikuttavat komennuksen aikana palkkojen käsittelyyn sekä laskentasääntöihin.

Oman haasteensa palkanlaskijan työhön tuo tulorekisterimaailma. Palkanlaskija tekee työntekijäkohtaisesti palkkatietoilmoitukset tulorekisteriin. Tästä syystä jokaiselle palkkalajille on selvitettävä tulorekisterin ilmoittamisvaatimukset sekä tulolajit. Nämä eivät ole samoja Suomessa verotettavien palkkalajien ja Suomessa verovapaiden palkkaajien kanssa. Vakuuttamiseen liittyvät poikkeustilan- teet myös muuttavat normikäytäntöjä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykseksi nousi:

Miten Kiinaan komennettujen työntekijöiden palkkaprozessit eroavat Suomen palkkaprozesseista?

Alakysymyksiksi valitsin:

- Kumpi valtio saa verottaa komennuksella olevan työntekijän palkkaa, Kiina vai Suomi?
- Kumpaan valtioon komennuksella oleva työntekijä vakuutetaan ja sosiaalimaksut maksetaan, Kiinaan vai Suomeen?
- Pitääkö komennetulle työntekijälle tehdä vakuutuspalkkasopimus?
- Pitääkö komennetulle työntekijälle ottaa vakuutustodistus?
- Mitä tietoja palkkatietoilmoituksella on ilmoitettava komennuksen aikana tulorekisteriin?

1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö on tutkimustyyppinen kartoitustyö. Työn ensimmäisessä vaiheessa, viitekehysessä aihetta esitellään olemassa olevien aineistojen perusteella. Viitekehysessä olen hyödyntänyt palkkahallinnon asiantuntijoiden webinaareja, palkanlaskijalle suunnattuja koulutuksia, ammattikirjallisuutta, viranomaisten kuten verohallinnon ja tulorekisterin ohjeistuksia sekä useista lakipykäliä, asetuksia ja säädöksiä, jotka koskevat ulkomaantyötä, sen verotusta ja sosiaalimaksuja.

Viranomaiset, jotka ulkomaan työhön liittyvissä asioissa ohjeistavat, ovat Kansaneläkelaitos (Kela), Eläketurvakeskus, Tulorekisteri ja Verohallinto. Näistä esimerkiksi Eläketurvakeskus ja työeläkeyhtiöt järjestävät koulutuksia ja webinaareja ulkomaan työstä. Itse pääsin hyödyntämään opinnäytetyössäni työeläkeyhtiö Ilmarisen webinaaria sekä Eläketurvakeskuksen ulkomaan työnvakuuttamisen työnantajainfoa. (Ilmarinen 2023.)

Lait, joihin opinnäytetyössäni perehdyin, olivat työsopimuslaki, tuloverolaki, sairausvakuutuslaki, työtapaturma- ja ammattitautilaki, työntekijän eläkelaki, enakkoperintälaki, laki rajoitetusti verovelvollisen tulojen verottamisesta ja

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (Rooma I-asetus). Näiden lisäksi Kiinan ja Suomen välinen sosiaaliturvasopimus sekä verosopimus olivat tärkeitä lähteitä. Jouduin myös perehtymään Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen määrittämiin ehtoihin ulkomaan komennuksesta. Hyväksi palkanlaskijan työkaluksi olen myös kokenut Kauppakamarin kirjallisuuden, joissa käytännön läheisesti pureudutaan palkanlaskijan eteen tuleviin ongelmiin. Pystyin myös hyödyntämään työn ohessa suoritettua palkanlaskennan F.E.C-koulutusta, jonka suoritin Rastor-Instituutissa 2022.

Palkanlaskijana jokaisen päätöksen on pohjauduttava olemassa olevaan lakiin, säädökseen tai muuhun viranomaisen antamaan ohjeistukseen, mutta lain tulkinnassa pitää olla varovainen. Tulkintaa voidaan tehdä niin pitkään kunnes, asiasta on olemassa oikeuden päätös. Tämän jälkeen oikeus on tehnyt tulkintansa asiasta, jota palkanlaskijan yhdessä työnantajan kanssa on noudatettava. Parasta aina olisikin, jos palkanlaskija saisi vahvistuksen kyseessä olevaan ongelmaan suoraan viranomaiselta, kuten verottajalta. Tätä opinnäytetyötä tehdessäni jouduinkin kysymään verottajan kantaa muutamiin ongelmiin. Näin sain varmuuden siitä, miten verottaja tulkitsee ohjeistuksiaan muun muassa palkan eri osien verotusasioissa komennuksen aikana. Soitin myös useita kertoja tulorekisteriin, jotta sain palkkatietoilmoituksen raportoituja oikein.

Seuraavaksi käyn läpi työsuhteen ehtojen normihierarkian, joka palkanlaskijan tulee hallita. Tämä auttaa hahmottamaan sen, missä järjestyksessä ongelmiin on hyvä lähteä etsimään ratkaisuja. Tätä samaa asiaa käsitelimme jo Oikeuden perusteet ja sopimusoikeus -kurssilla. Uudemman kerran asia tuli eteeni palkanlaskennan F.E.C-koulutuksessa Rastor-instituutissa. Kyse on sopimusvapaudesta, johon myös työsuhteen periaatteissa kuuluu. Käytän sanaa periaatteissa siitä syystä, että työsuhteen poikkeaa kuitenkin paljon muista sopimuksista sen takia, että työntekijän katsotaan olevan työnantajaan nähden heikommassa asemassa, mikä edellyttää työntekijän suojelua pakottavan lainsäädännön avulla. Pakottava lainsäädäntö ei anna työsuhteen osapuolten sopia asiasta vastoin lakia, ellei siinä ole sovittu työntekijälle paremmista eduista. Työsuhteen ehtojen normihierarkiassa ideana on se, että mitä kauemmas

pakottavasta lainsäädännöstä mennään, sitä enemmän sopimusvapautta syntyy. Pakottava lainsäädäntö kuitenkin luo peruspilarin ja pohjan sille, minkä päälle lähdetään rakentamaan seuraavaa porrasta. (Karttunen & Laasanen & Sippel & Uitto & Valtonen 2012, 114–117; Hyvärinen 2021.)

Viitekehyksenä nostan normihierarkian esiin siitä syystä, että palkanlaskija joutuu ongelmatilanteissa lähtemään liikkeelle portaan ensimmäiseltä tasolta ja etenemään kohti kärkeä. Ulkomaan komennukseen liittyvissä asioissa on ensin katsottava, mitä pakottava lainsäädäntö määrittelee siitä. Seuraavaksi käännytään työehtosopimuksen puoleen. Kolmanneksi luetaan, mitä työsopimukseen on kirjattu asiasta lain ja työehtosopimusten sallimissa kehyksissä. Neljänneksi pohditaan yrityksen vakiintuneet käytännöt asian suhteen. Viidentenä tahdonvaltainen lainsäädäntö käytäntöön eli asiat, joista työntekijä ja työnantaja ovat voineet lain puitteissa sopia toisin, mutta jotka ovat jääneet sopimatta työsopimuksessa. Tämän erottaa laista tekstillä ”jollei muusta sovita”. Tahdonvaltainen lainsäädäntö tulee sovellettavaksi silloin, kun asiasta ei olla erikseen sovittu. (Karttunen & Laasanen & Sippel & Uitto & Valtonen 2012, 114–117; Hyvärinen 2021; Rastor-instituutti 2022.)

Esimerkkinä edeltävään työsopimuslain 6 luvun 3 pykälän mukaan työntekijän on noudatettava 14 päivän tai yhden kuukauden irtisanomisaikaa riippuen siitä, onko työsuhde kestänyt yli vai alle viisi vuotta. Jos työsopimuksessa ei ole muuta sovittu, tulee edeltävä pykälä sovellettavaksi. Viimeisenä tulee käytäntöön työnantajan direktio-oikeus. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja voi määrittellä esimerkiksi työntekijän työajan, normihierarkian muut tasot huomioon ottaen. Työehtosopimus ottaa usein kantaa työ- ja lepoaikoihin, joten työaikaa määriteltäessä työnantajan on otettava tämä huomioon. Kuviossa 1 on havainnollistettu tätä edellä selittämäni asiaa. (Karttunen ym. 2012, 114–117; Hyvärinen 2021; Rastor-instituutti 2022.)



Kuvio 1. Pyramidin kuvaa työsuhteen ehtojen normihierarkiaa. (Rastor-instituutti 2022).

Opinnäytetyön toisessa vaiheessa käytin kvalitatiivista lähestymistapa, jossa aineisto kerättiin esimerkkiyrityksen työntekijöiden työsuhte- ja palkkadatasta. Tutkimusmetodinä käytin tapaustutkimusta (Case Study), jonka tarkoitus on tutkia pientä joukkoa toisiinsa yhteydessä olevia tapauksia, esimerkiksi yhden organisaation ihmisiä. Tapaustutkimus soveltuu parhaiten, kun tutkinnan kohteena oli erilaiset prosessit ja työelämän ongelmat. Se myös mahdollistaa aineiston keruun usealla eri tavalla ja toimii parhaiten, kun tavoitteena on realistiset ja täsmälliset kuvailut palkkahallinnon prosesseista. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009, 132–135; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tässä osuudessa muodostin olemassa olevien työsuhteiden perusteella kolme esimerkkitilannetta, työsuhdetta eri palkanosineen olemassa olevan asiakasyrityksen työsuhteiden perusteella, anonymisoiden työsuhteet. Esimerkkien kautta työstin yhden kuukauden komennuksenaikaiset palkkalaskelmat, tulorekisteri-ilmoitukset sekä työnantajan kustannuslaskelman. Palkkalaskelmista tulee esille työntekijöiden eri palkan osat, ja niihin kohdistuvat vähennykset kuten työntekijän työttömyysvakuutusmaksun ja työeläkemaksun sekä mahdolliset verot tai muut vähennykset. Tulorekisterin palkkatietoilmoituksesta selviää, millä eri

tulolajeilla palkanosat ilmoitetaan tulorekisteriin sekä kansainvälisten tietojen ilmoitukset. Työnantajan kustannuslaskelma auttaa hahmottamaan työnantajan näkökulman sekä tarvittaessa sitä pystyy käyttämään, jos työnantaja haluaa jakaa ulkomailla komennuksella olevien työntekijöiden palkkakustannuksia eri osastoille.

Loppuyhteenvedoon olen koonnut palkanlaskijan muistilistan ulkomaan komennuksia varten. Listaa voi hyödyntää tarkistuslistana ulkoisessa palkanlaskennassa asiakasyrityksen yhteyshenkilön kanssa, jotta palkanlaskija saa tarvittavat tiedot palkkahallintoon. Lista toimii myös hyvänä apukeinona palkanlaskijoille, jotka aloittavat komennuksella olevien henkilöiden palkanlaskennan käsittelyn. Muistilista ohjaa missä järjestyksessä tietoja kannattaa aloittaa keräämään sekä mihin asioihin olisi hyvä kiinnittää huomiota.

1.5 Opinnäytetyön rajaus

Rajasin työni koskemaan vain Suomesta Kiinaan lähetettyjen työntekijöiden komennuksia, koska Kiina on valtiona eri asemassa kuin esimerkiksi Euroopan valtiot. Ulkomailla työskentelyyn liittyy aina maakohtaisia sopimuksia, jonka takia rajaus oli tarpeen. Ulkomaan komennukset ovat erityisiä tapauksia, joissa on aina huomioitava komennusmaa.

Rajausta helpottivat olemassa olevan yrityksen oikeat komennussopimukset ja heidän palkkoissansa esiintyvät palkkalajit, joista muodostin esimerkkitapaukset. Palkkalajeista poimin mukaan tulospalkkion ja optioedun, koska näiden kohdalla vaaditaan monimutkaisempaa laskentaa. Osa tulospalkkiosta ja optioedusta voi olla samanaikaisesti Suomessa verotettavaa sekä Suomessa verovapaata. Halusin myös ottaa mukaan osakuukauden laskentaa, koska vakuutuspalkan jakajan selvittäminen ei ollut ihan yksinkertaista. Tästä syystä yksi tapaustutkimuksen esimerkeistä lähti komennukselle keskeltä kuukautta. Esimerkeissäni rajasin kaikki komennussopimukset kestämään yli kuusi kuukautta, koska esimerkiksi yrityksessä kaikki komennussopimukset olivat vähintään vuoden mittaisia.

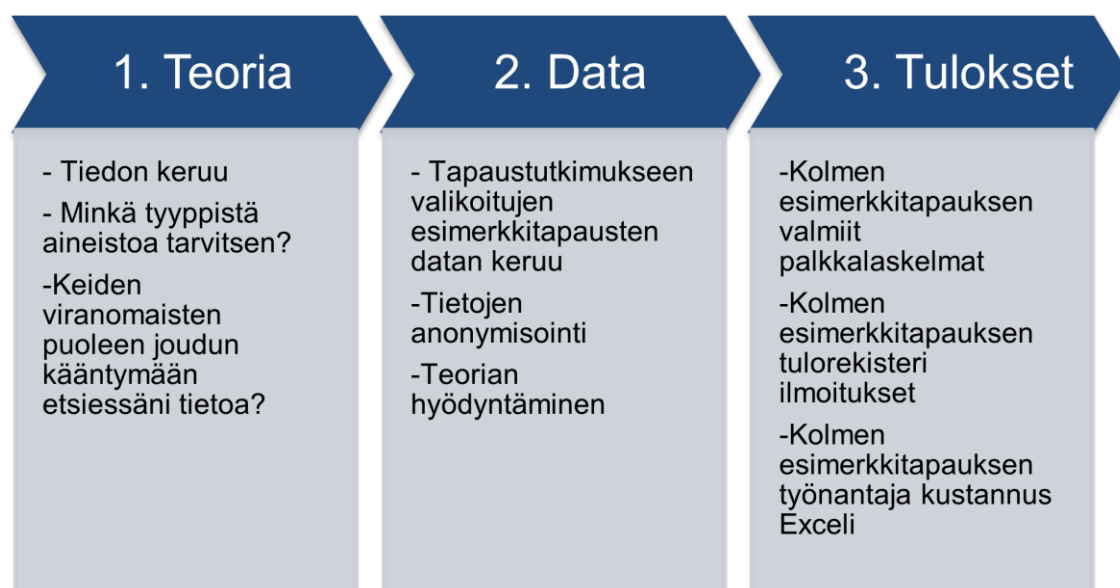
Tutkin Suomen ulkoisenpalkkahallinnon näkökulmasta Kiinan komennuksia ja selvitin Suomen viranomaisten vaatimuksia. Komennukseen liittyvissä asioissa huomioin Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen, koska esimerkkiyritys kuuluu yleissitovaan teknologiateollisuuden työehtosopimuksen piiriin. Osa työsuhteessa olevista maksavat Ammattiliitto Pro jäsenmaksua, minkä takia nostan yhdeksi palkkalajiksi ammattiliiton maksun.

Työn ulkopuolelle rajasin Kiinaan maksettavat sosiaalimaksut, verot sekä Kiinan viranomaisten vaatimat tiedot palkasta. Rajasin työstä ulkopuolelle myös yrityksen henkilöstöhallinnon hoitamat työlupaprosessit sekä maassa mahdollisesti olevat työlupakiintiöt, koska keskityin ulkoisen palkkahallinnon päässä tapahtuviin prosesseihin. Työssäni ei otettu kantaa yrityksen sisäisten paperitöiden ja prosessien hoitamiseen tai velvoitteisiin. Suljin opinnäytetyöstä ulkopuolelle myös etätyön sekä työvoiman vuokrauksen, koska näiden prosessit ovat hiukan erilaisia kuin perinteisen komennustyön, jota voidaan kutsua myös tilapäiseksi ulkomaantyöksi.

Käytän toimeksiantajasta nimitystä Yritys X. Toimeksiantajan asiakkaasta, jonka todellisten työsuhteiden perusteella työstin esimerkkitapaukset, käytän nimeä Yritys A. Toimiala, liikevaihto tai perustamisvuosi eivät ole oleellisia tietoja opinnäytetyöni kannalta, joten niitä en kerro. Oleellisia tietoja kuitenkin ovat, että Yritys A on suomalainen osakeyhtiö, joka on osa kansainvälistä konsernia. Yritys A:sta ulkomaankomennukselle lähetettävien työntekijöiden työ sopimus sekä palkanlaskenta säilyvät suomalaisella yhtiöllä. Yritys A:n suunnitelma on, että komennukset ovat väliaikaisia ja työntekijöiden on tarkoitus palata Suomeen komennusta edeltäviin työtehtäviin. Ulkomaan komennuksissa ei siis vuokrata työntekijää tytäryhtiöön.

Yrityksen tilikausi on työni kannalta oleellinen tieto, koska se liittyy muun muassa tulospalkkion ja optioedun verotukseen, joten opinnäytetyössäni oletan sen olevan tammikuusta joulukuuhun. Tämä tieto ei ole Yritys A:n oikea tilikausi. Erikoisen tilikauden vuoksi näin parhaaksi muuttaa tätä tietoa tapaustutkimuksessa, jotta pystyn esimerkin kautta tuomaan esille mihin tämä vaikuttaa.

Kuviossa 2 esitetään opinnäytetyöprosessin vaiheet. Ensimmäisessä vaiheessa keräsin tietoa mahdollisimman laajalti kirjallisuudesta, koulutuksista, webinaareista sekä eri viranomaisten verkkosivuilta. Toisessa vaiheessa keräsin tapaustutkimuksen tietoperustan eli valikoin mahdollisimman hyvät ja laajat esimerkitapaukset käsittelyyn ja anonymisoin tiedot. Tässä vaiheessa teoriaa oli kertynyt jo sen verran, että pystyin hyödyntää sitä valikoidessani esimerkkejä, jotta otannasta tulisi mahdollisimman monipuolinen, ja siitä saatavaa tietoa voisi hyödyntää useammassa tapauksessa. Kolmannessa vaiheessa esittelin tulokset eli kolmen esimerkitapauksen palkkalaskelmat, tulorekisteri-ilmoitukset ja Excel-raportin työnantajankustannuksista. Loppuun tein koosteeksi palkanlaskijan muistilistan, joka nitoo yhteen opinnäytetyön aiheen.



Kuvio 2. Opinnäytetyön etenemistä kuvaava kaavio.

2 Teoreettinen viitekehys

Olen edellä esitellyt osan työni teoreettisesta viitekehyksestä, mutta tässä kapaleessa perehdyn tarkemmin käsitteiden määrittelyyn. Palkanlaskijan on ymmärrettävä suuri määrä erilaisia käsitteitä, joita verottaja, tulorekisteri, Eläketurvakeskus ja Kela ohjeissaan käyttävät, lait ja työehtosopimukset mukaan lukien. Käsitteet pitää hallita, jotta ymmärtää mihin niillä viitataan tai mitä niillä

tarkoitetaan. Palkanlaskijalle viranomaisten ohjeiden lukeminen on päivittäistä työtä, kun mennään komennukseen liittyviin määritelmiin, sanasto vain kasvaa. En määrittele kuitenkaan palkanlaskijan koko sanastoa, vaan oletan, että perusasiat ovat lukijan tiedossa ja keskityn komennuksen mukana tuleviin uusiin termeihin ja niiden määrittelyyn.

Sanasto, jota käytän opinnäytetyössäni, pohjautuu viranomaisten virallisiin ohjeisiin ja asiantuntijoiden kirjallisuudessa käyttämiin käsitteisiin ja määritelmiin. Keskeiset lähteet ovat viranomaisten ulkomaankomennuksiin liittyvät ohjeistukset heidän verkkosivuiltaan, ja tarpeen vaatiessa olen soittanut verottajan työnantajapalvelunumeroon, jos ohjeet eivät ole selventäneet tapausta riittävästi. Olen lukenut myös paljon eri lakipykäläiä sekä säädöksiä, joista olen tarkistanut ammattikirjallisuudessa viitatus kohdat. Viranomaiset, jotka ulkomaankomennuksiin liittyvissä asioissa ohjeistavat ovat veroviranomainen, tulorekisteri, Eläketurvakeskus ja Kela.

2.1 Komennuksen alkaessa

Tässä kappaleessa selvitän peruskäsitteitä, joita ilman ei komennuksesta ja ulkomaantyöstä voi kirjoittaa. Tarkoitus on, että lukija ymmärtää, mitä tarkoitetaan lähetetyllä työntekijällä ja komennuksella. Haluan myös selventää komennussopimuksen peruseriaatteita sekä kertoa mahdollisesta nettopalkkasopimuksesta, jota komennusten aikana voidaan käyttää. Kerron myös, miltä osin logioteollisuuden työehtosopimus tulee sovellettavaksi työssäni.

Komennustyöllä tarkoitetaan väliaikaista työntekemistä jossain muussa valtiossa kuin työntekijän ja työnantajan työsopimuksessa sovitussa vakituisessa työntekovaltiossa. Väliaikaisuudella tarkoitetaan kuukausien tai muutamien vuosien työntekoa, joka työtarpeen mukaan voi muuttua, mutta komennuksen alkaessa on pystytty arvioimaan työskentelyaika, esimerkiksi työn projektiluonteisuuden avulla. Tällaista voi olla työ, jota lähdetään tekemään, kunnes paikallisesta valtiosta on saatu koulutettua työhön henkilö tai kunnes uusi toimisto on rakennettu ja tiimi palkattu. Tärkeää on huomioida, että komennustyö on aina

väli aikaista. Komennustyössä olevasta työntekijästä voidaan käyttää nimitystä **lähetetty työntekijä**. Yleensä komennuksista tehdään työntekijän ja työnantajan välinen määräaikainen komennussopimus. Oleellista on, että sama työnantaja maksaa työntekijän palkan komennuksen aikana, eikä esimerkiksi tytäryhtiö. Työ muuttuu pysyväksi ulkomaantyöksi, jos työntekijä palkataan ainoastaan ulkomaille töihin niin, ettei työntekijän ole tarkoitus palata tai koskaan tulla tekemään töitä Suomessa suomalaisen työnantajan palveluksessa. Jos työntekijä taas olisi palkattu komennusmaasta, vaikkakin Suomen kansalainen, tällaisesta työntekijästä käytettäisiin nimitystä paikalta palkattu. Opinnäytetyöni ei ota kantaa paikalta palkattuihin, koska heidän käsittelynsä palkkahallinnossa eroaa monelta osin verrattuna lähetettyihin työntekijöihin. En myöskään perehdy pysyvään ulkomaantyön prosesseihin. (Teknologiateollisuus ry ja Teollisuusliitto ry 2020, 5; Hanni & Kettunen & Tähtinen 2022, 94–95.)

Esimerkkiyritys A, jota käytän opinnäytetyössäni, toimii teknologian alalla, jossa on voimassa yleissitova työehtosopimus. Tästä syystä Yritys A:n tulee noudattaa **Teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa** sovittuja asioita. Teknologiateollisuuden työehtosopimus voidaan ottaa komennussopimuksessa sovellettavaksi, jos sopimuksen osapuolet ovat valinneet Suomen lainsäädännön työ sopimukseen sovellettavasta laista, viittaamalla tällä myöhemmin tulevaan Roma I asetukseen. (Teknologiateollisuus ry ja Teollisuusliitto ry 2020.) Jos komennussopimuksessa taas on viittauksia Kiinan lainsäädäntöön, täytyy jokaista kohtaa punnita ja harkita kohta kohdalta, ettei työntekijän oikeuksia heikennetä. (Saari nen 2018, 54–55.) Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen soveltamisen alla oleville työntekijöille ja yrityksille on laadittu opas ”Ehdot ulkomaantyössä”. Hyödynsin opasta tässä opinnäytetyössä siitä syystä, että se on suunniteltu teknologiateollisuuden työehtosopimusta ja ulkomaankomennuksia ajatellen.

Komennussopimus on työnantajan ja työntekijän välinen sopimus, joka tehdään ulkomaantyönajaksi. Komennussopimuksesta on kyse silloin, kun työntekijällä ja työnantajalla on jo olemassa oleva työ sopimus, jota täydennetään ulkomaantyötä koskevalla sopimuksella. Tästä syystä komennussopimuksessa on oltava selkeästi kirjattuna komennuksen määräaikaisuus. Teollisuusliitto ry ja

Teknologiateollisuusliitto ry ovat koonneet oppaan ulkomaantyön avuksi soveltaen teknologiateollisuuden työehtosopimusta. Oppaassa määritellään mitkä asiat komennussopimuksessa tulee sopia. Näitä ovat esimerkiksi komennuksen aloitus ja lopetus, työntekopaikka, komennuksen aikainen palkka, sovellettava työehtosopimus, työtehtävät, työaika, vuosiloman määräytyminen, palkanmaksuvaluutta, muuttokustannusten korvaus, asunnon hankkiminen komennusmaassa ja ulkomailla maksettavista rahallisista korvauksista sekä luontois- eduista. Oleellista olisi määritellä myös, miten työntekijän työsuhde yrityksessä jatkuu komennuksen jälkeen. Se voi esimerkiksi jatkua toisella komennussopimuksella toisessa valtiossa, mutta tätä komennusta varten tulisi tehdä uusi komennussopimus. Tässä täytyy huomioida, että työsopimus, joka tehdään työntekijän kanssa, joka jo valmiiksi on komennusmaassa, esimerkiksi puolison työntakia, on paikalta palkattu, eikä näin ollen voi olla Suomesta komennuksella oleva työntekijä. (Teknologiateollisuus ry ja Teollisuusliitto ry 2020, 5; Hanni yms. 2022, 95.)

Nettopalkkasopimus on yleinen ja käytetty palkkaussopimus ulkomaankomennukselle lähetetyille työntekijälle. Nettopalkkasopimuksessa työntekijä saa aina sovitusnettosumman käyttöönsä, jolloin työnantaja maksaa kaikki palkasta tehtävät vähennykset. Jos työntekijä olisi velvollinen maksamaan veroja Suomeen, olisi hänen tuloiksensa laskettava nettopalkka sekä työnantajan maksamat verot. (Verohallinto 2019; Verohallinto 2022c.) Yleisin syy nettopalkkasopimuksen tekemiseen ulkomaankomennuksen ajaksi on se, että työnantaja pystyy takaamaan työntekijälle säännöllisen kuukausittaisen ansion, jolloin työntekijälle ei tule yllättäviä veroja tai muita vähennyksiä.

2.2 Verovelvollisuus

Tuloverolaki määrittelee verovelvollisuuden, jonka mukaan kaikki Suomessa työskentelevät ja tuloja saavat ovat joko yleisesti verovelvollisia tai rajoitetusti verovelvollisia. Se onko työntekijä rajoitetusti vai yleisesti verovelvollinen määrittelee sen, miten hänen tulojansa verotetaan Suomessa. Yleisesti verovelvollisten verotusta säätelee tuloverolaki, kun taas rajoitetusti verovelvollisten

lähdeverolaki. Verovelvollisuuden määrittelyyn liittyy vahvasti se, missä henkilö asuu. Tämä ei kuitenkaan ole ainoa määrittävä tekijä, mutta on syytä huomioida, että komennuksen aikana asuinvaltio vaihtuu ja sillä voi joissain tilanteissa olla merkitystä. Yleisesti verovelvollinen on Suomessa asuva ja siitä syystä verovelvollinen maksamaan veroja Suomeen myös ulkomaan tuloista. Rajoitetusti verovelvollinen ei asu Suomessa, minkä takia hän on velvollinen maksamaan veroja Suomeen vain Suomesta saaduista tuloista. (Finlex 1992/1535; Verohallinto 2023a; Saarinen 2018, 173.) Alla perehdyn tarkemmin näihin käsitteisiin sekä olennaisiin siteisiin, mihin törmää kansainvälisissä tilanteissa melko usein.

Yleistäen voidaan sanoa, että kaikki verovuonna Suomessa asuvat henkilöt ovat **yleisesti verovelvollisia**, ja silloin he ovat velvollisia maksamaan veroja Suomeen. (TVL 1992/1535 9 §). Tuloverolain 9 pykälän perusteella yleisesti verovelvollisen on maksettava myös ulkomaantuloista veroja Suomeen. Tämä tarkoittaa **maailmanlaajuista verovelvollisuutta**. Verosopimukset voivat kuitenkin rajoittaa tätä Suomen verotusoikeutta samoin, kuin kuuden kuukauden sääntö. (Hanni yms. 2022, 101.) Yleiseen verovelvollisuuteen kuuluu vahvasti siis Suomessa asuminen. Milloin henkilön sitten katsotaan asuvan Suomessa? Tuloverolaissa tämä on määritelty 11. pykälässä. Kaikkien Suomen kansalaisten katsotaan asuvan Suomessa, mutta vaikka henkilö ei olisikaan Suomen kansalainen varsinainen asunto tai koti tai yli kuuden kuukauden oleskelu Suomessa katsotaan Suomessa asumisena. Suomen kansalaista, joka on asunut yli kolme vuotta poissa Suomesta ei katsota enää Suomessa asuvaksi. (Tuloverolaki 1992/1535 11 §; Verohallinto 2023a.)

Rajoitettu verovelvollisuus tarkoittaa henkilöä, joka verovuonna ei ole asunut Suomessa. (TVL 1992/1535 9 §). Tässä kohdin Suomessa asumisella tarkoitetaan samaa kuin edellä 11. pykälässä. Rajoitetusti verovelvollinen maksaa Suomeen veroja vain Suomessa ansaitsemistaan tuloista lähdeveron mukaan. Tuloverolaki on määritellyt kaikki ne tulot, jotka rajoitetusti verovelvollisella on verotettavaa tuloa Suomessa pykälässä 10. Pääsääntöisesti tätä on Suomessa ansaittu palkkatyöstä, josta yli puolet on tehty Suomessa ja palkka on saatu työnantajalta. Palkka ei ole verotettavaa Suomessa, jos rajoitetusti

verovelvollinen työskentelee pääsääntöisesti ulkomailla. Verosopimukset voivat kuitenkin rajoittaa tässäkin tilanteessa Suomen verotusoikeutta. Rajoitetusti verovelvollisen tulojen verottamisesta on säädetty lähdeverolaissa 627/1978. Jos rajoitetusti verovelvollinen haluaa, hän voi hakea verottajalta progressiivista kokonaistulojen verotusta samoin kuin Suomessa asuva. Muussa tapauksessa hän maksaa lähdeveroa, joka on 35 % vuonna 2023. (Finlex 1978/627; Verohallinto 2023a; Verohallinto 2023d.)

Suomen kansalainen voi muuttua rajoitetusti verovelvolliseksi yleensä vasta, kun ulkomaille muutosta on kulunut yli kolme vuotta. Poikkeustilanteissa Suomen kansalainen voi hakeutua rajoitetusti verovelvolliseksi, jos hänellä ei ulkomaille muuton jälkeen ole olennaisia siteitä Suomeen. Tällöin hänen tulee kuitenkin näyttää, että kaikki olennaiset siteet ovat katkenneet muuttohetskellä.

Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että Suomeen ei saa jäädä perhettä, sukua tai vuoden ympäri asuttavaa lomahuvilaa. Pelkän kesäasuttavan mökin ei ole katsottu olevan este. (Hanni yms. 2022, 101; Verohallinto 2023a.)

Olennaiset siteet käsitteeseen törmää kansainvälisissä tilanteissa usein, joten nostan senkin tässä esille. Olennaisilla siteillä viitataan työntekijän asuinvaltioon tai siihen valtioon, jolla on verotusoikeus henkilön tuloihin. Jos henkilöllä katsotaan olevan olennaiset siteet Suomeen, on hän yleensä yleisesti verovelvollinen Suomeen. Monessa kansainvälisessä tilanteessa tulee pohdittavaksi mihin maahan henkilöllä on olennaiset siteet. Ratkaisut tehdään tapauskohtaisesti, mutta yleisesti Suomesta muuttavalla katsotaan kolmen ensimmäisen vuoden ajan säilyvän olennaiset siteet Suomeen, jos yksikin alla olevista kohdista toteutuu. (Saarinen 2018, 377–379; Vakuutusyhtiö Ilmarinen 2022.)

- Asunto tai puoliso jää Suomeen.
- Kesähuvila tai muuta kiinteistöä jää Suomeen (pelkkä kesäasuttava mökki ei riitä, olennaista on ympärivuotinen asumismahdollisuus).
- Henkilö kuuluu Suomen sosiaaliturvaan.
- Henkilöllä on liiketoimintaa Suomessa.
- Henkilö työskentelee Suomessa.

Jos Suomen kansalaisesta on kerran tullut rajoitetusti verovelvollinen eli olennaiset siteet ovat katkenneet, palautuminen yleisesti verovelvolliseksi tapahtuu vain, jos oleskelee pysyvästi Suomessa yli kuusi kuukautta tai varsinainen koti siirtyy Suomeen. Jos henkilön varsinainen asunto säilyy ulkomailla ei yli kuuden kuukauden oleskelu Suomessa itsessään aloita uutta kolmen vuoden tarkastelujaksoa. Myöhemmin tulevat olennaiset siteet eivät myöskään tee henkilöstä automaattisesti yleisesti verovelvollista. (Saarinen 2018, 377–379; Vakuutusyhtiö Ilmarinen 2022.)

2.3 Sosiaalivakuutusmaksut

Sosiaalivakuutusmaksut, toiselta nimeltä myös palkan sivukulut, ovat osa työntekijän ja työnantajan yhdessä maksamia lakisääteisiä eriä ja osa vain työnantajan eriä. Osa maksuista perustuu Suomessa asumiseen ja osa ansiotuloon ja työntekoon. Sosiaaliturva on rahallisia toimeentuloja tukevia etuuksia ja palveluita. Päätökset sosiaaliturvaan kuulumisesta kuuluvat Kelalle tai Eläketurvakeskukselle. Sosiaalivakuutusmaksuja ovat työeläke-, sairaus-, työtapaturma, työttömyys- ja ryhmähenkivakuutusmaksu. Jos työtulo on ennakkopidätyksenalaista se ei aina ole sosiaalivakuutusmaksujen alaista, joten palkkaa käsiteltäessä on otettava selvää mitkä palkanerät katsotaan olevan tuloa kussakin vakuutuksessa. Muun muassa verovapaat edut eivät ole sosiaalimaksujen alaisia tuloja. (Mattinen, Parnila & Väisänen 2022, 42.) Tässä kappaleessa käsittelen lähetettyjen työntekijöiden sosiaalimaksuja, mistä niitä lasketaan ja mitä sanastoa niistä olisi hyvä tietää.

Vakuutuspalkka määritellään työntekijälle, joka on lähdössä yli kuuden kuukauden kestäväälle komennukselle. Määrittelystä vakuutuspalkasta tehdään kirjallinen vakuutuspalkkasopimus työnantajan ja työntekijän välillä. Palkanlaskijalle on ymmärrettävä, että vakuutuspalkka ja komennuksella maksettu komennuspalkka ovat kaksi eri asiaa. Vakuutuspalkka on vain laskennallinen summa, ei rahana maksettava erä. Vakuutuspalkan perusteella lasketaan työnantajan sekä työntekijän sosiaalivakuutusmaksut, mutta itse maksut vähennetään komennuspalkasta, jos tämä on mahdollista. Voi olla myös tilanteita, joissa

palkanlaskija käsittelee ainoastaan vakuutuspalkkaa ja maksettava komennuspalkka käsitellään jossain muualla kuten komennus maassa. Tällainen tilanne ei kuitenkaan ollut opinnäytetyössäni, vaan käsittelin myös komennuspalkkaa, mikä mahdollisti vähennysten tekemisen suoraan samalle palkkalaskelmalle. Vähennettävät sosiaalivakuutusmaksut ovat: työeläkevakuutus-, sairausvakuutus-, työtapaturmavakuutus, työttömyysvakuutus- ja ryhmähenkivakuutusmaksu. (Työeläkelakipalvelut 2020 & 2019 & 2018 & 2014a; Tulorekisteri 2022; Eläketurvakeskuksen koulutus 2022.)

Vakuutuspalkka tulee määritellä TyEL 72 § mukaan eli työnantaja ja työntekijä eivät voi yhdessä vapaasti määritellä vakuutuspalkan suuruutta. Vakuutuspalkkaa määriteltäessä lähtökohta on työntekijän Suomessa saama tulo. Jos työntekijä lähtee tekemään komennukselle vaativampaa työtä, on lähtökohtana pidettävä sitä palkkaa, jonka työntekijä saisi Suomessa samasta työstä. Vakuutuspalkkaan on otettava mukaan kaikki työeläkettä kartuttavat palkanosat. Tällaisia ovat esimerkiksi luontoisedut, joita työntekijä olisi saanut myös Suomessa työskennellessään, lomarahat, mahdolliset bonukset tai muut edut riippumatta niiden verotettavuudesta Suomessa. Vakuutuspalkkaa määriteltäessä on myös mietittävä, tekeekö työntekijä normaalia pidempiä työpäiviä ulkomailla sekä ennakoida tulevia palkankorotuksia. (Työeläkelakipalvelut 2020 & 2019 & 2018 & 2014a; Tulorekisteri 2022; Eläke-turvakeskuksen koulutus 2022.)

Työeläkelakipalveluiden sivuilla suositellaan, että vakuutuspalkkaa ei muutettaisi komennuksen aikana kuin ainoastaan, jos ulkomaantyö merkittävästi muuttuu tai vastaavan työn palkkaus Suomessa muuttuu esimerkiksi yleiskorotusten takia. Tällöinkin vakuutuspalkan muutokset tulisi tehdä kirjallisesti, jotta epäselvyyksiltä voitaisiin välttyä. Vakuutuspalkka tulee ilmoittaa tulorekisteriin. Jos vakuutuspalkka muuttuu, tulorekisteriin ilmoitetaan muuttunut vakuutuspalkka tarvittaessa myös takautuvasti. (Työeläkelakipalvelut 2020 & 2019 & 2018 & 2014a; Tulorekisteri 2022; Eläketurvakeskuksen koulutus 2022.)

Työntekijän ollessa sairausvakuutuslain mukaan vakuutettu Suomessa, hän on velvollinen maksamaan sairausvakuutusmaksut Suomeen. Yleisesti

verovelvollisella normaalissa palkanlaskennan prosessissa sairausvakuutusmaksut kuuluvat veroprosenttiin, eikä niitä ole erikseen eritelty palkkalaskelmalla. Ulkomailla komennuksella olevalla tulot saattavat kuitenkin olla verovapaata, jolloin sairausvakuutusmaksu joudutaan pidättämään erikseen, mutta vain, jos työntekijällä on vakuutustodistus Suomeen eli hän on vakuutettu Suomessa. Tätä sairausvakuutusmaksun vähennystä kutsutaan **Minipidätykseksi**. (Peltomäki 2020, 249, 253; Verohallinto 2022a; Verohallinto 2023e; Verohallinto 2023f; Finlex 2019.)

Sairausvakuutusmaksu muodostuu päivärahamaksusta ja sairaanhoitomaksusta. Vuonna 2023 päivärahamaksu oli 1,36 % ja sairaanhoitomaksusta 0,6 %, jotka yhdessä tekivät 1,96 % suuruisen minipidätyksen, jos tulot olivat vähintään 15 702 euroa vuodessa. Itse minipidätys prosentti lasketaan vakuutuslaskasta, jos työntekijän tulot ovat kuuden kuukauden säännön perusteella verovapaata ja vakuutuslaskka on sovittu. (Peltomäki 2020, 249, 253; Verohallinto 2022a; Verohallinto 2023e; Verohallinto 2023f; Finlex 2019.)

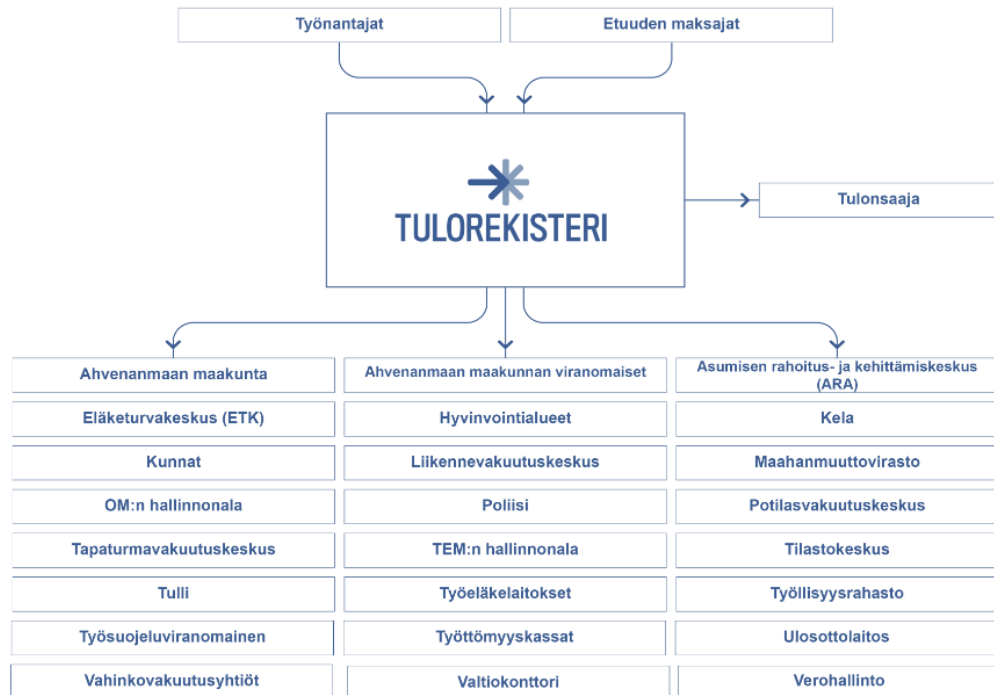
Työnantaja on myös velvollinen maksamaan lähetetyn työntekijän sairausvakuutusmaksun silloin kun työntekijäkin on sen velvollinen maksamaan. Työnantajan sairausvakuutusmaksu on vuonna 2023 1,53 %. Työnantajan osuus lasketaan myös vakuutuslaskkan perusteella. Työnantaja tilittää työntekijän ja työnantajan sairausvakuutusmaksun edelleen Suomeen. Se tilitetään verohallinnolle ja sieltä eteenpäin Kansaneläkelaitokselle. (Peltomäki 2020, 249, 253; Verohallinto 2022a; Verohallinto 2023e; Verohallinto 2023f; Finlex 2019.)

2.4 Tulorekisteri

Tässä kappaleessa kerron tulorekisterimaailmasta, jonka kanssa palkanlaskija tekee hyvin läheisesti töitä. Käyn läpi tulorekisterin perusajatusta ja miten ilmoittamisvelvollisuudet muuttuvat kansainvälisissä tilanteissa, joihin Kiinan komennus luetaan. Tässä kohdin en vielä ota kantaa tulorekisterin tulolajeihin, vaan ne selviävät tapaustutkimusosiossa, jossa puran työntekijän palkkatietoilmoituksen tulorekisteriin ilmoitettaviin tulolajeihin sekä muihin tietoihin.

Tulorekisteri on palkanlaskijan paljon käyttämä, viranomaisten hallitsema tietokanta. Palkanlaskija ilmoittaa tulorekisteriin tietoja maksetuista palkoista, eläkkeistä ja etuuksista, joiden ilmoitusvelvollisuus on työnantajilla. Ilmoitusten tulee olla reaaliaikaisia ja tiedot ilmoitetaan kaikista henkilöstä ja maksutapahtumista, joita yrityksellä on. Opinnäytetyön toimeksiantajalla ilmoitukset tehdään sähköisesti rajapinnan kautta. Tulorekisterin ilmoitusvelvoitteista ja käytöstä säätelee laki tulotietojärjestelmästä. Verohallinto on tulorekisterin vastuuviranomainen. Työnantajat ja etuuden maksajat vievät tietoa tulorekisteriin ja tulonsaaja sekä useat viranomaiset pääsevät hakemaan tarvitsemiaan tietoja suoraan tulorekisteristä. (Tulorekisteri 2023b; Tulorekisteri 2023a.)

Poimin tulorekisterin omilta verkkosivuilta kuvion 3, joka mielestäni selventää osuvasti sen, mitkä viranomaistahot tulorekisteriä käyttävät. Tämä auttaa hahmottamaan tulorekisterin tärkeyttä ja laajuutta sekä ymmärtämään tulorekisteri-raportoinnin syitä. Kuviossa ylhäältä päin on kuvattu, ketkä tuovat tietoa tulorekisteriin eli työnantajat ja etuudenmaksajat. Tämän jälkeen nuolet pois päin tulorekisteristä havainnoivat sitä, ketkä tulorekisteristä saavat hakea tietoa. Tulorekisteri itsessään on siis valtava tietopankki monelle taholle, minkä takia sinne ilmoitetut tulot ja vähennykset on tärkeä olla oikein. (Tulorekisteri 2023b; Tulorekisteri 2023a.)



Kuvio 3. Tulorekisterin verkkosivuilta poimitussa kuvassa on havainnollistettu tulorekisterin käyttäjiä. (Tulorekisteri 2023b).

Maksajalla on velvollisuus ilmoittaa tietoja tulorekisteriin, joten ulkoisessa palkkahallinnossa näitä ilmoituksia tehdään maksajan ominaisuudessa tai työnantajan puolesta. Työeläkelaitos, Kela ja verohallinto ovat muun muassa kiinnostuneita tahoja ulkomaille lähetetyn työntekijän tiedoista. Kansainvälisissä tilanteissa tulorekisteriin pitää tehdä palkkatietoilmoitus, jos työntekijä on vakuutettu Suomessa tai tuloja verotetaan Suomessa. (Tulorekisteri 2023b; Tulorekisteri 2023a.)

Kansainvälisissä tilanteissa suomalaisen yrityksen pakollisia ilmoitettavia asioita tulorekisterin mukaan ovat:

- tulot, jotka on saatu ulkomailta työskentelystä (jos niitä verotetaan Suomessa tai vakuutuspalkkaa ei ole määritelty),
- tulot, jotka on saatu Suomessa työskentelystä,
- ulkomaisen konserniyhtiön maksama palkka, jos työntekijä on vakuutettu Suomessa ja hänet on lähettänyt suomalainen yritys ulkomaille töihin, vaikka työ on tehty ulkomailta,

- vakuutuspalkka,
- lisätiedot (tulee myöhemmin NT2/NT1-tiedot, liittyvät kuuden kuukauden säännön soveltamiseen) ja
- pohjoismainen työskentelyn lisätiedot, jos ulkomaan työskentely liittyy pohjoismaihin.

(Tulorekisterin 2022a. Tietojen ilmoittaminen tulorekisteriin: kansainväliset tilanteet.)

Kun kuuden kuukauden sääntöä sovelletaan, on tulorekisteriin ilmoitettava, *Kuuden kuukauden sääntö soveltuu: Kyllä* sekä maakoodi. Jos työntekijällä on vakuutuspalkka, mutta kuuden kuukauden sääntöä ei sovelleta, on tulorekisteriin ilmoitettava, *Kuuden kuukauden sääntö soveltuu: Ei*. Jos vakuutuspalkkaa ei ole määritetty, eikä työntekijän tuloihin sovelleta kuuden kuukauden sääntöä, voidaan palkkatietoilmoitus antaa kuten normaalisti palkkaa maksettaessa Suomessa. (Tulorekisterin 2022a.)

Minipidätys, työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksujen määrät ilmoitetaan myös tulorekisteriin, mutta tieto niistä lähtee kuten normaalistikin järjestelmästä. Minipidätys ennakkopidätyksenä ja työeläke- ja työttömyysvakuutus ominaan. Ero tulee siinä, että palkkatietoilmoituksella ilmoitetaan *ulkomailla työskentelevä henkilö*, jolloin tieto osataan yhdistää kuuden kuukauden sääntöön ja vakuutuspalkkaan. (Tulorekisterin 2022a.)

NT2-tiedot ovat ulkomaantyön lisätietoja Verohallintoa varten, jotka tulee ilmoittaa tulorekisteriin silloin, kun palkasta jätetään ennakkopidätys tekemättä ja työntekijän maksettuaan palkkaan sovelletaan kuuden kuukauden sääntöä. NT1-tiedoista on kyse silloin, kun Suomeen toimitetaan ennakkopidätys. Tiedot voidaan antaa palkkatietojen yhteydessä. NT2-tietoihin kuuluu myös Suomessa oleskelujaksot. Tiedot ilmoitetaan viimeistään viides päivä seuraavaa kuuta, jolloin palkanmaksusta on jätetty ennakkopidätys tekemättä. Yleensä NT2-tiedot annetaan yhdessä palkkailmoitustietojen kanssa. Tulorekisterin on määritetty pakolliset NT2-tiedot, jotka tulee ilmoittaa. (Tulorekisterin 2022a.)

Lista pakollisista ilmoitettavista tiedoista:

- työskentelyvaltio,
- oleskelujaksot työskentelyvaltiossa (alkupäivä ja loppupäivä. Tosin loppupäivän voi aluksi ilmoittaa arviona ja korjata oikeaksi sitten, kun komennus loppuu),
- työskentelyjaksot ulkomailla (alkupäivä ja loppupäivä arvio),
- palkka rasittaa työntekovaltiossa olevaa kiinteän toimipaikan tulosta (kyllä/ei),
- työskentelyvaltiolla on verotusoikeus palkkaan (kyllä/ei),
- oleskeluajat Suomessa (alkupäivä ja loppupäivä) ja
- jos oleskeluja Suomessa ei ole kertynyt, on silti ilmoitettava "ilmoitukseen ei sisälly oleskelujaksoja Suomessa" (kyllä/ei).

Vapaaehtoisesti ilmoitettavia tietoja ovat työskentelypaikkakunta, osoite työskentelyvaltiossa, rahapalkka kuukaudessa ja muut korvaukset ja edut. (Tulorekisterin 2022a.)

2.5 Viranomaisilmoitukset ja lomakkeet

Ulkomaankomennus aiheuttaa erilaisten lomakkeiden ja ilmoitusvelvollisuuksien tekemistä ulkomaantyöstä. Tärkeimmät näistä ovat vakuutustodistus sekä Ke- laan tehtävä ulkomaantyön ilmoitus Y38T-lomake. Palkanlaskijalle kummatkin todistukset ovat tärkeitä, joten niitä tulisi osata tulkita.

Vakuutustodistuksesta käytetään yleisestään nimitystä A1-todistus, mutta Kiinaan haettaessa kyse on kuitenkin CN1-todistuksesta. CN nimitys tulee siitä, että Kiinasta käytetään maalyhennettä CN. Tein opinnäytetyöni kannalta päätöksen käyttää vain vakuutustodistus termiä, koska en halua virheellisesti käyttää nimitystä A1-todistus, joka on Euroopan ja ETA maiden sekä Iso-Britanniaan ja Sveitsiin välinen vakuutustodistus. En kuitenkaan halunnut käyttää CN1-todistusta, joka on vähemmän käytetty ja voi vaikeuttaa asian ymmärtämistä. Näistä syistä yleisnimitys vakuutustodistus, toimi minusta parhaiten ymmärtämisen ja sisällön kannalta.

Vakuutustodistuksella vahvistetaan, minkä valtion sosiaaliturvalainsäädäntöä komennuksella olevaan työntekijään sovelletaan. Se siis kertoo, kuuluuko työntekijä Suomen sosiaaliturvan piiriin. Työnantaja on velvollinen hakemaan vakuutustodistuksen kaikille komennukselle lähetetyille työntekijöille. Hakemus tehdään Eläketurvakeskukselle. Jos vakuutustodistusta ei myönnetä, työntekijä ei kuulu Suomen sosiaaliturvan piiriin komennuksensa aikana vaan työskentelyvaltion sosiaaliturvaan. Vakuutustodistuksen puuttuessa työntekijä vakuutetaan ja sosiaalivakuutusmaksut maksetaan työskentelyvaltioon. Eläketurvakeskus myöntää vakuutustodistuksen kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Komennuksen kestäessä pidempään, vakuutustodistusta haetaan uudestaan sen umpeutumisen lähestyessä. Eläketurvakeskus neuvoo ja auttaa todistuksen hakemisessa ja tarvittaessa tulkitsemisessa. (Eläketurvakeskus 2023a; Eläketurvakeskuksen koulutus 2022.)

Kelalle tehtävä ilmoitus tunnetaan nimellä **Y38T** Työnantajan ilmoitus työskentelestä ulkomailla -lomake. Työnantaja täyttää lomakkeen, kun työntekijä lähtee ulkomaille töihin ja jonka halutaan säilyä asumisperusteisen sosiaaliturvan piirissä ulkomaantyönajan. Yksinkertaisemmin sanottuna ilmoituksella halutaan työntekijän säilyvän Kelan etuuksien piirissä. Tähän työntekijällä on oikeus, kunhan komennus ei kestä yli viittä vuotta. Myös työntekijä on velvollinen tekemään vastaavan ilmoituksen Kelaan, tämä tunnetaan Y38 lomakkeena. (Kela 2022; Kela Y38T.)

2.6 Sopimukset ja säädökset

Kansainvälisiin tilanteisiin liittyy paljon erilaisia sopimuksia ja säädöksiä, jotka palkanlaskijan on selvitettävä. Keskeisimmät niistä ovat verosopimus ja sosiaaliturvasopimus, jotka vaikuttavat verotukseen sekä sosiaaliturvamaksujen maksumiin. Näiden lisäksi tulee useita muita säädöksiä vastaan, jotka palkanlaskijan on hyvä tuntea. Käyn tässä kappaleessa läpi Kiinan komennuksen kannalta oleelliset sopimukset ja säädökset.

Kuuden kuukauden sääntö liittyy ulkomaankomennuksen keston ja sen aikana ansaittuun palkkaan. Tuloverolain 4. luvussa, 77 pykälässä määritellään kuuden kuukauden säännöstä ja ulkomaan työtuloista. Sen mukaan Suomessa ei veroteta ulkomaankomennuksen aikana ansaittua palkkaa, jos ulkomaankomennus kestää yhtäjaksoisesti yli kuusi kuukautta, eli 183 päivää. Yhtäjaksoisuudella tarkoitetaan, että ulkomailla työskentelevän Suomessa olo päiviä ei saa kertyä yli kuutta päivää yhtä täyttä ulkomailla työskenneltyä kuukautta kohden. Toisin sanoen, jos komennussopimus kestää vuoden, työntekijä voi käydä Suomessa 72 päivänä komennuksensa aikana ilman, että hänen ulkomaan työntulonsa muuttuvat verotettavaksi Suomessa. (Tuloverolaki 1992/1535 77 §; Verohallinto 2023b.)

Oleellista kuuden kuukauden säännön soveltamisessa on, että ulkomailla työskennellään työnantajan lähettämänä. Työnantajan hyväksymään työntekijän oma-aloitteiseen etätyöhön ulkomailla ei sovelleta kuuden kuukauden sääntöä. Jos komennus kestää alle kuusi kuukautta, työskentelyvaltiolla ei useinkaan ole verotusoikeutta, jolloin ennakkopidätys tulee pidättää Suomeen. (Tuloverolaki 1992/1535 77 §; Verohallinto 2023b.)

Edellä mainittuja Suomessa vietettyjä päiviä kutsutaan **Suomi-päiviksi**. Työnantajan on pidettävä kirjaa ulkomaankomennuksella olevan työntekijän Suomi-päivistä ja ne tulee ilmoittaa tulorekisteriin ulkomaantyön lisätietoina. Suomi-päivät käsite on tärkeää ymmärtää, koska komennuksella olevan palkka on voitu ilmoittaa verovapaaksi kuuden kuukauden säännön perusteella, mutta Suomi-päivät voivat muuttaa tilanteen siten, että palkasta tuleeekin periä veroa. Myös monet työnantajan velvoitteista riippuvat sovelletaanko työntekijään kuuden kuukauden sääntöä. Tästä syystä työnantajalla on velvollisuus seurata Suomi-päiviä. (Hanni yms. 2022 103.)

Mekaanikkosääntö, joka vahvasti liittyy edellä mainittuun kuuden kuukauden sääntöön ja verosopimukseen, vaikuttaa komennuksenaikaisen palkan verotukseen. Vaikka kuuden kuukauden sääntö periaatteessa vapauttaisi komennuksen aikaisen palkan verotettavuuden Suomessa, voi verosopimuksessa oleva

15. artiklan toinen kappale estää säännön soveltamisen. Tätä 15. artiklaa toista kappaletta kutsutaan mekaanikkosäännöksi. Peruseriaate siinä on, että mekaanikkosääntö määrittelee sen, miten kuuden kuukauden sääntö lasketaan komennuksen aikana. Toisissa verosopimuksissa kuuden kuukauden sääntö lasketaan seuraavista 12 kuukaudesta siitä, kun komennus aloitetaan, kun taas toisissa laskenta tehdään verovuoden mukaan. (Peltomäki 2020, 217–219; Finlex 104/2010 15§ 2; Edilex 2023.)

Verovuoden mukainen laskenta aiheuttaisi sen, että yli kuuden kuukauden komennuksen alkaessa marraskuussa, olisi tulot marras-joulukuulta Suomessa verotettavaa, koska tulot jakautuisivat kahdelle eri verovuodelle. Tästä syystä mekaanikkosäännön ymmärtäminen ja tarkistaminen jokaisen ulkomaankomennuksen alkaessa on tärkeää. Kiinan ja Suomen välisessä verosopimuksessa mekaanikkosäännön seurantajakso on perättäisen 12 kuukauden ajanjakso, ei verovuosi, jolloin komennuksen alkamisajankohta ei vaikuta tulojen verotettavuuteen. (Peltomäki 2020, 217–219; Finlex 104/2010 15§ 2; Edilex 2023.)

Rooma I -asetus on myös termi, joka palkanlaskijan on hyvä tietää ja tunnistaa kansainvälisissä työtilanteissa. Rooma I -nimitys tulee alun perin Roomassa 1990 luvulla tehdyn yleissopimuksen mukaan, joka vuonna 2009 on muutettu Euroopan parlamentin ja neuvoston antamaksi asetukseksi (593/2008/EY-Rooma I -asetus). Työsopimuslaissa (2001/55) on luku 11, jossa viitataan kahdessa valtiossa työskentelevän työntekijän työsopimukseen sovellettavasta laista Rooma I -asetuksen mukaan. Käytännössä Rooma I -asetus antaa työsopimusten osapuolten määritellä kumman valtion lakeja noudatetaan komennuksen aikana. Lakiviittaus kirjataan yleensä komennussopimukseen, jossa on myös maininta siitä, minkä valtion tuomioistuimessa riitatilanteet ratkaistaan. (Saarinen 2018, 38–40; 593/2008/EY-Rooma I -asetus; Hanni yms. 2022 97.)

Rooma I -asetuksessa tärkein on Artikla 8, jossa määritellään siitä, ettei komennuksella olevan työntekijän työsopimusta saa heikentää komennuksen aikana lakiviittauksella. Tämä voi johtaa sellaisiin tilanteisiin, joissa työnantajan on vertailtava sopimukseen valitun lain sekä sen lain välillä, joka muutoin olisi

voimassa, jos lakiviittausta ei olisi sopimukseen tehty. Tällaisissa tilanteissa on valittava se, kumpi työntekijälle on parempi. Monesti Suomesta komennukselle lähtevälle on valittu lakiviittaukseksi Suomi, koska tämän maan laki on osapuolille tutumpi. Toisaalta myös siksi, että Suomessa työntekijällä on hyvin turvatut oikeudet, joita vastaavia ei välttämättä komennusmaassa ole ja riitatilanteilta vältytään. Työnantajan olisi kaikesta huolimatta hyvä tarkistaa työskentelyvaltion pakottava lainsäädäntö, vaikka työntekijän kanssa olisi sovittu sovellettavan Suomen työlainsäädäntöä, koska Rooma I -asetuksen mukaan työskentelyvaltion pakottavaa lainsäädäntöä tulee noudattaa, ellei työntekijä saa korkeampaa suojaa Suomen lainsäädännöstä. (Saarinen 2018, 38–40; 593/2008/EY-Rooma I -asetus; Hanni yms. 2022 97.)

Valtioiden väliset sosiaaliturvasopimukset on tehty, jotta valtiot kohtelisivat kansalaisia vastavuoroisesti ja yhdenvertaisesti tilanteissa, joissa työskennellään tai asutaan toisessa valtiossa. Sopimusten tarkoitus on myös helpottaa sosiaalivakuutusmaksujen velvoitteita, etteivät työnantajat tai työntekijät joutuisi maksamaan sosiaalimaksuja kahteen valtioon samanaikaisesti. Sopimuksissa määritellään mistä valtiosta henkilö voi saada sosiaalietuuksia, ettei päällekkäisiä etuuksia syntyisi. Ilman sosiaaliturvasopimuksia työntekijät saattaisivat jäädä täysin vaille sosiaaliturvaa. (Kotkas 2019, 19–20; 100–104; Valtioneuvosto 2017.)

Suomi ja Kiina ovat tehneet sosiaaliturvasopimuksen vuonna 2014, jonka toisessa artiklassa määritellään, että sopimus koskee työntekijöiden eläkevakuuttamista sekä työttömyysvakuuttamista. Pääsääntöisesti sosiaaliturvasopimukset määrittelevät, että henkilö tulee vakuuttaa työskentelyvaltiossa, mikä tarkoittaisi, että työnantajan kuuluisi maksaa sosiaalimaksut työskentelyvaltioon. Työntekijä ei voi itse valita mihin hänen lakisääteiset sosiaaliturvamaksunsa maksetaan. Tilapäiseen työskentelyyn, kuten komennukseen voi kuitenkin hakea Eläketurvakeskuksesta vakuutustodistusta. Jos todistus myönnetään, työntekijä kuuluu Suomen sosiaaliturvan piiriin ja työnantaja vapautuu työskentelyvaltion sosiaalimaksuista, mutta vain sosiaaliturvasopimuksen mukaisista sosiaalimaksuista. Kiinan ja Suomen tapauksessa työnantaja vapautuu eläke- ja

työttömyysvakuutusmaksuista. Jos Kiinassa on muita sosiaalimaksuja, työnantaja on velvollinen hoitamaan ne suoritukset Kiinaan. (Saarinen 2018, 171–172; Eläketurvakeskus Säädospalvelu 2017 artikla 2, 7.2; Hanni yms. 2022, 100; Valtioneuvosto 2017.)

Sosiaalimaksut maksetaan Suomeen vakuutustodistuksen voimassaolon ajan, jos komennus jatkuu pidempään työntekijälle, haetaan uutta vakuutustodistusta. Kiinan ja Suomen välisessä sosiaaliturvasopimuksessa lähetetty työntekijä säilyy Suomen sosiaaliturvan piirissä, jos työskentelyn odotetaan kestävän alle viisi vuotta ja työntekijä saa vakuutustodistuksen Eläketurvakeskuksesta. Sosiaaliturvan maksuun vaikuttaa komennusaika, komennusmaa sekä minkä maalainen yritys on komennuksen aikana työntekijän työnantaja. (Saarinen 2018, 171–172; Eläketurvakeskus Säädospalvelu 2017 artikla 2, 7.2; Hanni yms. 2022, 100; Valtioneuvosto 2017.)

Suomen ja Kiinan välinen **verosopimus** on tehty 1987, mutta sitä on myöhemmin päivitetty ja täydennetty, viimeksi 2010. Verosopimuksella on sovittu, kummalla valtiolla on verotusoikeus tuloveroihin. Sopimuksella pyritään myös poistamaan **kaksinkertainen verotus** ja verojen kiertäminen. Käytännössä Suomen ja Kiinan välinen verosopimus rajoittaa kummankin valtion lainsäädännöllistä verotusoikeutta. Verotusoikeus ei koskaan voi kasvaa suuremmaksi verosopimuksen myötä. Kiinan ja Suomen välisessä verosopimuksessa on sovittu, että sopimusta sovelletaan Suomessa valtion tuloveroihin, yhteisöjen tuloveroihin, kunnallisveroihin, kirkollisveroihin, korkotulon lähdeveroihin ja rajoitetusti verovelvollisen lähdeveroihin. Kiinassa sopimusta sovelletaan luonnollisen henkilön tuloveroihin ja yritysten tuloveroihin. Kiinan ja Suomen verosopimuksessa sovietaan, että tilanteissa, joissa tuloista olisi maksettava veroja sekä asuinvaltioon, että vieraaseen valtioon Suomella on velvollisuus poistaa kaksinkertainen verotus hyvitysmenetelmällä, mikä mahdollistaa sen, ettei työntekijän tarvitse maksaa veroja kahteen valtioon samoista tuloista. (Finlex 1987/62; Finlex 2010/104; Saarinen 2018, 395, 400; Valtioneuvosto 2017.)

2.7 Muut mahdolliset vähennykset

Palkanlaskijalle saattaa eteen tulla myös muita vähennyksiä, joita ulkomaan komennuksen aikana työntekijän palkasta pidetään. Tällaisia voi olla verojentasaukseen liittyvät hypoteettiset verot. Työntekijä voi myös komennuksensa aikana saada sellaisia tuloja, joita osittain kuulu verottaa Suomeen, kuten bonuksia tai työsuhdeoptioita. Tässä kappaleessa avaan näitä muita vähennyksiä

Hypoteettinen vero voi tulla eteen palkanlaskijalle ulkomaan komennuksissa. Työnantaja voi tarjota komennukselle lähetettävälle työntekijälle verojentasausmenetelmää, jonka tarkoitus on, että työntekijälle ei tule yllättäviä veroja maksettavaksi työskentelyvaltiossa. Työntekijälle on tällöin laskettu hypoteettinen vero sen perusteella minkälaista veroa työntekijä maksaisi työskennellessään Suomessa. Tärkeätä on huomioida, että hypoteettinen vero ei ole veroa vaan työntekijän nettopalkasta peritty vähennys, jota ei tilitetä verottajalle. Työnantaja pitää perityn vähennyksen, joilla se maksaa työntekijän veroja komennusmaassa. (Verohallinto 2019; Edilex 2012 Määttä & Lallukka.)

Hypoteettinen vero perustuu aina työntekijän ja työnantajan väliseen sopimukseen, joten käytäntöjä voi olla monia. Palkanlaskijalle oleellista on, että ymmärtää hypoteettisen veron tarkoituksen ja sen miten hypoteettinen vero käyttäytyy palkkaprosesseissa. Palkanlaskijan ei tarvitse osata laskea hypoteettista veroa vaan laskelma tulee veroasiantuntijalta. Palkkaprosesseissa hypoteettinen vero lasketaan kaikista samoista palkanosista, joista Suomessakin maksettaisiin veroa. Poikkeuksena kuitenkin on komennussopimuksen mukaiset edut, joita työntekijä ei olisi saanut Suomessa työskennellessään tai ole saanut ennen komennusta. Tällaista voisi olla esimerkiksi asuntoraha, jolla korvattaisiin komennusmaan korkeita asumiskustannuksia. (Verohallinto 2019; Edilex 2012 Määttä & Lallukka.)

Työsuhdeoptiot ovat työsuhteeseen perustuvia oikeuksia ostaa tai saada osakkeita tai vaihtovelkakirjalainan, optiolainan, optio-oikeuden tai vastaavan sopimuksen mukaisia osuuksia markkinoita huokeampaan hintaan. Näitä voisi

kutsua yleistäen kannustinjärjestelmiksi, joiden tarkoitus on palkita ja sitouttaa työntekijöitä. Kannustinjärjestelmissä työntekijälle tarjotaan oikeus hankkia yrityksen osakkeita yleensä perustuen työsuhteeseen sekä ennalta määriteltyihin ehtoihin. Yrityksillä on hyvin laaja kirjo erilaisia työsuhdeoptio-ohjelmia, joten verotuksessa työsuhdeoptiosta puhuttaessa se kattaa kaikki työsuhdeoptioina pidettävät järjestelmät. (Tuloverolaki 1992/1535, 66 §; Verohallinto 2022b; Ennakkoperintälaki 1996, 13 §; Edilex 2022).

Verotuksen näkökulmasta työsuhdeoptiosta saadun edun arvo on palkkaa ja siitä lasketaan ennakkopidätys, joka vähennetään rahapalkasta. Optioetu on sen verovuoden tuloa, jona vuonna osake käytetään. Edun arvona pidetään osakkeen markkina-arvoa vähennettynä työntekijän osakkeista maksama hinta, kun optioetu käytetään. Tässä yhteydessä käyttämisellä tarkoitetaan sitä hetkeä, kun työntekijä saa tai ostaa osakkeen tai osuuden. Työsuhdeoption luovutusta pidetään myös samana kuin käyttämistä. (Tuloverolaki 1992/1535, 66 §; Verohallinto 2022b; Ennakkoperintälaki 1996, 13 §; Edilex 2022).

Työntekijä voi kuulua myös optio-ohjelmaan ulkomaantyyönsä aikana. Optio-oikeuden ansainta-ajat merkintähetki (grant) ja antamishetki (vesting) muodostavat kertymisajanjakson, jonka mukaan optiotulo jaetaan Suomessa verotettavaan ja verovapaaseen tuloon. Siltä osin, kun palkka verotetaan Suomessa kertymisajanjaksolta, niin optioetukin on Suomessa verotettavaa ja päinvastoin. Esimerkiksi jos työntekijän palkka on verovapaata tammikuusta joulukuuhun, mutta optio-oikeuden kertymisajanjakso onkin ollut edeltävän vuoden heinäkuusta kyseisen vuoden heinäkuuhun, Suomessa verotettava osuus on se, joka on kertynyt ennen tammikuuta. (Verohallinto 2022b.)

Ulkomaankomennuksen aikana työntekijän palkka voi olla verovapaata kuuden kuukauden säännön perusteella alla olevin ehdoin. (Verohallinto 2022b.)

1. Kiinalla ja Suomella on voimassa verosopimus kaksinkertaisen verotuksen poistamiseksi,
2. Kiina verottaa työsuhdeoptiosta saatua tuloa palkkatulona tai vastaavalla tavalla ansiotulona ja

3. työntekijä on tehnyt Kiinan veroviranomaiselle ilmoituksen työsuhdeoptioedusta ja esittää siitä riittävän selvityksen.

Samaa verotussääntöä voidaan soveltaa ulkomaantytön aikana saatuihin bonuksiin. (Edilex 2022, Määttä & Heinirichs; Verohallinto 2022b.)

Kiinassa komennuksella olevan työntekijän kohdalla optioetu tai bonus on verovapaata kuuden kuukauden säännön perusteella siltä osin, kun se on kertynyt Kiinan komennuksen aikana ja siitä tehdään Kiinan veroviranomaisille selvitys. Se osa optioedusta tai bonuksesta, joka on kertynyt Suomessa tehdyn työn perusteella, on Suomessa verotettavaa. Tämä toimii myös toisin päin, jolloin bonus tai optioetu, joka on kertynyt Kiinassa tehdyn työn perusteella, on Suomessa verovapaata. (Verohallinto 2022b.)

Työntekijöille, joille säännöllisesti käsitellään bonuksia tai optioetuja palkkahallinnossa, tulee varmasti palkkaprosesseihin käsiteltäväksi tilanteita, joissa osa palkasta on verotettavaa ja osa ei. Näissä tilanteissa työntekijälle on tehtävä kaksi erillistä palkkalaskelmaa ja kaksi erillistä palkkatietoilmoitusta tulorekisteriin. Toisessa tulo on ennakopidätyksen alaista ja toisessa ei. Palkkatietoilmoituksella kansainvälistentilanteiden ilmoitus muuttuu myös. (Verohallinto 2022b.) Tämä tulee tulevassa tapaustutkimuksessa tarkemmin selitetyksi.

3 Tapaustutkimus

Opinnäytetyöhön tapaustutkimus sopi lähestymistyyliksi, koska tutkitaan rajattua kokonaisuutta. Tapaustutkimuksen kohteena on yleensä erilaiset prosessit kuten tässäkin opinnäytetyössä palkanlaskennan prosessit. Tavoitteena on täsmällinen ja realistinen kuvailu palkkahallinnon prosesseista pienelle joukolle henkilöitä. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009, 134–135.)

Tapaustutkimuksessa aineiston voi kerätä usealla eri tavalla kvalitatiivisia- tai kvantitatiivisia menetelmiä käyttäen. Itse käytän jo valmista olemassa olevaa aineistoa, Yritys A:n työntekijöitä ja heidän komennus-, vakuutuspalkkasopimuksia, palkan eri osia ja etuja, mutta muuttaen arvoja ja muokkaamalla

esimerkeistä sellaisia, että henkilöitä ei voi tunnistaa. Esimerkkien kautta tuon kolme mahdollisimman erilaista tapausta selvittelyyn.

Tapaustutkimuksesta ei ole tarkoitus tehdä yleistettävää, vaan siinä pureudutaan tiettyyn tapaukseen. Tässä työssä haluan nimenomaan keskittyä olemassa olevan asiakkaan eli Yritys A:n tapaukseen, jonka työntekijöitä lähetetään Kiinaan komennukselle. Voi kuitenkin olla mahdollista, että joiltain osin tapaustutkimusta voi soveltaa muihinkin ulkomaankomennuksiin ainakin palkanlaskijan muistilistaa sekä sanastoa ja termejä hyödyntäen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

3.1 Tapaustutkimus

Lähdin pohtimaan erilaisia tapoja toteuttaa tapaustutkimustani. Ainoa rajoittava tekijä oli se, että lopputulokseksi tarvitsin palkkalaskelmat. Niiden olisi oltava luottavat ja virallisen näköiset, vastaavanlaiset, jotka komennuksella olevat työntekijätkin saivat. Tietoturva syistä en voinut käyttää olemassa olevia palkkalaskelmia, jotka olin tehnyt Yritys A:n työntekijöille.

Yritys A:n palkat lasketaan palkanlaskennanjärjestelmästä, josta löytyy testiympäristö. Testiympäristöä käytetään, kun luodaan uusia palkkalajeja ja halutaan testata niiden toimintaa. Testiympäristössä pystyy kokeilemaan, toimiiko palkkalajien laskentakaavat oikein sekä harjoittelemaan palkanlaskennan järjestelmän käyttöä ja tutustumaan sen toimintoihin. Testiympäristöstä saa tulostettua pikapalkkalaskelman, joka ulkoisesti näyttää viralliselta palkkalaskelmalta. Ennen tätä on kuitenkin luotava fiktiiviset henkilöt ja heille kaikki halutut palkkalajit sekä työsuhdetiedot. Vaihtoehtoisesti myös mietin, voisinko toteuttaa palkkalaskelmien teon manuaalisesti Wordissa tai Excelissä. Mallina olisin voinut käyttää virallisia palkkalaskelmia.

Punnittuani vaihtoehtoja ja juteltuani toimeksiantajan kanssa päädyin siihen, että hyötyisin eniten palkanlaskennan järjestelmän harjoittelusta. Tästä oli myös se hyöty, että testiympäristöön jäi kolmen ulkomaankomennuksen mukaiset työsuhdetiedot erilaisine palkanosineen, joita myöhemmin voisi hyödyntää testaus

käytössä. Tapaustutkimustani varten saisin myös hyvin virallisen näköiset palkkalaskelmat. Tarkistin kuitenkin kaikki palkkalaskelmat laskemalla ne Excelissä auki. Tämä on hyvä tapa tehdä oman työn tarkistusta. Apulaskelma-Excelit löytyvät opinnäytetyön liitetiedoista.

Koska päädyin käyttämään palkanlaskennan järjestelmää, oli tapaustutkimuksen esimerkkihenkilöille keksittävä nimet, syntymäajat sekä muita henkilötietoja, joita testiympäristö vaatii, jotta järjestelmä toimii. Palkanlaskennanjärjestelmän käyttöä varten oli myös päätettävä mille kuukaudelle palkkalaskelmat tehdään, koska palkka-ajo tehtiin valitulle kuukaudelle. Järjestelmä käyttää syötettyjen tietojen lokipäivämääriä laskiessaan osakuukauden palkkalajeja, joten työsuhteiden, komennusten, bonusten ja tulospalkkioiden jako- sekä tilikauden päivämäärät oli suunniteltava etukäteen. Ilman suunnitelmaa osakuukausille jaettujen palkkalajien laskenta ei olisi tullut mahdolliseksi, eikä bonusten ja tulospalkkioiden ansaita kauden määrittelyä olisi pystynyt tehdä.

3.2 Tapaustutkimuksen esimerkit

Keksin tapaustutkimustani varten kolme esimerkkihenkilöä ja -työsuhdetta käyttäen olemassa olevia Yritys A:n työsuhteita pohjana. En voinut ottaa mitään työsuhdetta suoraan datasta, jotta yritystä tai työntekijöitä ei voitaisi tunnistaa. Pohdin tarkoin, minkälaisien työsuhteiden ja palkanosien kautta saisin mahdollisimman laajan otannan. Tästä syystä otin tulospalkkion ja osake-edun mukaan, koska niiden käsittelyyn on omat sääntönsä etenkin, jos osa kuuluu verottaa Suomessa ja osa Kiinassa. Halusin selvittää myös, miten vakuutuspalkka käytäytyy, jos se lasketaan vain osalle kuukaudesta. Tästä syystä yksi esimerkeistä, Hans Geiger, komennus alkaa keskeltä kuukautta. Kuvailen alla tapaustutkimukseni esimerkkihenkilöt.

Ensimmäiseksi esimerkiksi valitsin henkilön, jolla oli ammattiliitonmaksu ja nettopalkkasopimus. Työntekijä myös kuului yrityksessä osakeoptio-ohjelmaan. Tästä syystä tammikuun palkkalaskelmalla käsitellään osake-etua. Osakeoptio-ohjelman mukaan tammikuussa maksetut osake-edut liittyivät työntekijän

työsuoritukseen Suomessa tehdyn työn ajalta, joten niitä kuulu verottaa Suomessa. Alla kuvailu ensimmäisestä tapauksesta.

Tärkeitä tietoja ensimmäisestä esimerkistä, jolle annoin nimeksi Pablo Picasso:

- sotu 210174–9989 (49-vuotias),
- kansalaisuus: Espanja,
- työsuhde alkanut: 1.1.2018,
- työsuhteen luonne: kokoaikainen,
- komennussopimus voimassa: 1.1.2023–31.12.2024,
- eläkejärjestelmä: TyEL (7,15 %),
- kuuluu ammattiliitto Pro:n, jonne AY-jäsenmaksu 1,25 % enintään 49 euroa kuukaudessa,
- komennuspalkka: 8500 € sovittu nettopalkkana eli työnantaja maksaa työntekijänpuolesta verot Kiinassa,
- vakuutuslasku: 9800 €,
- työntekijän luontoisedut: työnantajan kustantama puhelinetu 20 €,
- Verokortti Suomessa 38,5 % 164 000 € asti ja 50 % ylimenevältä osalta,
- työnantaja hakenut ja ETK myöntänyt sosiaaliturvaa koskevan vakuutustodistuksen,
- työnantaja on tehnyt työntekijästä Kelaan Y38T-ilmoituksen ulkomaan työstä ja
- työntekijä saa työsuhdeoptioon perustuvaa osake-etua tammikuussa yhteensä 2319,97 € arvosta. Osakkeita myydään 1426,78 € edestä, jotta saadaan katetuksi työntekijälle niistä muodostuvia veroja. Myydyistä osakkeista muodostuu työntekijälle luontoisetu, joten varsinainen osake-etu, jonka työntekijä saa on arvoltaan 893,19 €. Osakkeet ovat kertyneet työntekijälle 1.1.2020– 30.6.2021 välisenä aikana.

Toiseksi esimerkiksi valitsin henkilön, jolle pääsin käsittelemään osakuukauden laskentaa. Tämä tarkoitti, että komennuksen piti alkaa keskeltä tammikuuta.

Tärkeitä tietoja toisesta esimerkistä, jolle annoin nimeksi Hans Geiger:

- sotu 041069–9989 (55-vuotias),
- kansalaisuus: Suomi,
- työsuhde alkanut: 15.1.2023,
- komennussopimus: 15.1.2023–31.12.2024,
- eläkejärjestelmä: TyEL (8,65 %),
- komennuspalkka: 7000 € bruttopalkka,
- vakuutuslasku: 7800 €,
- työntekijän luontoisedut: työnantajan kustantama puhelinetu 20 €,
- työnantaja hakenut ja ETK myöntänyt sosiaaliturvaa koskevan vakuutustodistuksen ja
- työnantaja on tehnyt työntekijästä Kelaan Y38T-ilmoituksen ulkomaan työstä.

Kolmanneksi esimerkiksi valitsin henkilön, jonka komennus on alkanut muita työntekijöitä aikaisemmin ja jolle maksetaan tammikuussa tulospalkkiota. Tulospalkkion saaminen perustuu tilikauden aikana tehtyyn työhön. Yritys A:n tilikaudeksi määrittelin 1.1.2022-31.12.2022. Tilikauden ja komennuksen päivämäärien perusteella osa tulospalkkiosta on kertynyt Suomessa tehdyn työn perusteella ja osa Kiinassa tehdyn työn perusteella.

Tärkeitä tietoja kolmannesta esimerkistä, jolle annoin nimeksi Maija Poppanen:

- sotu 121283–9989 (39-vuotias),
- kansalaisuus: Suomi
- työsuhde alkanut: 15.5.2017,
- työsuhteen luonne: kokoaikainen,
- komennussopimus: 1.4.2022–30.4.2023,
- eläkejärjestelmä: TyEL (7,15 %),
- komennuspalkka: 6000 € bruttopalkka,
- vakuutuslasku: 6400 €,
- työntekijän luontoisedut: työnantajan kustantama puhelinetu 20 € ja asuntoraha 800 €,
- Verokortti Suomessa 40 % 60 000 € asti ja 52 % ylimenevältä osalta,

- työnantaja hakenut ja ETK myöntänyt sosiaaliturvaa koskevan vakuutustodistuksen,
- työnantaja on tehnyt työntekijästä Kelaan Y38T-ilmoituksen ulkomaan työstä ja
- työntekijä saa 10 000 € tulospalkkion tammikuussa, joka perustuu tilikauden aikana tehtyyn työhön.

Yritys A maksaa kaikkien Kiinan komennuksella olevien työntekijöiden matkat Suomen ja Kiinan välillä, kun komennus alkaa ja loppuu.

3.3 Tulokset

Ulkoisessa palkanlaskennassa palkanlaskijan tehtäviin kuuluu nostaa esille asioita, joita yritys itse ei välttämättä ole huomionnut tai muistanut. Tärkeä taito on myös osata esittää kysymyksiä. Yrityksen sisällä tapahtuvia asioita voidaan pitää niin itsestään selvinä, että ne saatetaan unohtaa kertoa palkanlaskijalle, jos niitä ei osaa kysyä. Jos on mahdollista, niin palkanlaskijan kannattaa pyytää kopiot kaikista ulkomaankomennukselle lähetetyn työntekijän sopimuksista. Näitä on komennussopimus, vakuutuspalkkasopimus, vakuutustodistus, Kela ilmoitus. Palkanlaskija pystyy sopimuskopiosta tarkistamaan työntekijän kanssa sovitusta palkoista ja muista korvauksista sekä varmistamaan, että kaikki asianmukaiset todistukset ja hakemukset on tehty. Tällä pystyy myös minimoimaan tiedonsiirrossa tapahtuvia virheitä.

Vakuutuspalkkasopimus kuuluu tehdä jokaiselle komennukselle lähetetyille työntekijälle, jonka komennusaika on yli kuusi kuukautta (Työeläkelakipalvelut 2019). Yritys A:ta pyydettiin lähettämään jokaisen komennukselle lähetetyn työntekijän vakuutuspalkkasopimuksesta kopio, jota käytettiin palkanlaskennassa. Palkanlaskija ei määrittele vakuutuspalkkaa, vaan sen määrittelevät työnantaja yhdessä työntekijän kanssa. Palkanlaskijalta voi kuitenkin pyytää työntekijän vuosittaisia ansioraportteja tai lomarahojen arviolaskelmia vakuutuspalkkaa määriteltäessä. Yritys A:n pyynnöstä laskin lähetetyille työntekijöille vuosittaisen lomarahakertymän oletetulle täydelle 30 lomapäivälle. Palkanlaskija vie vakuutuspalkka-palkkalajin työntekijän tietoihin ja varmistaa, että

järjestelmä laskee komennuksen aikana tehtävät sosiaalivakuutusmaksut vakuutuslaskusta eikä komennuslaskusta. Vakuutuslaskusta lasketaan myös työnantajan ja työntekijän sairausvakuutusmaksu silloin, kun työntekijän ansiot ovat verovapaata Suomessa. (Työeläkelakipalvelut 2020.)

Vakuutustodistukset pyydettiin myös jokaiselta komennukselle lähetetyltä työntekijältä, jotta pystyisi todentamaan, työntekijän kuulumisen Suomen sosiaaliturvan piiriin. Yritys A:ta neuvottiin myös tekemään jokaisesta ulkomaille lähetetystä työntekijästä Kansaneläkelaitokselle Y38T-ilmoituksen. Etukäteen otimme myös selville, että työnantaja voi verovapaasti korvata työntekijöille erilaisia kustannusten korvauksia sekä asettautumisrahaa. Nämä katsotaan kuuden kuukauden säännön perusteella Suomessa verovapaaksi tuloksi ulkomaantyöstä. (Verohallinto 2023b.)

Kuuden kuukauden sääntöä ei kuitenkaan voida soveltaa Kelan maksamiin etuuksiin. Tällainen tilanne saattaisi tulla eteen, jos työntekijä jäisi pitkälle sairauslomalle tai perhevapaalle, jonka ajalta hän joutuisi hakemaan Kelan korvausta eli tätä ei katsottaisi palkaksi. Työnantajan maksama raskaus- ja vanhempainraha eivät myöskään olisi kuuden kuukauden säännön piirissä, koska sen ei katsota liittyvän työhön ulkomailla. Työsuhteen päättyessä maksettaviin korvauksiin voi joiltakin osin soveltua kuuden kuukauden sääntö, mutta tätä olisi katsottava aina tapauskohtaisesti. Jos työnantaja maksaa työntekijälle Suomeen paluuseen liittyvää korvausta sen perusteella, että työntekijä palaa hänet lähettäneen suomalaisen yrityksen palvelukseen, tämä ei olisi verovapaata, vaan sen katsotaan olevan palkkaa Suomessa tehdystä työstä. (Verohallinto 2023b.)

Seuraavaksi esittelen kolmen tapaus tutkimukseen valitun esimerkkihenkilön palkkalaskelmaa tammikuulta sekä kerron vaiheittain, miten etenin palkanlaskennan prosesseissa. Avaan myös jokaisen henkilön palkkalaskelman laskeamalla kaavat auki ja käyn läpi ongelmia, joita eteeni tuli. Koska valitsin tapaus tutkimukseeni palkanlaskentajärjestelmän testiympäristön, jokainen

esimerkkihenkilö piti luoda järjestelmään henkilötietoineen ja palkkalajeineen oikeilla lokipäivämäärillä, kuten tekisin palkkoja laskiessani.

3.3.1 Pablo Picasso

Ensimmäinen tapaustutkimuksen kohde oli Pablo Picasso. Hänen komennussopimuksessaan oli sovittu nettopalkkasopimuksesta, hän kuului ammattiliittoon ja sai yritys A:lta osake-etua. Ennen kuin pääsin syöttämään Pablon tietoja järjestelmään laskin hänelle bruttopalkan, koska palkanlaskennan järjestelmässä palkka tulee olla syötetty bruttona. Selvitin, miten Ammattiliitto Pro:n jäsenmaksua kuuluu käsitellä komennuksen aikana. En ollut varma lasketaanko jäsenmaksu vakuutuspalkasta vai komennuspalkasta. Laskentakaava oli myös saatava järjestelmään oikein, eli laskemaan ammattiliitonmaksu oikeasta palkkalajista.

Ammattiliitto Pro:n jäsenmaksu vuonna 2023 on 1,25 %, mutta enimmillään 49 euroa. Pablon kohdalla hänen kuukausipalkkansa sekä vakuutuspalkkansa olivat jo niin suuria, että jäsenmaksu olisi 49 euroa kummasta tahansa sen laskisi. Poissaolo tai sairastuminen komennuksen aikana voisi kuitenkin aiheuttaa tilanteen, jossa työntekijän kuukausipalkka olisi pienempi, jolloin jäsenmaksun määrä voisi muuttua. Ongelmaksi muodostui se, että vakuutuspalkkaa koskevista ohjeista tai ammattiliiton sivuilta ei löytynyt tähän vastausta. Asia selvisi suoraan Ammattiliitto Pro:sta puhelulla. Sieltä neuvottiin, että ammattiliiton maksu lasketaan vakuutuspalkasta, koska vakuutuspalkkaa käytettiin myös laskehtaessa kaikki työntekijän sosiaalivakuutusmaksut. (Ammattiliitto Pro 2023 & 2022.)

3.3.2 Nettopalkan määrittely

Palkanlaskennan järjestelmään viedään aina täysimääräinen kuukausipalkka bruttona. Pablolle oli kuitenkin tehty komennuksen ajaksi nettopalkkasopimus, koska työnantaja halusi mahdollistaa työntekijälle tasaiset ansiotulot komennuksen aikana. Nettopalkkasopimus mahdollistaa sen, että työntekijälle ei tule yllättäviä vähennyksiä, jotka muuttaisivat tulojen määrää komennuksen aikana.

Jotta järjestelmään saatiin vietyä bruttopalkka, joka tuottaa halutun nettopalkan, piti ensin laskea Pablon kaikki palkan sivukulut vakuutuslaskasta. Työnantajan ja työntekijän yhdessä sopima vakuutuslaskka oli 9800 euroa. Taulukossa 1 on avattu Pablon palkkalaskelman tarkistusta ja sivukulujen laskentaa. Pablon palkan sivukulut olivat ammattiliiton jäsenmaksu (49 €), työttömyysvakuutusmaksu (TVM) 1,5 % (9800 € x 1,5 % = 147 €), TyEL 7,15 % (9800 € x 7,15 % = 700,70 €) ja minipidätys 1,96 % vuonna 2023 (9800 € x 1,96 % = 192,08 €). Laskemalla vähennykset yhteen saadaan summaksi 1088,78 euroa, joka on palkkalaskelman välitarkistus.

Palkanlaskennan järjestelmän vaatima bruttopalkka saadaan laskemalla Pablon kanssa etukäteen sovittu nettopalkka + vähennykset yhteen eli 8500 € + 1088,78 € = 9588,78 €. Vaikka Pablolla Ay-jäsenmaksu sisältyikin nettopalkkasopimukseen, on syytä huomioida, että yleensä liiton maksut jäävät työntekijän kannettavaksi, eikä niitä huomioida nettopalkkasopimuksissa. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia poikkeuksellisesti toisin, kuten tässäkin oli tehty.

Taulukko 1. Pablon palkkalaskelma Excelissä auki laskettuna, josta näkee palkan sivukulujen laskennan bruttopalkkaa määriteltäessä. Tätä taulukkoa käytin myös palkkalaskelman tarkistus laskelmaa tehdessä. Taulukko 1. löytyy myös liitetiedostoista.

TAMMIKUUN PALKKALASKELMAN TARKISTUS				
Kk-palkka komennuksen aikana	8500	+	1088,78	= 9 588,78
Vakuutuslaskka				9 800,00
Puhelinetu				20
	9			
Minipidätys 1,96 %	800,00	x	1,96 %	= 192,08
	9			
TyEL 7,15 %	800,00	x	7,15 %	= 700,7
	9			
TVM 1,5 %	800,00	x	1,50 %	= 147
Ay-jäsenmaksu				49
Välitarkistus (Vähennykset yhteensä)				1088,78
Nettopalkka = maksetaan				8 500,00

Kun bruttopalkka oli määritelty, pystyin viemään palkanlaskennan järjestelmään Pablon palkkaperusteet. Jatkossa bruttona kirjattua komennuspalkkaa, joka laskelman perusteella tuli olemaan 9588,78 euroa pitää manuaalisesti korjata aina sen mukaan, mitä vähennyksiä työntekijän palkkaan tulee tai muuttuu. Palkanlaskijan tehtävä on seurata, että komennuksen aikana sovittu nettopalkka 8500 euroa tulee maksuun joka kuukausi oikein. Palkanlaskennan järjestelmä ei tee tätä muutosta automatisoidusti, vaan palkanlaskijan on hyvä laittaa tämä itselleen ylös vuoden vaihteen töihin.

Muistinvarassa olevien muutosten tekemisessä on aina omat riskinsä, joten niiden minimoiminen on tärkeätä. Tällaisia muutoksia olisivat muun muassa vuoden vaihteessa muuttuvat minipidätys-, TVM-prosentti tai ammattiliiton maksu. Myös työntekijän TyEL-prosentti muuttuu iän ylittäessä tietyt annetut rajat, joten se olisi hyvä huomioida ja tarkistaa heti nettopalkkaa asetettaessa onko tällaista muutosta tulossa komennuksen aikana. Pablo on 49-vuotias, joten hänen TyEL-prosenttinsa muuttuu vasta 53 vuoden iässä. Hänen kohdallaan tästä ei siis tarvitse kantaa huolta, koska komennus kestää vain vuoden. Jos nettopalkkasopimuksella olevia komennuslaisia olisi useampi, kaikki nimet olisi syytä kirjata ylös, jotta jokaisen palkka vuoden vaihteessa menisi oikein.

Palkanlaskija ei näe palkanlaskennan järjestelmässä muuta kuin bruttopalkkana syötetyn summan, joten henkilöiden lisätietoihin on hyvä viedä nettopalkkasopimuksessa sovittu kuukausipalkka, jotta sopimuksia ei tarvitse etsiä joka kerta tiedostoista, kun tekee palkkaan tarkistuksia.

3.3.3 Osake-etu

Seuraavaksi ongelmaksi muodostui osake-edun käsittely. Selvityksen alla oli, miltä osin osake-etua kuului verottaa Suomessa. Verottajan syventävistä ohjeista, Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa, löytyy verottajan ohjeistus erilaisten työsuhdeoptioiden verotukseen ulkomaankomennusten aikana. (Verohallinto 2022b.) Verottaja

viittaa ohjeissaan Tuloverolain pykälän 66 säädettyihin työsuhteeseen perustuviin työsuhdeoptioihin, joista on kappaleessa 28, kohdassa työsuhdeoptiot. (Tuloverolaki 1992/1535.) Verottaja ottaa niihin kantaa myös Ulkomaantyöskentelystä saatua palkkaa koskeva kuuden kuukauden sääntö -ohjeessaan. Kohdassa neljä on määritelty, että kuuden kuukauden säännön verovapaus koskee myös työsuhdeoptioita siltä osin, kun ne ovat kertyneet ulkomailla työskentelyn ajalta. (Verohallinto 2023b.)

Pablo sai tammikuussa työsuhteeseen perustuvaa osake-etua, jonka merkintähetki (grant) oli 1.1.2020 ja antamishetki (vesting) oli 30.6.2021. Ajanjaksot muodostavat kertymisajan, jonka mukaan osake-etu on joko Suomessa verotettavaa tai verovapaata. Tämä tarkoittaa sitä, että Pablon osake-etu on veronalaista Suomessa kertymisperiaatteen mukaan koko ajanjaksolta 1.1.2020–30.6.2021, koska tänä ajanjaksona hänen palkkansa on ollut myös Suomessa verotettavaa. Pablon komennus Kiinassa alkoi 1.1.2023, mistä alkaen hänen palkkansa on vasta ollut verovapaata Suomessa. (Verohallinto 2022b.) Ulkoisena palkanlaskijana kertymisperiaatteen tiedot kysytään asiakkaalta eli tässä tapauksessa Yritys A:n yhteyshenkilöltä. Työnantajan tulee seurata ja pitää kirjaa työntekijän työsuhdeoption merkinnästä ja käytöstä.

Pablon komennuspalkka oli verovapaata kuuden kuukauden säännön perusteella, kun taas osake-etu piti käsitellä verotettavana. Palkanlaskennan järjestelmässä Pablolle piti muodostaa kaksi eri palkkalaskelmaa, koska yhdellä ja samalla palkkalaskelmalla ei olisi pystynyt käsittelemään sekä verovapaata, että verotettavaa tuloa. Tulorekisteri-ilmoitus tuli myös antaa kahdessa osassa, mistä syystä palkan jakaminen kahdelle palkkalaskelmalle oli järkevintä. Toisella ilmoituksella ilmoitettiin ulkomaan työstä ja palkan verovapaudesta kuuden kuukauden säännön perusteella, kun taas toisella ilmoitettiin osake-edusta ja siitä tehdystä ennakkopidätyksestä. (Tulorekisteri 2022a.)

Pablon kohdalla todellinen osake-etu, jonka hän työnantajaltaan sai, oli arvoltaan 2319,97 €. Työnantaja suoritti tästä etukäteen laskennan työntekijän veroprosentin mukaan, kuinka paljon osakkeita tulisi myydä, jotta sillä saataisiin

katetuksi verokustannukset, jotka työntekijälle osake-edusta koituisi. Työnantajan on huomioitava tässä myös mahdolliset työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksut, jotka tulevat työntekijän maksettaviksi, jos osake-edun ansainta jakso (vesting period) on alle vuosi. Työnantaja suoritti tämän jälkeen osakkeiden myynnin.

Palkanlaskennan prosesseissa osake-etua verotetaan työntekijän sen hetkisen verokortin mukaan, kun palkka-ajo tehdään. Työnantajan osakkeiden lunastushetkellä perimä vero, jonka he ovat laskeneet työntekijän veroprosentin mukaan, ei ole veroa, eikä sitä tilitetä verottajalle, vaan kyseinen summa palautetaan työntekijälle nettokorvauksena samassa palkka-ajossa kuin osake-etu verotetaan.

Ulkoisessa palkkahallinnossa palkanlaskija saa tiedon osakkeiden kokonaisarvosta (2319,97 €), myytyjen osakkeiden arvon (893,19 €) sekä luontoisedun arvon (1426,78 €), joka on työntekijälle siirtyvien osakkeiden arvo. Samassa yhteydessä työnantaja ilmoittaa ansainta jakson (vesting period), koska sillä on merkitystä, tuleeko osake-etuun kohdistaa myös työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksut.

Taulukko 2. Pablon osake-edun tarkistus. Taulukko 2 löytyy myös liitetiedoista.

Pablon osake-edun tarkistu				
Osake-etu				
Saadut osakkeet (arvo)				2319,97
Vero prosentti				38,50 %
myyty (rahana)	2319,97	x	38,50 %	= 893,19
osake-etu (ei rahana)	2319,97	-	893,19	= 1426,78
ansio tulot	893,19	+	1426,78	= 2319,97

Näistä tein tarkistuslaskelmat seuraavasti: osake-etu 893,19 € + luontoisetu 1426,78 € = ennakkopidätyksen alainen osake-etu 2319,97 € x työntekijän verokortin mukainen veroprosentti 38,5 % = 893,19 €. Koska ansainta jakso oli yli vuosi työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksuja ei tullut vähennettäväksi.

Tulorekisteriohjeistuksen mukaan nämä ilmoitetaan maksuperiaatteen mukaisesti, mikä tarkoittaa, että osake-edut on käsiteltävä saman kuukauden sisällä kuin ne on maksettu tai merkitty. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan maksaessa osake-etuja tammikuussa näitä ei voi käsitellä helmikuun palkkojen yhteydessä vaan tilanne vaatii lisäajoa tammikuulle. Ainoastaan ennakkopidätyksen voi ilmoittaa seuraavassa kuussa tai jakaa kalenterivuodelle tasasuuruksina erinä (Verohallinto 2022b; Tulorekisteri 2023c.)

Osake-etuun kohdistuvat muut sosiaalivakuutusmaksut tehdään niihin kohdistuvien lakien mukaan. Sairausvakuutusmaksusta määritellään sairausvakuutuslaissa luvussa 11, johon on listattu ne palkkalajit, joihin ei tarvitse kohdistaa sairausvakuutusmaksua. Työsuhdeoptio ja siitä syntyvä etu kuuluvat tähän katekoriaan. Poikkeuksena tähän on, jos optio on annettu alle 50 % alemmalla arvolla verrattuna markkinahintaan ja jos option käyttämisen ja antamisen välinen aika on alle vuosi. Sama sääntö koskee työeläkemaksua (TyEL). (Sairausvakuutuslaki 2004; Verohallinto 2022d; Työeläkelakipalvelut 2021; Tulorekisteri 2022b.)

Työllisyysrahaston sivuilla on listattu kaikki ne tulolajit, jotka eivät kuulu työttömyysvakuutusmaksun (TVM) piiriin. Tältä listalta löytyy työsuhdeoptio. Sen sijaan osakepalkkio saattaa kuulua työttömyysvakuutusmaksun piiriin listalla, koska siihen pätee samat säännöt kuin aikaisemmin mainittu ”optio on annettu alle 50 % alemmalla arvolla verrattuna markkinahintaan ja jos optio käyttämisen ja antamisen välinen aika on alle vuosi”. Tieto löytyy Tulorekisterin palkkojen tulolajit: 300-sarjan osakepalkkio 320 kohdasta. Työntekijän kohdalla sairausvakuutusmaksu on laskettu ennakkopidätysprosenttiin mukaan. Kansainvälisissä tilanteissa minipidätys ajaa saman asian, kun taas TyEL ja TVM vähennykset pitää erikseen tehdä, jos ne kuuluvat vähentää. (Verohallinto 2022d; Työeläkelakipalvelut 2021; Työllisyysrahasto 2022; Tulorekisteri 2022b.)

Pablon kohdalla täytyy kuitenkin muistaa, että hänen komennuksensa kestää kaksi vuotta, jos hän tuona aikana on mukana työsuhdeoptio-ohjelmassa eli merkitsee tai saa osake-etua, voi osa edusta olla verovapaata Suomessa kuuden kuukauden säännön perusteella. Palkanlaskijana tämä on hyvä pistää

henkilön tietoihin muistiin, koska sääntö pätee vielä senkin jälkeen, kun työntekijä on palannut komennukselta Suomeen.

Kun edellä olevat asiat olivat selvät, pystyin syöttämään Pablon tiedot palkanlaskennan järjestelmään. Ensin loin Pablon henkilötiedot työsuhteen alkupäivämäärän lokitiedoilla. Tämän jälkeen muodostin hänelle palkkalajit kuukausipalkan, vakuutuspalkan, puhelinedun ja Ay-jäsenmaksun. Nämä vein palkanlaskennan järjestelmään komennuksen aloituspäivämäärän lokitiedolla.

Verokortin tietoihin vein aluksi ei pidätystä -tiedon, koska tein Suomesta verovapaata palkkalaskelmaa. Tämän jälkeen tein ensimmäisen palkka-ajon, joka tuo henkilölle kaikki palkkatapahtumat, jotka henkilön taakse on viety. Ottamalla palkanlaskennan järjestelmästä pikapalkkalaskelman, sain kuviossa 4 olevan palkkalaskelman.

Pablon ensimmäisellä palkkalaskelmalla näkyy tammikuun verovapaat ansiot. Laskelman verotiedot -kohdasta näkee, ettei henkilölle ole viety verokorttitietoja, koska kentässä lukee ei pidätystä. Tämän palkkalaskelman kohdalla se on aivan oikein, koska tällä laskelmalla kaikki tuli olla verovapaata. Ensimmäisenä Palkanlaskennan järjestelmään syötetty kuukausipalkka ulkomaankomennuksen aikana, joka on edellä lasketun bruttopalkan mukainen. Seuraavana näkyy työntekijän kanssa sovittu vakuutuspalkka. Työntekijälle jäi matkapuhelin, joka hänellä oli jo Suomessa työskennellessään, mutta puhelinetu on komennuksen aikana verovapaata, joten palkkalajin on myös muututtava.

Seuraavaksi palkkalaskelmalla tulevat vähennykset. Ennakkopidätys, joka laskelmalla näkyy, on minipidätyksen määrä, joka on laskettu vakuutuspalkasta. Valitettavasti järjestelmämme ei taipunut siihen, että ennakkopidätys -teksti olisi vaihtunut minipidätykseksi tilanteissa, joissa työntekijältä ei pidätetä varsinaista veroa vaan ainoastaan sairaanhoito- ja päivärahamaksua. Tästä syystä alin rivi "Palkkalaji 90000 = Minipidätys = sairausvakuutusm." pyrkii selventää ennakkopidätyksen syytä. Viimeisimpinä tulevat työntekijän TyEL, työttömyysvakuutus ja Ay-jäsenmaksu vähennykset, jotka kaikki on laskettu vakuutuspalkasta. Lopuksi

nettosumma, eli maksetaan -kohdassa, näkyy Pablolle sovittu nettopalkan määrä.

Testiyrittäjä Oy

Vattuniemenranta 2
00210 HELSINGFORS

Picasso Pablo
Vaahteramäki 2 B 22

00123 Rauma

PALKKALASKELMA/PALKKATODISTUS

Palkkakausi		Maksupäivä	
2023 /1		1.1.2023 - 31.1.2023	
Henkilötunnus	Henkilönro	Tehtävä	
210174	1974		
Pankkitili			
888888-88			
Työs. alkupvm	Työs. päättymispvm	Tekn. ts. alkupvm	
1.1.2018			
Svpvr-maksu/k	Svpvr-maksu/v		
130,68	130,68		
Työk. palkanos	Lomapv. käytettävissä	Lomapv. tuleva vuosi	

Palkkaus-tiedot	Kuukausipalkka	Osa-aika %	Kokonaispalkka kiintet	Työk. palkanos	Yritysk. palkanos	Palvelusvuosilisa
	Tuntipalkka	Henkilök. palkanos	Henkilök. palkanos	Aikatyöpalkanos	KTA	
Verotiedot	Ei pidätystä			Osasto		

Eritelyt	Yksiköt/määrä	A-hinta	Yhteensä
10007 Kk-palkka ulkom. komennus (veroton, ei lakis.vak.)		9 588,78	9 588,78
10011 Vakuutuslasku kuukaudessa, sl 5, minipidätys			9 800,00
70115 Matkapuh.etu ulkom. komennus(veroton,ei lakis.vak.)		20,00	20,00
90000 Ennakonpidätys			-192,08
90100 Työeläkemaksu (TyEL)		9 800,00	7,15
90200 Työttömyysvakuutusmaksu		9 800,00	1,50
90400 Ay-jäsenmaksu		9 800,00	1,25
99997 Palkkalaji 90000 = Minipidätys = sairausvakuutusm.			-49,00

Maksetaan 8 500,00

Kertymä palkkakaudesta	Ennakonpid. al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakonpidätys	Verottomat korv.	Vähennykset
	9 608,78	20,00	9 588,78	-192,08		-896,70
Enn.pid. al. tulo bruttoperin. jälkeen	9 608,78	Lomarahat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät	Työeläkemaksut	Tyött.vak.maksut
					-700,70	-147,00
Kertymä vuoden alusta	Ennakonpid. al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakonpidätys	Verottomat korv.	Vähennykset
	9 608,78	20,00	9 588,78	-192,08		-896,70
Enn.pid. al. tulo bruttoperin. jälkeen	9 608,78	Lomarahat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät	Työeläkemaksut	Tyött.vak.maksut
					-700,70	-147,00
Kertymä edelliseltä vuodelta	Ennakonpid.al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakonpidätys	Verottomat korv.	Vähennykset

Kuvio 4. Pablon tammikuun palkkalaskelma, niiltä palkan osilta, joista ei tehdä ennakkopidätystä Suomeen. Palkkalaskelma löytyy myös opinnäytetyön liitetiedoista.

Toista palkkalaskelmaa varten kuviossa 5 vein Pablolle verotiedon, jotta sain osake-edulle ennakkopidätyksen. Tämän näkee verotiedot kohdasta, jossa on verokortin ennakkopidätykset ja tuloraja. Osake-edussa käytetyt kolme palkkalajit syötin järjestelmään manuaalisesti, koska nämä palkkalajit eivät tule toistuvaistapahtumien ajossa. Palkanlaskennan järjestelmässä vain toistuvat tapahtumat on rakennettu palkkaperusteiksi, jotka voidaan syöttää työntekijän tietoihin niin, että ne tulevat kuukausittain automaation avulla.

Pablon koko osake-etu oli tammikuussa 2319,97 euroa. Tämä on palkkalaskelmalla ennakkopidätyksen alainen tulo, mikä näkyy alarivillä kertymä palkkakaudelta -kohdassa. Tämän voi myös tarkistaa laskemalla kaksi ensimmäistä osake-etupalkkalajia yhteen. Osake-etu/RSU (Ei TyEL, Tvm, SOTU) Muuna kuin rahana -palkkalaji oli osakkeiden arvo, joka työntekijälle jäi haltuun osakkeina. Tämä palkkalaji on luontoisetu ja se tulee ilmoittaa tulorekisteriin verotusyistä.

Osake-etu /RSU (Ei TyEL, Tvm, SOTU) Rahana -palkkalaji oli työnantajan toimesta myydyt osakkeet, joilla on tarkoitus korvata työntekijälle koituvia veroja. Myydyt osakkeet ilmoitetaan tulorekisteriin ja käsitellään palkoissa rahaetuna. Ennakkopidätys 90000 -palkkalaji tulee automaationa ajosta ja se vastaa palkkalajia Osake-etu /RSU (Ei TyEL, Tvm, SOTU) Rahana, jos osakkeita on myyty oikea määrä kattamaan työntekijän veroja. RSU ennakkovähennyksen palautus (netto) -palkkalaji palauttaa työntekijälle nettoa, koska oikea ennakkopidätys tulee toistuvaisajossa.

Jos myytyjä osakkeita olisi myyty liian vähän tai liian paljon näkyisi se palkkalaskelmalla ennakkopidätys -palkkalajin ja Osake-etu /RSU (Ei TyEL, Tvm, SOTU) Rahana -palkkalajin erotuksena. Tässä tilanteessa maksettava summa palkkalaskelmalla voisi olla miinus- tai plusmerkkinen, joka käsiteltäisiin

maksettavien osuuksien kanssa eli Pablon tapauksessa edeltävällä palkkalaskelmalla. Pablon tapauksessa osakkeita oli myyty oikea määrä kattamaan verot, joten palkkalaskelman lopputulos on aivan oikein 0,00 euroa.

Testiyrittäjä Oy

Vattuniemenranta 2
00210 HELSINGFORS

Picasso Pablo
Vaahteramäki 2 B 22

00123 Rauma

PALKKALASKELMA/PALKKATODISTUS

Palkkakausi		Maksupäivä	
2023 /1		1.1.2023 - 31.1.2023	
Henkilötunnus	Henkilöno	Tehtävä	
210174	1974		
Pankkitili			
888888-88			
Työs. alkupvm	Työs. päättymispvm	Tekn. ts. alkupvm	
1.1.2018			
Svpvr-maksu/k	Svpvr-maksu/v		
31,55	31,55		
Työk. palkanos	Lomapv. käytettävissä	Lomapv. tuleva vuosi	

Palkkaus-tiedot	Kuukausipalkka	Osa-aika %	Kokonaispalkka kiinteä	Työk. palkanos	Yritysk. palkanos	Palvelusvuosilisa
	Tuntipalkka	Henkilök. palkanos	Henkilök. palkanos	Aikatyöpalkanos	KTA	
Verotiedot	Verokortti tulorajalla 38,5 164 000,00 50,0			Osasto		

Erittelet	Yksiköt/määriä	A-hinta	Yhteensä
70603 Osake-etu/RSU (Ei TyEL,Tvm,SOTU) Muuna kuin rahana		1 426,78	1 426,78
70605 Osake-etu/RSU (Ei TyEL,Tvm,SOTU) Rahana		893,19	893,19
80951 RSU ennakkovähennyksen palautus (netto)		893,19	893,19
90000 Ennakkonpidätys			-893,19
90100 Työeläkemaksu (TyEL)		7,15	
90200 Työttömyysvakuutusmaksu		1,50	

Maksetaan 0,00

Kertymä palkkakaudelta	Ennakkonpid. al. tulo 2 319,97	Luontoisedut 2 319,97	Rahapalkka	Ennakkonpidätys	Verottomat korv. 893,19	Vähennykset
Enn.pid. al. tulo bruttoperin. jälkeen	2 319,97	Lomarahat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät	Työeläkemaksut	Tyött.vak.maksut
Kertymä vuoden alusta	Ennakkonpid. al. tulo 2 319,97	Luontoisedut 2 319,97	Rahapalkka	Ennakkonpidätys	Verottomat korv. 893,19	Vähennykset
Enn.pid. al. tulo bruttoperin. jälkeen	2 319,97	Lomarahat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät	Työeläkemaksut	Tyött.vak.maksut
Kertymä edelliseltä vuodelta	Ennakkonpid.al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakkonpidätys	Verottomat korv.	Vähennykset

Kuvio 5. Pablon palkkalaskelma, jossa on Suomessa verotettavat osake-edut. Nämä raportoida tulorekisteriin. Palkkalaskelma löytyy myös opinnäytetyön liite-tiedostoista.

Pablon tapauksessa on huomioitava, että hän saa kaksi palkkalaskelmaa tammikuussa. Kumpikin palkkalaskelma on tehty palkanlaskennan järjestelmästä omana palkka-ajona, jolloin kummastakin palkka-ajosta lähetetään oma palkka-tietoilmoitus tulorekisteriin. Ennen palkkatietoilmoituksen lähettämistä järjestelmästä on laitettava työntekijän taustatiedot oikein liittyen mitä tietoa ollaan lähettämässä. Pablon ensimmäisessä ajossa ajotussa palkkatietoilmoituksessa on lähdettävä ulkomaan työn lisätiedot, kun taas jälkimmäisessä samat tiedot kuin Suomessa käsiteltävän palkan normaali tilanteessa.

3.3.4 Hans Geiger

Toisena tapaustutkimuksen kohteena oli Hans Geiger. Hans oli palkattu uutena työntekijänä suoraan komennukselle ja työsuhde alkoi keskeltä tammikuuta. Työntekijän koko palkka kaikkine palkanosineen piti osittaa, jotta se tuli käsiteltyksi oikein. Tietojen syöttäminen palkanlaskennanjärjestelmään piti syöttää oikealla lokitiedoilla. Väärä lokitieto käyttäisi väärää jakajaa tai kertojaa palkanosissa, jolloin palkka olisi laskettu väärin. Jos työntekijä olisi ollut palkattuna Suomessa jo tammikuun alusta, olisi palkkalaskelmia tullut hänenkin kohdallaan kaksi kappaletta, koska tammikuun alkupuoliskon palkka olisi ollut verotettavaa Suomeen.

Työntekijän henkilötiedot ja palkkalajit syötiin palkanlaskennan järjestelmään työsuhteen aloituspäivämäärällä eli 15.1.2023, jotta järjestelmä pystyi laskemaan palkan ositukset oikein alkaen 15.1.2023. Kun olin varma, että Hansin kaikki tiedot oli syötetty järjestelmään oikein, ajoin hänen palkka-ajonsa, josta sain pikapalkkalaskelman.

Taulukko 3:ssa näkee Exceliin tekemäni tarkistuslaskelmat. Hansin kohdalla aloitin tarkistuksen komennusaikaisesta kuukausipalkasta, joka tuli olla laskettu 12 työpäivälle, jotka Hans oli töissä 15.1.–31.1.2023. Osakuukauden komennuspalkka lasketaan kuten normaali kuukausipalkka laskettaisiin

Teknolohiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan. Komennuspalkka jaetaan tammikuun potentiaalisilla työpäivillä, johon lasketaan tammikuun arkipäivät maanantaista perjantaihin. Saatu tulos on tammikuun päivän palkka, joka kerrotaan niiden työpäivien mukaan, jotka Hans oli töissä tammikuussa. Lopputulokseksi saadaan Hansin osakuukauden palkka. Laskentakaava meni seuraavasti: $7000 \text{ €} / 21 \times 12 = 4000 \text{ €}$. (Teknolohiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 2023.)

Seuraavaksi tein tarkistuslaskelman Hansin matkapuhelinetuun osakuukaudelle. Matkapuhelimen kokonaisarvo on 20 euroa kuukaudessa. Luontoisetujen jakaja verottajan ohjeen mukaan on 30,33. Matkapuhelin on työntekijällä kuukauden jokaisena päivänä eli maanantaista sunnuntaihin, ei ainoastaan arkipäivinä, minkä takia kertojana käytetään Hansin kaikkia työsuhteen aikaisia päiviä tammikuussa. Näitä kertyi 17 päivää ajanjaksolle 15.1.–31.1.2023. Laskentakaava meni seuraavasti: $20 \text{ €} / 30,33 \times 17 = 11,21 \text{ €}$. (Verohallinto 2022e.)

Taulukko 3. Exceliin tehty tarkistuslaskelma Hans Geigerin tammikuun osakuukauden palkasta. Yläpuolella aputietoja, joita tarvittiin laskelmiin. Taulukko 3 löytyy myös liitetiedoista.

Apu tietoja:					
Tammikuussa on työpäiviä	21				
Tammikuussa Hans teki töitä 15.1.-31.1.2023	12				
Tammikuussa Hans oli työsuhteessa ma-su päiviä	17				
TAMMIKUUN PALKKALASKELMAN TARKISTUS					
Kk-palkka komennuksen aikana 100 %					7 000,00
Kk-palkka per päivä	7 000,00	/	21	=	333,33
Kk-palkka komennuksen 15.1.–31.1. aikana	333,33	x	12	=	4 000,00
Vakuutuslalkka 100 %					7 800,00
Vakuutuslalkka per päivä	7 800,00	/	30,33	=	257,17
Vakuutuslalkka 15.1.–31.1. aikana	257,17	x	17	=	4 371,91
Puhelinetu 100 %					20
Puhelinetu per päivä	20	/	30,33	=	0,659
Puhelinetu 15.1.–31.1. aikana	0,659	x	17	=	11,21
			1,96		
Minipidätys 1,96 %	4 371,91	x	%	=	85,69
			8,65		
TyEL 7,15 %	4 371,91	x	%	=	378,17

TVM 1,5 %	4 371,91	x	1,50	=	65,58
(Vähennykset yhteensä)					529,44
Nettopalkka = maksetaan					3 470,56

Seuraavaksi pääsin vakuutuspalkan tarkistamiseen, joka jaetaan kuten luontoisedut 30,33:lla ja kerrotaan niiden päivien lukumäärällä, jolloin se on voimassa. Verottajan ohjeissa Tietojen ilmoittaminen tulorekisteriin: kansainväliset tilan- teet, löytyi tästä tarkennus, 2.3.1.3 Kuuden kuukauden sääntö soveltuu kesken palkkakauden. (Verohallinto 2020.) Varmistin vielä, että Teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa ei ollut muuta ohjeistusta tähän.

Vakuutuspalkka koko kuukaudelle oli 7800 euroa. Tammikuussa vakuutus- palkka oli Hansilla voimassa 17 päivänä. Laskentakaava oli siis seuraava $7800 \text{ €} / 30,33 \times 17 = 4371,91 \text{ €}$. Hansin tammikuun osakuukauden vakuutuspalkan määrä oli siis 4371,91 euroa. Tämä näkyy kuviossa 6:ssa.

Hansin palkkalaskelmalla kuuluu olla verotiedoissa ei pidätystä, kuten kuviosta 6, näkyy. Palkkalaskelman ensimmäinen palkkalaji on kuukausipalkka ulko- maankomennuksen aikana osakuukaudelle 4000 €, kuten taulukossa 3 olin tar- kistusvaiheessa laskenut. Seuraavana palkkalajina on vakuutuspalkka osakuu- kaudelle, kuten myös ylempänä olin laskenut 4371,91 €. Kolmas palkkalaji oli verovapaa matkapuhelinetu osakuukaudelta kuten ylempänä tarkistuslaskel- massa on merkitty.

Vähennykset Hansin palkkalaskelmassa on kuten Pablollakin. Ennakkopidätys eli minipidätys, joka on laskettu vakuutuspalkasta. Työntekijän eläkevakuutus- maksu, joka Hansin tapauksessa on 8,65 % ja työttömyysvakuutusmaksut, kummatkin aivan oikein laskettuna vakuutuspalkasta.

Testiyritys Oy
 Vattuniemenranta 2
 00210 HELSINGFORS
 Hans Geiger
 Vaahteramäki 2 B 22
 00123 Rauma

PALKKALASKELMA/PALKKATODISTUS

Palkkakausi		Maksupäivä	
2023 /1		1.1.2023 - 31.1.2023	
Henkilötunnus	Henkilöno	Tehtävä	
041069	1969		
Pankkitili			
888888-88			
Työs. alkupvm	Työs. päättymispvm	Tekn. ts. alkupvm	
15.1.2023			
Svprv-maksu/k	Svprv-maksu/v		
54,55	54,55		
Työk. palkanos	Lomapv. käytettävissä	Lomapv. tuleva vuosi	

Palkkaus-tiedot	Kuukausipalkka	Osa-aika %	Kokonaispalkka kiinteä	Työk. palkanos	Yritysk. palkanos	Palvelusvuosilisa
	Tuntipalkka	Henkilök. palkanos	Henkilök. palkanos	Aikatyöpalkanos	KTA	
Verotiedot	Ei pidätystä			Osasto		
Erittelyt	Yksiköt/määrä		A-hinta	Yhteensä		
10007	Kk-palkka ulkom. komennus (veroton, ei lakis.vak.)		4 000,00	4 000,00		
10011	Vakuutuslasku kuukaudessa, sl 5, minipidätys			4 371,91		
70115	Matkapuh.etu ulkom. komennus(veroton,ei lakis.vak.)		11,21	11,21		
90000	Ennakkonpidätys			-85,69		
90100	Työeläkemaksu (TyEL)		4 371,91	8,65	-378,17	
90200	Työttömyysvakuutusmaksu		4 371,91	1,50	-65,58	
99997	Palkkalaji 90000 = Minipidätys = sairausvakuutusm.					
Maksetaan 3 470,56						
Kertymä palkkakaudesta	Ennakkonpid. al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakkonpidätys	Verottomat korv.	Vähennykset
	4 011,21	11,21	4 000,00	-85,69		-443,75
Enn.pid. al. tulo bruttoperin. jälkeen	4 011,21	Lomarahat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät	Työeläkemaksut	Tyött.vak.maksut
					-378,17	-65,58
Kertymä vuoden alusta	Ennakkonpid. al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakkonpidätys	Verottomat korv.	Vähennykset
	4 011,21	11,21	4 000,00	-85,69		-443,75
Enn.pid. al. tulo bruttoperin. jälkeen	4 011,21	Lomarahat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät	Työeläkemaksut	Tyött.vak.maksut
					-378,17	-65,58
Kertymä edelliseltä vuodelta	Ennakkonpid.al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakkonpidätys	Verottomat korv.	Vähennykset

Kuvio 6. Hans Geigerin tammikuun palkkalaskelma. Palkkalaskelma löytyy myös opinnäytetyön liitetiedostoista.

Hansin palkkalaskelmalla on huomioitava, että palkka ei ole koko kuukaudelta. Hansin komennuksen aikainen täyden kuukauden palkka tulisi olemaan erilainen.

3.3.5 Maija Poppanen

Kolmantena tapaustutkimuksen kohteena oli Maija Poppanen, jolle tammi-kuussa tuli maksettavaksi tulospalkkio. Tulospalkkiota maksettiin Maijalle hänen työsuoritukseensa perustuen. Yritys A:ssa työsuoritukseen perustuvaa ajanjaksoa tarkastellaan tilikausikohtaisesti. Yritys A:n tilikausi on vuoden alusta vuoden loppuun asti. Maijan työsuhde Kiinassa oli alkanut 1.4.2022, joten tammi-kuussa maksettava tulospalkkio liittyi osittain Kiinassa tehtyyn työhön. Tämän verotusta ja käsittelyä jouduin selvittämään.

Aloitin Maijan kohdalla tulospalkkion selvittämisestä ja sen laskennasta. Oletukseni oli, että tulospalkkio lasketaan kuten Pablon tilanteessa osake-etu kertymisperiaatteen mukaan, mutta varmistaakseni asian soitin verottajalle. Pääsin kansainvälistenasioidenlinjalle juttelemaan asiantuntijan kanssa, joka vahvisti asian. Verottajan syventävistä ohjeista löytyi kertymisperiaatteelle laskentaesimerkki, jonka mukaan laskin Maijan tulospalkkion Suomessa verotettavaan ja Suomessa verovapaaseen osuuteen. (Verohallinto 2022b.) Ohje löytyy kohdasta 3.2.6 Edun arvon jakaminen.

Taulukossa 4 on avattu tulospalkkion laskenta. Aluksi oli otettava ylös aputie-toja, kuten tulospalkkion kertymisajanjakso, joka tämän yrityksen kohdalla oli tilikausi. Tämä ei aina ole yrityksissä näin, joten se on syytä tarkistaa yritykseltä itseltään. Sen jälkeen oli määriteltävä, kuinka monta päivää tästä kertymisjaksosta Maijan palkkaa oli verotettu Suomessa ja kuinka monta päivää taas oli verovapaata Suomessa. Maijan komennus on alkanut 1.4.2022, minkä jälkeen hänen palkkansa on ollut verovapaata Suomessa. Tämän perusteella Maijan tulospalkkiosta se osuus, joka on kertynyt ennen komennukselle lähtöä, on verotettavaa Suomessa eli 1.1.–31.3.2022. Tämän ajanjakso pitää sisällään 90

päivää. Maijan palkasta verovapaata Suomessa taas on 1.4.–31.12.2022, mikä pitää sisällään 275 päivää.

Edellä olevien tietojen perusteella tulospalkkio jaettiin prosenttiosuuksiin. Maijan kohdalla tulospalkkion kertymisajanjakso oli 365 päivää, jota käytin jakajana. Laskenta meni siis $90 / 365 = 24,66 \%$ ja $275 / 365 = 75,34 \%$. Laskennan perusteella Maijan tulospalkkiosta 24,66 prosenttia oli Suomessa verotettavaa, kun taas 75,34 prosenttia oli Suomessa verovapaata. Tämän jälkeen tulospalkkio piti vielä jakaa prosenttiosuuksien mukaan eli $10\,000 \text{ €} \times 24,66 \% = 2\,465,75 \text{ €}$ oli Suomessa verotettava osuus, kun taas Suomessa verovapaata oli $10\,000 \text{ €} \times 75,34 \% = 7\,534,25 \text{ €}$. Tämän jälkeen tein vielä tarkistuslaskelmat, jotka näkyvät kuvio 9:ssä testirivi -kohdassa. Huomioitavaa on, että Excel saattaa joskus pyöristää laskelmia niin, että käsiteltävä summa saattaisi heittää joitakin senttejä. Palkanlaskijan tehtävä on huolehtia siitä, että laskelma on sentilleen oikein, eli tulospalkkion määrä on juuri se, mitä yritys on ilmoittanut.

Taulukko 4. Maija Poppasen tulospalkkion laskeminen Excelissä Suomessa verotettavaan ja Suomessa verovapaaseen osuuksiin. Taulukko 4 löytyy myös opinnäytetyön liitetiedostoista.

Tulospalkkion jakaminen Suomessa verotettavaan ja verovapaaseen				
Aputietoja:				
Tilikausi 1.1.2022 - 31.12.2022 päivien määrä	365			
Suomessa tilikauden aikana vietetty päivät	90			
Kiinassa tilikauden aikana vietetty päivät	275			
Tulospalkkio tammikuussa 100 %	10 000,00 €			
Suomessa verotettava tulospalkkion %-osuus	90 /	365 =		24,66 %
Suomessa verotettava tulospalkkion euro määrä	10 000,00 € x	24,66 % =		2 465,75 €
Suomessa verovapaa tulospalkkio %-osuus	275 /	365 =		75,34 %
Suomessa verovapaa tulospalkkion euro määrä	10 000,00 € x	75,34 % =		7 534,25 €
Testirivi	24,66 % +	75,34 % =		100,00 %
Testirivi	2 465,75 € +	7 534,25 € =		10 000,00 €

Nyt, kun olin selvittänyt Maijan tulospalkkion osuudet, jouduin pohtimaan, miten saan ne käsiteltyä palkanlaskennan järjestelmässä. Samoin kuin Pablon kohdalla, päädyin tekemään kaksi palkkalaskelmaa. Syytkin olivat samat, koska Maijan palkkatietoilmoituksia tulee lähettää tulorekisteriin kaksi kappaletta ja samalla palkkalaskelmalla ei voi käsitellä sekä Suomessa verotettavaa että Suomessa verovapaata palkkaa. Maijan kohdalla korostui etenkin verovähennysten kohdistus oikeisiin palkkalajeihin. Ensimmäisessä ajossa merkitsin Maijan tietoihin ei ennakopidätystä ja toisessa ajossa vein Maijan verokortin mukaisen ennakopidätysprosentin palkanlaskennan järjestelmään.

Maijalle oli komennuksen ajaksi sovittu korvattavaksi asuntorahaa 800 euroa kuukaudessa. Asuntorahalla on haluttu korvata työntekijälle asumisen lisäyntyneitä kustannuksia ulkomailla. Tämä on Suomessa verovapaata kuten on hänen palkkansakin kuuden kuukauden säännön perusteella. Verottaja ottaa tähän kantaa kohdassa 4: Kuuden kuukauden säännön alainen palkka ja muut palkaksi katsottavat suoritukset. Ohjeessa mainitaan, että palkaksi katsotaan muun muassa kustannusten korvaukset, vaikka ne olisivat veronalaisia. Jää asiakkaan selvitettäväksi, onko asuntoraha tosiasiallisesti Kiinassa verotettavaa, mutta tämä ei vaikuta asuntorahan verovapauteen Suomessa. Riittää, että työskentelyvaltiolla on verotusoikeus olemassa, joko verosopimuksen mukaan tai jos verosopimusta ei ole, niin työskentelyvaltiolla on aina verotusoikeus. (Verohallinto 2023b.)

Maijan palkkalaskelman tarkistuksessa tärkeintä oli tarkistaa, että palkanosat oli merkitty oikein ja että minipidätys, TyEL ja TVM oli laskettu vakuutuslaskasta. Kuviossa 10 on tarkistuslaskelmani. Kuukausipalkka komennuksen aikana oli sovittu 6000 euroa. Vakuutuslaskasta oli sovittu 6400 euroa ja työntekijän muut edut, puhelinetu oli 20 euroa sekä asuntoraha 800 euroa. Lisäksi tulospalkkion veroton osuus, jonka laskin edellä oli tuotu oikein eli 7534,25 €. Minipidätys oli laskettu $6400 \text{ €} \times 1,96 \% = 125,44 \text{ €}$. TyEL $6400 \text{ €} \times 7,15 \% = 457,60 \text{ €}$. TVM $6400 \text{ €} \times 1,5 \% = 96 \text{ €}$. Vähennykset yhteensä 679,04 euroa. Nettopalkka

tarkistetaan siten, että Kk-palkka komennuksen aikana + asuntoraha + Tulospalkkio – vähennykset eli 6000 € + 800 € + 7534,25 € - 679,04 € = 13655,21 €.

Taulukko 5. Maija Poppasen palkkalaskelma Excelissä auki laskettuna. Huomioitava, että tässä tulospalkkiosta on otettu vain verovapaa osuus mukaan, koska verotettava osuus on toisella palkkalaskelmalla. Taulukon viimeisellä rivillä on kuitenkin huomioitu kummankin palkkalaskelmannetta maksettava ansio. Taulukko 5 löytyy myös opinnäytetyön liitetiedostoista.

TAMMIKUUN PALKKALASKELMAN TARKISTUS				
Kk-palkka komennuksen aikaan				6 000,00
Vakuutuspalkka				6 400,00
Puhelinetu				20
Asuntoraha ulkomaan komennuksen aikana				800
Tulospalkkio veroton				7534,25
Minipidätys 1,96 %	6 400,00	x	1,96 %	= 125,44
TyEL 7,15 %	6 400,00	x	7,15 %	= 457,6
TVM 1,5 %	6 400,00	x	1,50 %	= 96
(Vähennykset yhteensä)				679,04
Nettopalkka = maksetaan				13 655,21
Tammikuun nettopalkka yhteensä				14 921,37

Kuviossa 7 on Maijan valmis palkkalaskelma, jossa on verovapaat palkkalajit Suomessa. Verokorttiedoissa lukee ei pidätystä, mikä kertoo sen, ettei verokortin tietoja ole viety palkanlaskennan järjestelmään. Palkkalaskelman summat täsmäävät Excelissä tekemiini laskelmiin, joten voin luottavaisin mielin todeta palkkalaskelman olevan oikein. Selvyyden vuoksi lisäsin työntekijälle vielä tiedoksi viimeisen rivin tekstin, jossa kerrotaan, että kyseisellä palkkalaskelmalla käsitelty tulospalkkio on Kiinan ajalta 1.4.–31.12.2022 oleva tulospalkkion osuus. Työntekijä saa kyseiseltä kuukaudelta kaksi palkkalaskelmaa ja palkan kummankin laskelman mukaisesti, mutta kaikki pienetkin asiat, jotka helpottavat työntekijää palkkalaskelman tarkistamisessa ovat tärkeitä.

Testiyritys Oy
 Vattuniemenranta 2
 00210 HELSINGFORS

 Poppanen Maija
 Vaahteramäki 2 B 22

 00123 Rauma

PALKKALASKELMA/PALKKATODISTUS

Palkkakausi		Maksupäivä	
2023 /1	1.1.2023 - 31.1.2023		
Henkilötunnus	Henkilönro	Tehtävä	
121283	1983		
Pankkitili			
888888-88			
Työs. alkupvm	Työs. päättymispvm	Tekn. ts. alkupvm	
15.5.2017			
Svpvr-maksu/k	Svpvr-maksu/v		
195,22	195,22		
Työk. palkanos	Lomapv. käytettävissä	Lomapv. tuleva vuosi	

Palkkaus-tiedot	Kuukausipalkka	Osa-aika %	Kokonaispalkka kiinteä	Työk. palkanos	Yritysk. palkanos	Palvelusvuosilisa
	Tuntipalkka	Henkilök. palkanos	Henkilök. palkanos	Aikatyöpalkanos	KTA	
Verotiedot	Ei pidätystä			Osasto		
Erittelyt	Yksiköt/määrä		A-hinta	Yhteensä		
10007	Kk-palkka ulkom. komennus (veroton, ei lakis.vak.)		6 000,00	6 000,00		
10011	Vakuutuslasku kuukaudessa, sl 5, minipidätys			6 400,00		
10114	Asuntoraha ulkom. komennus(veroton, ei lakis.vak.)		800,00	800,00		
40041	Tuloslaskio ulko.komennus (veroton,ei lakis.vak.)		7 534,25	7 534,25		
70115	Matkav. etu ulkom. komennus(veroton,ei lakis.vak.)		20,00	20,00		
90000	Ennakkonpidätys			-125,44		
90100	Työeläkemaksu (TyEL)		6 400,00	7,15	-457,60	
90200	Työttömyysvakuutusmaksu		6 400,00	1,50	-96,00	
99997	Palkkalaji 90000 = Minipidätys = sairausvakuutusm.					
99997	Palkkalaji 40041 Kiinan ajalta 1.4.-31.12.2023					
Maksetaan 13 655,21						
Kertymä palkkakaudesta	Ennakkonpid. al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakkonpidätys	Verottomat korv.	Vähennykset
	14 354,25	20,00	14 334,25	-125,44		-553,60
Enn.pid. al. tulo bruttoperin. jälkeen	14 354,25	Lomarajat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät	Työeläkemaksut	Tyött.vak.maksut
				7 534,25	-457,60	-96,00
Kertymä vuoden alusta	Ennakkonpid. al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakkonpidätys	Verottomat korv.	Vähennykset
	14 354,25	20,00	14 334,25	-125,44		-553,60
Enn.pid. al. tulo bruttoperin. jälkeen	14 354,25	Lomarajat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät	Työeläkemaksut	Tyött.vak.maksut
				7 534,25	-457,60	-96,00
Kertymä edelliseltä vuodelta	Ennakkonpid.al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakkonpidätys	Verottomat korv.	Vähennykset

Kuvio 7. Maija Poppasen verovapaa palkkalaskelma tammikuulta. Palkkalaskelma löytyy myös opinnäytetyön liitetiedoista.

Taulukossa 6 on tarkistuslaskelma Maijan tammikuun verotettavasta palkkalaskelmasta. Vein manuaalisesti palkanlaskennan järjestelmään ensimmäisen palkka-ajon jälkeen tulospalkkion, jonka laskin edellä eli 2465,75 €. Maijan verokortin mukainen ennakonpidätys Suomessa verotettavan tulospalkkion osuudesta on 40 % hänen verokorttinsa mukaisesti eli $2465,75 \text{ €} \times 40 \% = 986,30 \text{ €}$. Tulospalkkio on TyEL ja TVM vähennysten alaista tuloa, koska sen katsotaan olevan työntekijän palkkatulona saamaa vastiketta eli laskenta näissä meni seuraavasti $2465,75 \text{ €} \times 7,15 \% = 176,30 \text{ €}$ TyEL-osuus ja $2465,75 \text{ €} \times 1,5 \% = 36,99 \text{ €}$ TVM-osuus. Nettopalkka, joka työntekijälle maksetaan, tarkistettiin siten, että tulospalkkio – ennakonpidätys – TyEL – TVM. Eli $2465,75 \text{ €} - 986,30 \text{ €} - 176,30 \text{ €} - 36,99 \text{ €} = 1266,16 \text{ €}$. (Työeläkelakipalvelut 2014b; Työllisyysrahoitus 2022; Verohallinto 2022d.)

Taulukko 6. Maija Poppasen Suomessa verotettava palkkalaskelma Excelissä auki laskettuna. Huomioitava, että tässä tulospalkkiosta on otettu vain verotettava osuus mukaan, koska verovapaa osuus on toisella palkkalaskelmalla. Taulukko löytyy myös opinnäytetyön liitetiedostoista.

TAMMIKUUN SUOMESSA VEROTETTAVAN PALKKALASKELMAN TARKISTUS					
Tulospalkkio					2465,75
Ennakonpidätys (40 % vero)	2 465,75	x	40 %	=	986,3
TyEL 7,15 %	2 465,75	x	7,15 %	=	176,30
TVM 1,5 %	2 465,75	x	1,50 %	=	36,99
Nettopalkka = maksetaan					1 266,16

Maija Poppasen kohdalla täytyy siis huomioida, että tammikuussa hän saa palkkaa kummankin palkkalaskelman mukaisesti. Eli $13\,655,21 \text{ €} + 1266,16 \text{ €} = 14921,37 \text{ euroa}$. Hänen TyEL ja TVM maksunsa menee kummankin palkkalaskelma mukaan tammikuussa. Eli TyEL on $457,60 \text{ €} + 176,30 \text{ €} = 633,90 \text{ €}$ ja TVM $96 \text{ €} + 36,99 \text{ €} = 132,99 \text{ €}$. Työnantaja maksaa myös sosiaalimaksut kummankin palkkalaskelman mukaan.

Testiyritys Oy				PALKKALASKELMA/PALKKATODISTUS			
Vattuniemenranta 2 00210 HELSINGFORS				Palkkakausi Maksu päivä 2023 /1 1.1.2023 - 31.1.2023			
Poppanen Maija Vaahteramäki 2 B 22				Henkilötunnus Henkilönro Tehtävä 121283 1983			
00123 Rauma				Pankkitili 888888-88			
				Työs. alkupvm Työs. päättymispvm Tekn. ts. alkupvm 15.5.2017			
				Svprv-maksu/k Svprv-maksu/v 33,53 33,53			
				Työk. palkanos Lomapv. käytettävissä Lomapv. tuleva vuosi			
Palkkaus-tiedot				Työk. palkanos Yritysk. palkanos Palvelusvuosilisa			
Kuukausipalkka Osa-aika % Kokonaispalkka kiinteä				Aikatyöpalkanos KTA			
Tuntipalkka Henkilök. palkanos Henkilök. palkanos							
Verotiedot Verokortti tulorajalla 40,0 60 000,00 52,0				Osasto			
Erittelyt				Yksiköt/määrä A-hinta Yhteensä			
40000 Tulospalkkio (ei lomapalkan alainen)				2 465,75 2 465,75			
90000 Ennakonpidätys				2 465,75 -986,30			
90100 Työeläkemaksu (TyEL)				2 465,75 7,15 -176,30			
90200 Työttömyysvakuutusmaksu				2 465,75 1,50 -36,99			
99997 Palkkalaji 40000 Suomen ajalta 1.1.-31.3.2023							
				Maksetaan 1 266,16			
Kertymä palkkakaudesta		Ennakonpid. al. tulo 2 465,75	Luontoisedut	Rahapalkka 2 465,75	Ennakonpidätys -986,30	Verottomat korv. Vähennykset -213,29	
Enn.pid. al. tulo bruttoperin. jälkeen		2 465,75	Lomarahat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät 2 465,75	Työeläkemaksut -176,30	Tyött.vak.maksut -36,99
Kertymä vuoden alusta		Ennakonpid. al. tulo 2 465,75	Luontoisedut	Rahapalkka 2 465,75	Ennakonpidätys -986,30	Verottomat korv. Vähennykset -213,29	
Enn.pid. al. tulo bruttoperin. jälkeen		2 465,75	Lomarahat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät 2 465,75	Työeläkemaksut -176,30	Tyött.vak.maksut -36,99
Kertymä edelliseltä vuodelta		Ennakonpid.al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakonpidätys	Verottomat korv. Vähennykset	

Kuvio 8. Maija Poppasen tammikuussa käsitellyn Suomessa verotettavan tulospalkkion palkkalaskelma. Palkkalaskelma löytyy myös opinnäytetyön liitetiedostoista.

4 Tulorekisterin palkkatietoilmoitus

Aikaisemmassa kappaleessa kerroin tulorekisterin tärkeydestä palkanlaskijan työssä (2.4 Tulorekisteri), joten en mene tässä kohdin enää itse tulorekisteriin vaan pureudun siihen, mitä tietoja palkanlaskija täyttää järjestelmään ja minkälaista tietoa järjestelmästä lähtee tulorekisteriin. Tässä luvussa käyn jokaisen kolmen työntekijän palkkatietoilmoituksen läpi, miten tulorekisterin ilmoitus kuluu tehdä. Palkkalajit tulolajeittain ja kansainvälisten tietojen ilmoittaminen.

Tulorekisterin palkkatietoilmoitus on tehtävä viiden päivän sisällä siitä, kun yritys on maksanut työntekijälle palkan. Palkkatietoilmoitus on annettu tulorekisteriin vuodesta 2019 alkaen ja eläke- ja etuustiedot vuodesta 2021 alkaen. Opinnäytetyön toimeksiantajalla palkkatietoilmoitukset lähetetään tulorekisteriin palkanlaskennan järjestelmästä, teknisen rajapinnan avulla. Tiedot voisi käydä ilmoittamassa myös tulorekisterin asiointipalvelusta verkkolomakkeella tai lataamalla tiedoston latauspalvelussa. (Tulorekisteri 2021a.)

Palkanlaskennan järjestelmään rakennetun rajapinnan avulla palkkatietoilmoitus on työprosessina nopea. Tämä tietenkin vaatii sen, että taustalle rakennetut toiminnot toimivat oikein ja palkkalajeille valitut tulolajit ovat oikein. Varsinainen palkkatietoilmoitus lähetetään palkanlaskennan järjestelmästä ajona. Ensin muodostetaan yrityksen kaikki palkkatietoilmoitukset siltä kuukaudelta, jota ollaan lähettämässä. Tämän jälkeen lähetetään palkkatietoilmoitus. Palkanlaskennan järjestelmä ilmoittaa, kun ajo on valmis ja ovatko kaikki ilmoitetut tiedot menneet läpi tulorekisteriin. Virheeseen menneeseen palkkatietoilmoituksesta tulee ilmoitus, joka sisältää tiedot vaadittavista korjauksista. Joskus voi käydä niinkin, että palkkatietoilmoitus on mennyt läpi, mutta verottajalta saattaa tulla selvityspyyntö. Selvityspyynnötkin voivat olla joskus aiheettomiakin, mutta vaativat silloin kirjallisen selvityksen tapahtumista ja syistä. (Tulorekisteri 2021a.)

Tulorekisterin ohjeistuksen mukaan yhdellä palkkatietoilmoituksella voidaan antaa yhden tulonsaajan yhden maksupäivän tiedot, mikä tarkoittaa sitä, että jos työntekijälle maksettaisiin jokin palkan osa eri maksupäivällä tästä, tehtäisiin

oma erillinen palkkatietoilmoitus. Samalla palkkatietoilmoituksella voi kuitenkin ilmoittaa useita eri palkkalajeja samalle työntekijälle. Palkasta tehtävät vähennykset saa myös ilmoittaa yhteissummana työntekijää kohden. Ainoa huomiotava seikka tässä on se, että ilmoituksella ei voi ilmoittaa ainoastaan vähennettäviä eriä. Näitä on 400-sarjan tulolajit. Ilmoituksella on siis oltava myös eriä, joista vähennyksiä tehdään. Kaikki työntekijälle maksetut palkat tai muut suoritukset kuten luontoisedut kuuluvat ilmoittaa jokaisesta työntekijästä erikseen. Opinnäytetyöni kannalta tämä tarkoittaa vähintään kolmea palkkatietoilmoitusta. (Tulorekisteri 2021a.)

Tulorekisteriin ilmoitetuissa summissa ei lähtökohtaisesti ole alarajaa, mutta mahdolliset muutokset ja poikkeukset tulisi tapauskohtaisesti tarkistaa. Kaikkien eri työntekijöiden palkkatietoilmoitukset, joilla on yksi maksaja ja saman palkanmaksukausi, voidaan ilmoittaa yhdellä aineistolla. Tämä mahdollistaa yhden Katre-ajon järjestelmästä. (Tulorekisteri 2021a.)

Palkkatietoilmoituksella tiedot ilmoitetaan tulorekisterin koodiarvoilla, jotka kaikki löytyvät tulorekisterin palkkojen tulolajit -tiedoista. Koodiarvo on kolminumeroinen tulolaji, joka kertoo, minkä tyyppisestä tulosta on kyse. Tulolajin on vastattava todellisuutta, joten mille tahansa tulolajille ei voi ilmoituksia tehdä. Tilanteissa, joissa epäilen yhtään, onko tulolaji oikea, soitan tulorekisterin neuvontaan ja varmistan asian. Tulolajit on jaettu neljään sarjaan 100-, 200-, 300-, ja 400-sarjaan. Näistä 200-sarjan tulolajeilla ilmoitetaan rahapalkat ja niin, että eri lajit ovat eriteltyinä, ei yhteissummana. 300-sarjan tulolajit ovat täydentäviä pakollisia ilmoitettavia tulolajeja, jos tämän sarjan tuloja esiintyy työntekijällä. Tähän sarjaan kuuluu muun muassa asunto, autoetu, päivärahat, kilometrikorvaukset, osapalkkio ja vakuutuspalkka. 400-sarjan tulolajeilla ilmoitetaan palkasta vähennettävä erät. 100-sarjan tulolajeja käyttävät ne, jotka ilmoittavat palkat yhteissummana, mikä on ilmoituksen vähimmäismäärä. Opinnäytetyön toimeksiantaja on valinnut ilmoituksen antamistavaksi laajemman tarkkuustason eli ilmoitustapa 2., joten 100-sarjan tulolajeja ei käytetä. (Tulorekisteri 2022c.)

Poikkeus edeltävään ohjeistukseen tulee silloin, kun henkilön palkkatietoilmoituksella pitää ilmoittaa palkkalaji vakuutuspalkka. Ilmoitustapa 2:n tulolajien oletuksena on tieto siitä, minkä sosiaalivakuutusmaksujen alainen tulolaji kulloinkin on. Koska vakuutuspalkka-palkkalajia käytettäessä sosiaalivakuutusmaksut menevät vakuutuspalkasta, on tulorekisteriin annettava kaksi ilmoitusta, jotta sosiaalivakuutusmaksut eivät menisi kahteen kertaan. (Tulorekisteri 2022a.)

Jokaisella tulolajilla on sosiaalivakuutusmaksun oletus, jolloin sosiaalivakuutusmaksuun ei tarvitse ottaa kantaa, jos se maksetaan oletuksen mukaisesti. Esimerkiksi 203 bonuspalkka tulolajin oletus on, että siitä toimitetaan ennakkopidätys ja maksetaan sosiaalivakuutusmaksut. Maija Poppasen tulospalkkio ilmoitetaan tulorekisteriin 203 bonuspalkka -tulolajilla, josta on tehty TyEL ja TVM vähennykset, joten se maksetaan oletuksen mukaisesti eikä sosiaalivakuutusmaksuun tarvitse ottaa kantaa. (Tulorekisteri 2021b.) Kun taas Maija Poppasen verovapaa tulospalkkio on käsitelty eri palkkalajilla, 40041 Tulospalkkio ulko. komennus, jonka takana ei ole tulolajia, eli palkkatietoilmoitus ei tällöin lähetä siitä mitään tietoa tulorekisteriin. Sen sijaan Maijan verovapaa palkkalaskelmasta lähteen ainoastaan tieto vakuutuspalkasta, TyEL ja työttömyysvakuutusmaksuista sekä minipidätys.

Listasin taulukkoon 7 kaikki tapaustutkimuksen aikana käyttämäni palkkalajit ja hain niille tulorekisterin tiedoista kolminumeroisen koodin ja tulolajin nimen. Osassa palkkalajeista on teksti ”ei tulolajia”, koska näitä palkkalajeja ei ilmoiteta tulorekisteriin ulkomaan komennuksen aikana. Näistä verottaja ei tarvitse tietoja, koska palkkaan sovelletaan kuuden kuukauden sääntöä ja sosiaalivakuutusmaksut maksetaan vakuutuspalkan mukaan. Excelliin tekemäni tulorekisteri tulolajikohtaisen erottelu löytyy myös liitetiedoista. Tämän lisäksi lisään työntekijä kohtaiset tulorekisteri-ilmoitukset liitetietoihin.

Osake-etu verotetaan palkanlaskennassa kokonaisuudessaan, mutta ilmoitetaan tulorekisteriin kahdella eri tulolajilla. Nämä ovat osakepalkkio tulolajilla 320, joka on luontoisetua ja rahana maksettu osakepalkkio tulolajilla 321.

Taulukko 7. Lista kaikista palkkalajeista, joita tapaustutkimuksessani käytin ja niiden tulorekisterin tulolajit. Ei tulolajia kerro, että tätä tiettyä palkkalajia ei ilmoiteta tulorekisteriin. Taulukko 7 löytyy myös opinnäytetyön liitetiedoista. (Tulorekisteri 2021b; Tulorekisteri 2021c; Tulorekisteri 2022b.)

Palkkatietoilmoitus Tulorekisteriin			
Palkkalajin numero	Palkkalajin nimi	Tulorekisterin tulolaji tai ei tulolajia	Laji
10007	Kk-palkka ulkom. Komen- nus (veroton, ei lakis. Vak.)	Ei tulolajia	Tuloerä
10011	Vakuutuslasku kuukau- dessa, sl 5, minipidätys	352 Vakuutuslasku	Tuloerä
10114	Asuntoraha ulkom. Ko- mennus (veroton, ei la- kis.vak)	Ei tulolajia	Tuloerä
40000	Tulospalkkio (ei lomapa- lkan alainen)	203 Bonuslasku	Tuloerä
40041	Tulospalkkio ulko. Komen- nus (veroton, ei lakis.vak)	Ei tulolajia	Tuloerä
70603	Osake-etu/RSU (Ei tyEL, Tvm,SOTU) Muuna kuin rahana	320 Osakepalkkio	Luontoisetu
70605	Osake-etu/RSU (Ei TyEL,Tvm,SOTU) Rahana	321 Osakepalkkio	Luontoisetu
70115	Matkahuu.etu ulkom. Ko- mennus (veroton, ei lakis. Vak.)	Ei tulolajia	Luontoisetu
80951	RSU ennakkovähennyksen palautus (netto)	Ei tulolajia	Korvaus
90000	Ennakkopidätys = minipi- dätys	402 Ennakkopidätys	Vähennetään mitä voidaan
90000	Ennakkopidätys	402 Ennakkopidätys	Vähennetään mitä voidaan
90100	Työeläkemaksu (TyEL)	413 Työntekijän työelä- kevakuutusmaksu	Vähennetään mitä voidaan
90200	Työttömyysvakuutus- maksu	414 Työntekijän työttö- myysvakuutusmaksu	Vähennetään mitä voidaan
90400	Ay-jäsenmaksu	408 Nettopalkasta vä- hennettävä muu erä	Vähennetään mitä voidaan

Tulorekisterin tulolajikohtaisesta erottelusta on syytä huomioida, että minipidätys raportoidaan ennakkopidätyksenä, kuten muutkin ennakkopidätykset kormennuslaisten verotettavilta palkkalaskelmilta. Ero tulee siinä, että ilmoituksella

on lisätieto ulkomailla työskentelevä henkilö sekä kuuden kuukauden sääntö soveltuu, jolloin ennakkopidätys osataan yhdistää minipidätykseen. Vastaava tapahtuu TyEL ja TVM vähennysten kohdalla, jolloin ne yhdistyvät vakuutuspalkkaan, koska ulkomaan komennuksen aikaista ansiota ei ilmoiteta tulorekisteriin. Ulkomaankomennuksella olevilta raportoidaan myös NT2-tiedot, koska maksettuun palkkaan sovelletaan kuuden kuukauden sääntöä ja palkasta on jätetty ennakkopidätys tekemättä. Ilmoituksella annetaan työskentelyvaltion tieto eli Kiina. Jokaisen työntekijän kohdalla annetaan tieto oleskelujaksosta ja työskentelyjaksosta Kiinassa. Samassa ilmoituksessa ilmoitetaan rasittaako palkka työntekovaltiossa olevan kiinteän toimipaikan tulosta ja onko työskentelyvaltiolla verotusoikeus palkkaan. Kaikki oleskeluajat Suomessa tulee myös ilmoittaa koko komennuksen ajalta päivämäärin tai jos oleskelua Suomessa ei ole kertynyt. (Tulorekisteri 2022a.)

Järjestelmän käytössä vaadittiin ylimääräistä vaivannäköä niistä komennuksella olevista työntekijöistä, joiden palkkatietoilmoitukset vaativat kahden erillisen ilmoituksen tekemistä. Järjestelmästä lähetetään aluksi yksi palkkatietoilmoitus, jossa on tiedot verokortista ja ennakkopidätyksestä. Tässä kohdin NT-2 tiedot käydään laittamassa pois, jotta palkkatietoilmoituksella ei lähde mitään ulkomaankomennukseen liittyviä tietoja. Tällöin palkkatietoilmoitus näyttää aivan samalta kuin henkilö olisi Suomessa töissä. Palkkatietoilmoitusta lähetettäessä oli nyt helppo valita ajonumero, jolla oli ajettu verotettavat palkkalajit. Palkkatietoilmoitus poimii tällöin ainoastaan sen ajon tapahtumat ilmoitukselle.

Toinen palkkatietoilmoitus lähetetään erikseen niin, että NT-2 ilmoitukset laitetaan päälle, verokortin tiedot otetaan pois ja ulkomailla työskentelevä henkilö - tietoon ruksi päälle. Palkkatietoilmoitus valitaan kuten yllä ajonumeron mukaan, jolloin palkanlaskennan järjestelmästä lähettää ainoastaan verovapaalla palkkalaskelmalla käsitellyt tapahtumat. Valitsin toimintatavan näin päin, koska viimeiseksi ajettu tieto oli helpompi jättää, koska henkilön ulkomaankomennus jatkui.

5 Työnantajankulut

Päätin sisällyttää työnantajakulut opinnäytetyöhöni, sillä ne auttavat ymmärtämään palkkakustannuksia myös työnantajan näkökulmasta. Idean sain Yritys A:lta, joka kaipasi erityisraporttia komennuksen aikaisista palkoista. Raportin tuli eritellä komennuksella olevien työntekijöiden palkkakulut niin, että sosiaalimaksut ja muut palkkoihin liittyvät työnantajakustannukset olivat eroteltavissa muista työntekijöistä.

Opinnäytetyötä varten tein vastaavan työnantajakuluja kuvaavan raportin tapaustutkimuksen esimerkkihenkilöistä. Taulukossa 8 on näkyvissä oma manuaalinen versioini raportista. Mukana on ainoastaan työnantajan kustannukset eikä työntekijän kustannuksia, kuten ennakkopidätystä tai Ay-jäsenmaksua. Raportilla on miinusmerkkisinä sosiaalimaksujen työntekijä osuudet, jotta loppulaskelmalle jää ainoastaan työnantajan kustannukset.

Taulukkoa voi lukea niin, että A-sarakkeessa on kaikki palkkalajit, jotka tapaustutkimuksessa olivat mukana ja jotka näkyvät työntekijöiden palkkalaskelmilla. B-, C-, ja D-sarakkeissa on tapaustutkimuksen henkilöt palkka summineen. Viimeisessä E-sarakkeessa on kolmen esimerkkihenkilön palkkalajin yhteensä laskevat summat kyseiseltä riviltä. Vihreällä merkityt rivit eli palkanosat on otettu mukaan työnantajakululaskelmaan. Vaaleaksi jätetyt rivit eivät kuulu työnantajan palkkakustannuksiin eivätkä ole mukana lopussa olevassa yhteensä summassa rivillä 26. Noudatin tässä tapaustutkimuksen Yritys A:n linjaa. Viimeisenä keltaisella korostettuna näkyy työnantajankustannukset, jotka ovat 24 401,13 euroa.

Yritys A:n toivomuksesta matkapuhelinetua ei ole otettu mukaan laskelmaan, koska se ei ole varsinaista rahaa vaan luontoisetua. Tulospalkkio jätettiin myös pois, koska Yritys A katsoi sen liittyvän edellisen tilikauden kertymään, joten he eivät laske sitä tämän tilikauden työnantajakuluihin. Työntekijöille maksetut osakepalkkiot eivät ole Suomen yhtiön rahoittamia, joten nekin jätettiin pois, koska ne eivät olleet Yritys A:n työnantajakuluja.

Taulukko 8. kuvaa työnantajakuluja kolmen esimerkkihenkilön palkkalaskelmilta esimerkki kuukaudelta.

	A	B	C	D	E
1	Työnantajan kulut komennuksella olevien työntekijöiden palkoista				
2					
3	PALKKALAJIT	TYÖNTEKIJÄT			
4	Nimi	Pablo Picasso	Hans Geiger	Maija Poppanen	Yhteensä
5	Kustannuspaikka	122 Kiina	123 Kiina	124 Kiina	
6	10007 Kk-palkka ulkom. komennus (veroton, ei lakis.vak.)	9 588,78	4000	6000	19 588,78
7	10011 Vakuutuspaikka kuukaudessa, sl 5, minipidätys	9 800,00	4371,91	6400	20 571,91
8	70115 Matkapuh. etu ulkom. komennus(veroton,ei lakis.vak)	20	11,21	20	51,21
9	70603 Osake-etu/RSU (Ei TyEL,Tvm,SOTU) Muuna kuin rahana	1 426,78	0	0	1 426,78
10	70605 Osake-etu/RSU (Ei TyEL,Tvm,SOTU) Rahana	893,19	0	0	893,19
11	80951 RSU ennakkovähennyksen palautus (netto)	-893,19	0	0	-893,19
12	10114 Asuntoraha ulkom. komennus(veroton, ei lakis.vak.)	0	0	800	800,00
13	40041 Tulospalkkio ulko.komennus (veroton,ei lakis.vak.)	0	0	7 534,25	7 534,25
14	40000 Tulospalkkio (ei lomapalkan alainen)		0	2 465,75	2 465,75
15	90000 Ennakkonpidätys	-893,19	0	-986,3	-1 879,49
16	90000 Ennakkonpidätys (minipidätys) 1,96%	-192,08	-85,69	-125,44	-403,21
17	90100 Työeläkemaksu (TyEL) (7,15% tai 8,65%)	-700,7	-378,17	-633,9	-1 712,77
18	90200 Työttömyysvakuutusmaksu (1,5%)	-147	-65,58	-59,01	-271,59
19	90400 Ay-jäsenmaksu	-49	0	0	-49,00
20	Maksetaan Nettona	8500	3470,56	14921,37	26 891,93
21	Työnantajan Sairausvakuutusmaksu (1,53%)	149,94	66,89	97,92	314,75
22	Työeläkevakuutusmaksu (työnantaja ja työntekijä) (24,84%)	2434,32	1085,98	1589,76	5 110,06
23	Työttömyysvakuutusmaksu (työnantaja ja työntekijä) (2,02%)	197,96	88,31	129,28	415,55
24	Ryhmähenkivakuutusmaksu (0,06%)	5,88	2,62	3,84	12,34
25	Työtapaturmavakuutus (0,7%)	68,6	30,60	44,8	144,00
26	Työnantajan kustannukset Yhteensä				24 401,13

Riviltä 21 alkaen on työnantajan sosiaalivakuutusmaksujen osuudet. Nämä prosentit tulevat järjestelmään syötetyistä prosenteista, jotka voivat vaihdella asiakaskohtaisesti. Kyseisellä asiakkaalla käytetään vuoden 2023 keskiarvoprosentteja. Työntekijän työeläke- (rivi 17) ja työttömyysvakuutusmaksu (rivi 18) ovat miinusmerkkisinä mukana, koska nämä maksut eivät kuulu työnantajan kuluihin. Olisi ollut myös mahdollista laskea rivistä 21 alkaen ainoastaan työnantajan prosenttien mukaiset summat, mutta päädyin taulukossa näkyvään vaihtoehtoon,

koska järjestelmästä saa ulos työnantajan ja työntekijän sosiaalimaksujen yhteissummat. Tällä tavoin pystyin pienentämään manuaalisen työn virhemarginaalia.

Taulukosta näkee, että kolmen esimerkkihenkilön työnantajakustannukset esimerkkikuukaudelta olivat 24 401,13 euroa. Työntekijöiden palkat työnantajalle ovat olleet kk-palkka ulkomaankomennuksenaikana 19 588,78 € + asuntoraha 800 € = 20 388,78 €. Tästä näkee, että ylimääräisiä kustannuksia työnantajalle tuli $24\,401,13\text{ €} - 20\,388,78\text{ €} = 4\,012,35$ sosiaalimaksuina. Huomioitavaa on, että verovapaasti työnantaja voi maksaa myös komennukselle lähteville työntekijöille muutosta aiheutuvia korvauksia, jotka eivät näy tässä laskelmassa. Tämä laskelma ottaa vain kantaa normaalina kuukautena maksettaviin palkkoihin ja niistä tuleviin kustannuksiin työnantajalle. Palkkojen kustannuseriä voidaan laskelman mukaan jakaa eri kustannuspaikoille.

6 Päätäntö

6.1 Yhteenveto ja palkanlaskijan muistilista

Loppuyhteenvedoksi kokosin palkanlaskijan muistilistan, jonka avulla ulkomaankomennusten palkanlaskentaprosessit on sujuvampi aloittaa. Tämä lista toimii palkanlaskijan apuvälineenä ja tarkistuslistana, jonka avulla voidaan varmistaa, että kaikki tarvittavat tiedot on kerätty.

Muistilista on erityisen hyödyllinen komennusten alkaessa, sillä se auttaa hahmottamaan, mistä lähteä liikkeelle ja mitä tietoja on tarpeen kerätä. Lisäksi se toimii yhteenvetona selvitystyön lopussa, kooten kaiken opitun kiteytetysti yhteen listaan.

On tärkeää ymmärtää, että ulkomaankomennus vaikuttaa palkkojen käsittelyyn merkittävästi, ja siksi raportointi sekä jokainen palkkalaji tulee tarkistaa huolellisesti. Jokainen komennus on erilainen, joten suoraa esimerkkiä ei voi kyseenalaistamatta ottaa edellisestä. Tietyt piirteet komennuksissa kuitenkin toistuvat

ja vaikuttavat samalla tavoin kuten komennuksen kesto, vakuutuslasku ja vakuutusmaksun tärkeys.

Palkanlaskijan muistilista:

1. Selvitä aluksi komennuksen kohteena oleva maa.
 - a. Tutustu kyseisen maan verosopimukseen.
 - b. Tutustu kyseisen maan sosiaaliturvasopimukseen.
2. Selvitä aiotun komennuksen kesto.
 - a. Jos komennuksen kesto on yli kuusi kuukautta → verovapaata
 - b. Jos komennuksen kesto on alle kuusi kuukautta → ei verovapaata
3. Pyydä vakuutuslaskusopimus, jos komennus kestää yli kuusi kuukautta ja työntekijän vakuuttaminen säilyy Suomessa.
4. Pyydä vakuutusmaksu.
 - a. Kertoo pitkälti vakuuttamiseen liittyvien maksujen velvoitteet, loput varmistukset tarkistetaan sosiaaliturvasopimuksesta.
5. Muistuta työnantajaa tekemään KELA-ilmoitus.
6. Selvitä mekaanikkosääntö.
 - a. Lasketaanko verosopimuksissa kuuden kuukauden sääntö seuraavista 12 kuukaudesta vai verovuodesta.
7. Tarkista kaikki komennuksella olevien palkkalajit ja laskentasäännöt.
 - a. Onko verotettavaa vai verovapaata?
 - b. Kuuluuko tulla TyEL tai TVM laskentaan mukaan?
 - c. Jos henkilöllä on poikkeavia etuja komennuksen aikana, miten ne käyttäytyvät?
 - d. Vanhempainvapaat eivät ole verovapaata, vaikka ansiot muuten olisivat.
 - e. Lopputilin yhteydessä maksettavaksi tulevat korvaukset voivat joissain tilanteissa olla verovapaata riippuen onko ansaittu korvaus komennuksen aikaiseen ansioon liitettävää. Lomakorvaus on verovapaata vain siltä osin kuin lomapäivät on ansaittu komennuksen aikana.
8. Lue komennussopimus.
 - a. Varmista, mitä on sovittu lomien kertymisestä ja pitämisestä komennuksen aikana.

6.2 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tutkimusongelma oli kartoittaa Kiinaan komennettujen työntekijöiden palkkaproessit. Tutkimuskysymys oli: Mitä tietoja tarvitaan palkanlaskennassa Kiinaan komennetun työntekijän palkkaa käsiteltäessä? Alakysymyksinä olivat: Kumpi valtio saa verottaa komennuksella olevan työntekijän palkkaa, Kiina vai Suomi? Kumpaan valtioon komennuksella oleva työntekijä vakuutetaan ja sosiaalimaksut maksetaan, Kiinaan vai Suomeen? Pitääkö komennetulle työntekijälle tehdä vakuutuspalkkasopimus? Pitääkö komennetulle työntekijälle ottaa vakuutustodistus? Mitä tietoja palkkatietoilmoituksella on ilmoitettava komennuksen aikana tulorekisteriin?

Työn tietoperustasta käy jo ilmi, miten monet eri asetukset, lait ja säädökset vaikuttavat Kiinassa komennetun työntekijän palkanlaskennan prosesseihin. Palkanlaskijalle tämä tarkoittaa lakien, asetusten ja säännösten tuntemista. Mitään ei tarvitse osata ulkoa, mutta oleellista on osata selvittää ja tietää mistä lähteä liikkeelle. Verosopimus ja sosiaaliturvasopimus olivat tärkeitä, mutta kuitenkin tärkeimmäksi määritteleväksi tekijäksi nousi komennuksen kesto ja mahdollinen saatu tai ei saatu vakuutustodistus.

Selvityksen tuloksista pystyttiin päättämään, että Kiinan komennusten palkka prosessien alkaessa palkanlaskija tarvitsee komennussopimuksen, vakuutustodistuksen ja komennuksen suunnitellun ajankohdan. Komennuksen kestosta riippuen palkanlaskija tarvitsee vakuutuspalkkasopimuksen. Tästä löytyi vakuutuspalkka, joka olikin yksi tärkeimmistä osista palkkalaskelmilla, koska sen mukaan työnantajan sekä työntekijän sosiaalivakuutusmaksut laskettiin.

Kuten työn tietoperustassa voitiin havaita, oli vakuutuspalkkasopimuksen tekeminen pakollista ainoastaan yli kuusi kuukautta kestäville komennuksilla. Vakuutuspalkan määrittely myös lyhyemmille komennuksille oli sallittua ja jopa suositeltavaa, jos komennuksen nähtiin mahdollisena jatkuvan pidempään kuin alun perin oli suunniteltu. Jos alle kuusikuukautta kestävä komennus pitenisi,

jouduttaisiin vakuutuslaskuun määrittelemään takautuvasti komennuksen alusta alkaen.

Työn tietoperustassa kävi ilmi myös, että työnantaja oli velvollinen ottamaan vakuutustodistuksen jokaiselle komennukselle lähetetyille työntekijälle riippumatta komennuksen kestosta. Vakuutustodistus määritteli sen, mihin valtioon sosiaalimaksut maksettiin sekä kumpaan valtioon työntekijä vakuutettiin.

Selvitystyön tuloksissa ilmeni, että yli kuusi kuukautta kestävässä komennuksessa tulot olivat pääsääntöisesti verovapaata. Verotuksen määrittely ei kuitenkaan aina ollut yksiselitteistä, sillä poikkeuksia saattoi ilmetä esimerkiksi palkanosiin liittyen, jotka olivat kertyneet Suomessa tehdyn työn perusteella. Selvitystyöstä tämä kävi ilmi bonusten ja osakepalkkioiden käsittelyssä. Tästä syystä tärkein oppi olikin se, että jokaisen uuden palkkalajin kohdalla on pysähdyttävä miettimään tarkemmin, mihin sen maksaminen perustuu, koska yhtä selkeää ohjetta siihen ei voi antaa.

Työn tuloksista selvisi, että komennuksen aikana tulorekisterin palkkatietoilmoituksella ei tarvinnut ilmoittaa tuloja, joista ei ollut tehty ennakkopidätystä. Tulorekisteriin oli kuitenkin tärkeää ilmoittaa vakuutuslasku, jos sellainen oli määriteltä ja siitä tehdyt vähennykset, jos ne maksettiin Suomeen. Tulorekisteriin piti myös ilmoittaa työntekijän ulkomaan työskentelyä koskevat kansainväliset tiedot eli NT2-tiedot.

Selvitystyön tuloksista pystyttiin näyttämään toteen, että Kiinan komennukset muuttivat palkkahallinnon prosesseja kokonaan. Jokainen palkkalaji piti rakentaa uudestaan, sillä sen taustalta lähtevät ilmoitukset tulorekisteriin muuttuivat. Lisäksi kaikki laskentakaavat palkkalajien takana muuttuivat, koska niitä ei otettu huomioon ennakkopidätyksessä. Työntekijän tiedot palkanlaskennan järjestelmässä piti päivittää, jotta kansainväliset tiedot saatiin ilmoitettua oikein.

Kaiken kaikkiaan palkanlaskennan komennusprosessi oli erittäin raskas ja vaatii suuria muutoksia.

6.3 Työn luotettavuuden arviointi

Opinnäytetyön viitekehykseen käytettiin vain luotettavia lähteitä, eikä yhtä lähdettä pidetty automaattisesti oikeana ilman sen tarkistamista toisesta lähteestä. Viimekädessä varmistuksia tehtiin verottajalta työnantajan asiointi palvelusta tai tulorekisterin neuvonnasta. Työssä käytettyjä tietoja etsittiin laajalti hyödyntäen kaikki verottajan tarjoamat syvälliset ohjeistukset. Tulkinnanvaraisia asioita tutkin lisää, jotta oikeellisuuteen voitaisiin luottaa. Tästä syystä voin todeta tietoperustan olevan luotettava.

Opinnäytetyön tulos on kuvaus kolmesta esimerkistä yhden yrityksen palkanlaskennan prosesseissa, eikä ne sellaisenaan ole suoraan siirrettävissä toiseen komennuksenalaiseen palkanlaskentaan. Voinkin todeta, että selvitystyön yleistettävyyttä ei ole hyvä. Tuloksista pystyy silti hyödyntämään laskentakaavoja, kuten vakuutuspalkan käyttäytyminen osakuukauden aikana tai tulospalkkion jakaminen tilanteissa, joissa osa tulospalkkiosta on verotettavaa ja verovapaata.

Selvitystyön luotettavuudesta voin todeta, että jos joku muu toistaisi tekemäni tutkimuksen, hän pääsisi samaan lopputulokseen käyttäen vuoden 2023 sosiaalivakuutusmaksuprosentteja. Tulorekisteri on suhteellisen uusi, joten sen käyttötarkoitus voi laajentua ja ilmoitus velvollisuudet voivat muuttua, samoin kuin tulolajien numerot. On siis mahdollista, että palkkatietoilmoitukset muuttuvat, jos velvollisuudet muuttuvat. Kuitenkin tutkimuksen toistettavuus vuoden 2023 sääntöjen mukaan tulorekisteri-ilmoituksen tulos olisi sama.

Opinnäytetyön tutkimusosuus mittasi juuri sitä, mitä sen oli tarkoituskin mitata eli kattavasti eri palkkalajien käyttäytymistä ulkomaan komennuksen aikana. Otannassa oli laajasti huomioituna eri palkkalajit sekä erilaiset komennustilanteet. Kaikkia mahdollisia variaatioita ei kuitenkaan ollut mahdollista ottaa mukaan tähän otantaan.

Tiedot eivät myöskään ole hyödynnettävissä suoraan komennuksiin muissa maissa, koska maiden väliset sosiaaliturvasopimukset ja verotussopimukset poikkeavat toisistaan. Raportointivelvoitteet sen sijaan ovat helpommin siirrettävissä ja siten myös hyödynnettävissä komennustilanteissa laajemmin.

6.4 Pohdintoja

Opinnäytetyötä aloittaessani sain jo melko pian laskettavaksi ensimmäiset Kiinan komennuksella olevien palkat, joten pääsin hyvin pian hyödyntämään selvitystyötäni. Komennuksia tuli tiputellen lisää ja palkkahallinnon prosesseissa eteen tuli jatkuvasti uusia kysymyksiä ja palkanosia, joiden käsittelyä selvittelin. Mitä monimutkaisempia prosesseja eteeni tuli, kuten tulospalkkiot ja osake-edut, huomasin, että oli tärkeätä saada asiat kirjattua ylös. Tämä auttoi minua sisäistämään prosessit paremmin, koska palkka-aikataulut ovat melko lyhyet ja kiireessä asioiden sisäistäminen ja omaksuminen ei ole yhtä tehokasta.

Haasteita oli alkuun käsitteiden kanssa kuten kuuden kuukauden sääntö, vakuustodistus ja mekaanikkosääntö, joten uskoisin, että suurimman hyödyn yleisellä tasolla voikin saada nimenomaan käsitteiden ymmärtämisestä. Oli myös vaikeata ymmärtää, mihin mikäkin vaikutti ja miten asiat linkittyivät toisiinsa. Kun pääsi jyvälle siitä, mikä asia piti selvittää ensin, koska se vaikutti seuraavaan asiaan, oli hiukan helpompi edetä. Tämä oli se syy, miksi halusin loppuun vielä palkanlaskijan muistilistan. Toivon, että se helpottaisi juuri edellä kuvatun ongelman kanssa. Itselleni suurin oivallus tuli juuri siitä, kun ymmärsin, että komennuksen kestolla on merkitystä ansioiden verovapauteen ja kuuden kuukauden säännön soveltaminen linkittyy samaan, mikä johtaa siihen, pitääkö työntekijällä olla vakuutusmaksu sovittuna.

Käytännössä opinnäytetyöni selvitystyö eteni rinnakkain todellisten palkanlaskennan prosessien kanssa. Tapaustutkimuksessani tein yhteenvedon kaikista mahdollisista palkanlaskennan prosesseista, joita eteeni oli viimeisen vuoden aikana tullut, joten se ei ole suora kuvaus yhdestä kuukaudesta. Harvat työnantajat maksavat sekä tulospalkkiota että osakeoptioita samassa kuussa, tai

lähettävät useaa henkilöä saman aikaisesti ulkomaille. Usein näitä kuluja pyritään jakamaan kuukausien välille, mutta opinnäytetyöni kannalta oli paljon mielenkiintoisempaa nostaa mahdollisimman laajasti esille erilaisia tapauksia.

Joissakin kuukausissa huomasin, että selvitystyö oli jo tehty, kun palkanlaskentaan tuli uusi palkanosa käsiteltäväksi. Toisina kuukausina taas päinvastoin, jolloin tiesin, että työni on vielä kesken. Aivan työni loppuvaiheessa eteen tuli vielä uusi palkanosa, jota en ollut lopputyöni kannalta selvittänyt, mutta jouduin siinä kohdin laittamaan rajan työlleni. Kaikkia mahdollisia palkkalajeja en pysty saamaan sisällytettyä työhöni, vaikka kuinka mielenkiintoista se olisikin. Tästä seuraava asiaan perehtyvä tai tutkimusta tekevä voisikin ottaa huomioon lyhyemmät työkomennukset ja ottaa mukaan mahdolliset irtisanoutumiset kesken komennuksen tai vanhempainvapaan käsittelyn. Hyvä näkökulma ulkomailla työntekemiseen olisi myös etätyöt, jonne lähdetään omasta tahdosta eikä työnantajan lähettämänä.

Palkanlaskijalle ei sallita virheitä, vaikka työtä tekee edelleen pitkälti ihminen, jolle virheiden sattuminen on mahdollista ja inhimillistä. Tästä syystä oli tärkeätä selvittää, mitä palkkahallinnossa tuli ottaa huomioon ennen, kuin työntekijöiden komennukset alkoivat. Uskon, että kollegani pystyvät hyödyntämään työssäni selvittämiäni asioita sekä saamaan omia oivalluksia työhönsä.

Lähteet

Ammattiliitto Pro 2022. Soitettu puhelu 16.9.2022 heidän vaihteeseensa (p 09-172731), josta puhelu ohjattu asiantuntijalle.

Ammattiliitto Pro 2023. Ammattiliitto Pron jäsenmaksu ja jäsenmaksun maksaminen. <https://proliitto.fi/fi/jasenmaksu#d8d0b200>. Viitattu 29.4.2023.

Edilex 2012. Määttä Tero & Lallukka, Taneli. Veronalainen palkkatulo ulkomaisen yrityksen maksaessa nettopalkkaa Suomessa tehdystä työstä. https://www.edilex.fi/verohallinnon_ohjeet/2012_1120.html. Viitattu 5.3.2023.

Edilex 2022. Määttä, Tero & Heinrichs, Nina. https://www.edilex.fi/verohallinnon_ohjeet/2020_12221.html#2%20Kertymisperiaate. Viitattu 5.3.2023.

Edilex 2023. Ulkomailla työskentelyn verotus. https://www.edilex.fi/verohallinnon_ohjeet/2022_0114.html#4%20Verosopimusten%20vaikutus. Viitattu 5.3.2023.

Eläketurvakeskuksen koulutus 16.11.2022. Ulkomaantyön vakuuttamisen työnantajainfo. Viitattu 5.2.2023.

Eläketurvakeskus 2023a. A1-todistuksen hakeminen. <https://www.etk.fi/tyo-ja-elakkeet-ulkomailla/ulkomaantyon-vakuuttaminen/todistuksen-hakeminen/>. Viitattu 5.2.2023.

Eläketurvakeskus 2023b. Suomesta ulkomaille. <https://www.etk.fi/tyo-ja-elakkeet-ulkomailla/ulkomaantyon-vakuuttaminen/suomesta-ulkomaille/>. Viitattu 5.2.2023.

Eläketurvakeskus Säädospalvelu 2017. Laki sosiaaliturvasta Kiinan kanssa tehdyn sopimuksen lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta 20.2.2015/149 (SopS 4/2017). <http://www.saadospalvelu.fi/fi/lainsaadanto/sops/20170005>. Viitattu 5.2.2023.

Ennakkoperintälaki 1996. 20.12.1996/1118. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19961118#L2P13>. Viitattu 30.4.2023.

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) n:o 593/2008, sopimusvelvoiteisiin sovellettavasta laista (Rooma I) <https://eur-lex.europa.eu/legal->

content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:02008R0593-20080724&from=EN. Viitattu 25.2.2023.

Finlex 1978. 1978/627. Laki rajoitetusti verovelvollisen tulon verottamisesta. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1978/19780627>. Viitattu 6.3.2023.

Finlex 1987. 62/1987 Suomen tasavallan hallituksen ja Kiinan kansantasavallan hallituksen välinen SOPIMUS tuloveroja koskevan kaksinkertaisen verotuksen välttämiseksi ja veron kiertämisen estämiseksi. https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1987/19870062/19870062_2. Viitattu 5.2.2023.

Finlex 1992. 30.12.1992/1535 Tuloverolaki. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19921535>. Viitattu 6.3.2023.

Finlex 2010. 104/2010. Tasavallan presidentin asetus Kiinan kanssa tuloveroja koskevan kaksinkertaisen verotuksen välttämiseksi ja veron kiertämisen estämiseksi tehdyn sopimuksen voimaansaattamisesta ja sopimuksen lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta annetun lain voimaantulosta. <https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2010/20100104?search%5Bpika%5D=104%2F2010&search%5Btype%5D=pika#idm45053758363600>. Viitattu 26.2.2023.

Finlex 2019. 16/2019. Laki asumisperusteisesta sosiaaliturvasta rajat ylittävissä tilanteissa. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190016#Pidm45053757818176>. Viitattu 5.3.2023.

Hanni, Mikko & Kettunen, Suvi & Tähti Outi 2022. Työnteon erilaiset muodot käytännönläheisesti. Kauppakamari, Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15.–16. uudistettu painos Tammi, Helsinki.

Hyvärinen, Heikki 9.3.2021. Luento Oikeudenperusteet ja sopimusoikeus -kursilla Teamsissä.

Ilmarinen 2023. Tapahtumat ja koulutukset asiakkaillemme. <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/tapahtumat/>. Viitattu 27.5.2023.

Karttunen, Timo & Laasanen, Hanna & Sippel, Liisa & Uitto, Tero & Valtonen, Marjo 2012. Juridiikan perusteet. 1.-3. painos. Sanoma Pro Oy, Helsinki.

Kela 2022. Päivitetty 7.10.2022. Komennus muihin maihin. <https://www.kela.fi/tyonantajat-suomesta-ulkomaille-lahetetty-tyontekija-muutmaat>. Viitattu 17.11.2023.

Kela Y38T. <https://www.kela.fi/benefit-forms/Y38T.pdf>. Viitattu 17.11.2023.

Kotkas, Toomas 2019. Rajat ylittävä sosiaalioikeus. Alma Talent, Helsinki.

Mattila, Kati & Parnila, Kirsi & Väisänen, Marika 2022. Palkanlaskenta käytännönläheisesti. Kauppakamari, Helsinki.

Peltomäki, Tomi 2020. Ennakkoperintälaki käytännössä. 3., uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki.

Saaranen-Kauppinen Anita & Puusniekka Anna. 2006 KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietotarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>. Viitattu 5.2.2023.

Saarinen, Mauri 2018, Ulkomaankomennus, Työ-, sosiaali- ja vero-oikeudelliset näkökohdat. Alma Talent sähköinen kirja, Helsinki. Viitattu 25.2.2023.

Sairausvakuutuslaki 2004. 21.12.2004/1224. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224>. Viitattu 30.4.2023.

Teknolohiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 2023. <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/tyoehto/?start=t&end=t>. Viitattu 27.5.2023.

Teknolohiateollisuus ry ja teollisuusliitto ry 2020. Työehdot ulkomaantyössä, Teknolohiateollisuuden työntekijät. https://teknolohiateollisuus.fi/sites/default/files/inline-files/Ty%C3%B6ehdot%20ulkomaanty%C3%B6ss%C3%A4_Teknolohiateollisuuden%20ty%C3%B6ntekij%C3%A4t_web.pdf. Teknolohiateollisuus ry ja Teollisuusliitto ry, Helsinki. Viitattu 12.2.2023.

Tulorekisteri 2021a. Tulorekisteri suorituksen maksajille. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/>. Viitattu 28.5.2023.

Tulorekisteri 2021b. Palkkojen tulolajit: 200-sarja. Ilmoitustapa 2 (täydentävät tulolajit). <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/palkkatiedot/palkkojen-tulolajit/palkkojen-tulolajit-200-sarja/>. Viitattu 28.5.2023.

Tulorekisteri 2021c. Palkkojen tulolajit: 400-sarja. Tuloista vähennettävät erät ja muut maksut. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/palkkatiedot/palkkojen-tulolajit/palkkojen-tulolajit-400-sarja/>. Viitattu 28.5.2023.

Tulorekisteri 2022a. Tietojen ilmoittaminen tulorekisteriin: kansainväliset tilanteet. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/yksityiskohtaiset-tulorekisterin-ohjeet/64184/tietojen-ilmoittaminen-tulorekisteriin-kansainvaliset-tilanteet7/>. Viitattu 26.2.2023.

Tulorekisteri 2022b. Palkkojen tulolajit: 300-sarja, Erikseen ilmoitettavat tulolajit. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/palkkatiedot/palkkojen-tulolajit/palkkojen-tulolajit-300-sarja/>. Viitattu 30.4.2023.

Tulorekisteri 2022c. Palkkojen tulolajit. Tulorekisterin tulolajit. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/palkkatiedot/palkkojen-tulolajit/>. Viitattu 28.5.2023.

Tulorekisteri 2023a. Kansainväliset tilanteet tulorekisterissä. Päivitetty 9.1.2021. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/palkkatiedot/kansainvaliset-tilanteet/>. Viitattu 5.2.2023.

Tulorekisteri 2023b. Tietoa tulorekisteristä. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/tietoa-meist7/>. Viitattu 26.2.2023.

Tulorekisteri 2023c. Tietojen ilmoittaminen tulorekisteriin: työntekijän palkitseminen, yrittäjälle maksettavat suoritukset ja muut erityistilanteet. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/yksityiskohtaiset-tulorekisterin-ohjeet/65852/tietojen-ilmoittaminen-tulorekisteriin-tyontekij%C3%B6ntekij%C3%A4n-palkitseminen-yritt%C3%A4j%C3%A4lle-maksettavat-suoritukset-ja-muut-erityistilanteet7/>. Viitattu 29.10.2023.

Tuloverolaki 30.12.1992/1535. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19921535>. Viitattu 12.2.2023.

Työeläkelakipalvelut 2014a. Vakuutuspalkan määräytyminen, Työnantaja ja työntekijä määrittelevät yhdessä vakuutuspalkan. https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=302321. Viitattu 12.2.2023.

Työeläkelakipalvelut 2014b. Tulospalkkio on eläkkeen perusteena olevaa työansiota. https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?&document_id=303280. Viitattu 28.5.2023.

Työeläkelakipalvelut 2018. Vakuutuspalkan määräytyminen, vakuutuspalkka on vastaavasta työstä Suomessa maksettava palkka. https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=311002. Viitattu 12.2.2023.

Työeläkelakipalvelut 2019. Vakuutuspalkka eläkkeen perusteena olevana työansiona https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/folder1.faces?&document_id=1437&navigation_history=200246_0,201410&folder_id=201410. Viitattu 29.4.2023.

Työeläkelakipalvelut 2020. Koontiasiakirja, Vakuutuspalkka eläkkeen perusteena olevana työansiona. https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/compilation.faces?folder_id=200182. Viitattu 12.2.2023.

Työeläkelakipalvelut 2021. Työsuhdeoptio - onko eläkkeen perusteena olevaa työansiota. https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=316869. Viitattu 30.4.2023.

Työeläkelakipalvelut 2023. Kiinan sosiaaliturvasopimus. https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/folder1.faces?folder_id=201172&navigation_history=200246_0,200319_0,200319. Viitattu 5.2.2023.

Työllisyysrahasto 2022. Työttömyysvakuutusmaksuvelvollisuus. Tulolajeja, jotka eivät kuulu työttömyysvakuutusmaksun piiriin ovat muun muassa. <https://www.tyollisyysrahasto.fi/tyottomyysvakuusmaksut/tyottomyysvakuutusmaksuvelvollisuus/>. Viitattu 30.4.2023.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lain-saadanto/20010055#L11>. Viitattu 12.2.2023.

Vakuutusyhtiö Ilmarinen 2022. Ulkomaantyon Webinaari 9.11.2022. Osallistujat Nurmi, Tiina vakuutus- ja eläkejohtaja, Ilmarinen & Herranen, Marjo ulkomaantyon vakuuttamisen asiantuntija, Eläketurvakeskus & Klemola, Antti lakimies, Kela & husu, Niko-Kalle manager, Vialto Partners & Salminen, Rasmus ylitar-kastaja, lupa- ja kansalaisuusyksikkö, Maahanmuuttovirasto. Viitattu 5.2.2023.

Valtioneuvosto 2017. Sosiaaliturvasopimus Kiinan kanssa. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/sosiaaliturvasopimus-kiinan-kanssa>. Viitattu 5.2.2023.

Verohallinto 2019. Määttä, Tero & Nikupaavola, Jyri. Veronalainen palkkatulo ulkomaisen yrityksen maksaessa nettopalkkaa Suomessa tehdystä työstä. Päivitetty 2.5.2019. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47914/veronalainen-palkkatulo-ulkomaisen-yrityksen-maksaessa-nettopalkkaa-suomessa-tehdyst%C3%A4-ty%C3%B6st%C3%A4/>. Viitattu 5.2.2023.

Verohallinto 2020. Tietojen ilmoittaminen tulorekisteriin: kansainväliset tilanteet. 2.3.1.3 Kuuden kuukauden sääntö soveltuu kesken palkkakauden. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/yksityiskohtaiset-tulorekisterin-ohjeet/64184/tietojen-ilmoittaminen-tulorekisteriin-kansainv%C3%A4liset-tilanteet7/#2.3-yleisesti-verovelvollinen-ty%C3%B6skentelee-ulkomailla>. Viitattu 19.3.2023.

Verohallinto 2022a. Määttä, Tero & Carola, Bäckström. Sairausvakuutusmaksut kansainvälisissä työskentelytilanteissa. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/106573/sairausvakuutusmaksut-kansainvalisissa-tyoskentelytilanteissa3/#6.2-vakuutetun-sairausvakuutusmaksu>. Viitattu 5.3.2023.

Verohallinto 2022b. Määttä, Tero & Heinrichs, Nina. Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/77581/tyosuhdeoption-ja-tyosuhteeseen-perustuvan-osakeannin-verotus-kansainvalisissa-tilanteissa4/>. Viitattu 5.3.2023.

Verohallinto 2022c. Määttä, Tero & Selkänaho Kaija. Ennakonpidätyksen toimittaminen. 6.5 Nettopalkkasopimus suomalaisen työnantajan kanssa. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48735/ennakonpidatytksen-toimittaminen8/#6.6-ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-puolesta-maksettulasku>. Viitattu 6.3.2023.

Verohallinto 2022d. Määttä, Tero & Heinrichs, Nina. Työsuhdeoptioiden verotus. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47752/tyosuhdeoptioiden-verotus5/#3.5-v%C3%A4hennykset-palkansaajan-verotuksessa>. Viitattu 30.4.2023.

Verohallinto 2022e. Luontoisedut verotuksessa. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47886/luontoisedut-verotuksessa12/>. Viitattu 30.4.2023.

Verohallinto 2023a. Määttä, Tero & Rautajuuri, Anna-Leena. Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus sekä verosopimuksen mukainen asuminen - luonnolliset henkilöt 2023. Päivitetty 12.4.2022. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje->

[hakusivu/48999/yleinen-ja-rajoitettu-verovelvollisuus-sek%c3%a4-verosopimuk-sen-mukainen-asuminen---luonnolliset-henkil%c3%b6t2/](#). Viitattu 5.2.2023.

Verohallinto 2023b. Määttä, Tero & Valta, Minna-Sisko. Ulkomaantyöskente-lystä saatua palkkaa koskeva kuuden kuukauden sääntö. Päivitetty 17.1.2023. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/106872/ulkomaantuos-kentelysta-saatua-palkkaa-koskeva-kuuden-kuukauden-saanto2/>. Viitattu 12.2.2023.

Verohallinto 2023c. Suomalainen työntekijä ulkomaille. Päivitetty 1.1.2023. <https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/yritystoiminta/kansainvalinen-toi-minta/suomalainen-tyontekija-ulkomailla/>. Viitattu 5.2.2023.

Verohallinto 2023d. Progressiivinen verotus vai lähdevero? Päivitetty 7.8.2023. <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/verokortti/rajoite-tusti-verovelvollinen/>. Viitattu 17.11.2023.

Verohallinto 2023e. Työnantajasuoritukset. Päivitetty 17.3.2023. https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/yritys_tyonantajana/tau-lukko-tyonantajasuorituksista/. Viitattu 17.11.2023.

Verohallinto 2023f. Sosiaalivakuutusmaksut. Päivitetty 9.12.2022. https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/yritys_tyonantajana/so-siaalivakuutusmaksut/. Viitattu 17.11.2023.

Taulukko 1. Pablo Picasson palkkalaskelman tarkistus

Pablo Picasson palkkalaskelman tarkistuslaskelma Excelistä.

TAMMIKUUN PALKKALASKELMAN TARKISTUS				
Kk-palkka komennuksen aikana				9 588,78
Vakuutuspalkka				9 800,00
Puhelinetu				20
Minipidätys 1,96 %	9 800,00	x	1,96 %	= 192,08
TyEL 7,15 %	9 800,00	x	7,15 %	= 700,7
TVM 1,5 %	9 800,00	x	1,50 %	= 147
Ay-jäsenmaksu				49
(Vähennykset yhteensä)				1088,78
Nettopalkka = maksetaan				8 500,00

Taulukko 2. Pablo Picasson osake-edun tarkistus

Pablon osake-edun tarkistuslaskelma Excelistä.

Pablon osake-edun tarkistus				
Osake-etu				
Saadut osakkeet (arvo)				2319,97
Vero prosentti				38,50 %
myyty (rahana)	2319,97	x	38,50 %	= 893,19
osake-etu (ei rahana)	2319,97	-	893,19	= 1426,78
ansio tulot	893,19	+	1426,78	= 2319,97

Kuvio 4. Pablo Picasson Suomessa verotettava palkkalaskelma

Pablo Picasson Suomessa raportoitavan osake-edun palkkalaskelma.

Testiyritys Oy

Vattuniemenranta 2
00210 HELSINGFORS

Picasso Pablo
Vaahteramäki 2 B 22

00123 Rauma

PALKKALASKELMA/PALKKATODISTUS

Palkkakausi		Maksupäivä	
2023 /1	1.1.2023 - 31.1.2023		
Henkilötunnus	Henkilönro	Tehtävä	
210174	1974		
Pankkitili			
888888-88			
Työs. alkupvm	Työs. päättymispvm	Tekn. ts. alkupvm	
1.1.2018			
Syöttö-maksu/k	Syöttö-maksu/v		
31,55	31,55		
Työk. palkanos	Lomapr. käytettävissä	Lomapr. tuleva vuosi	

Palkkaustiedot	Kuukausipalkka	Osa-aika %	Kokonaispalkka kiinteä	Työk. palkanos	Yritysk. palkanos	Palvelusvuosilisä
	Tuntipalkka	Henkilök. palkanos	Henkilök. palkanos	Aikatyöpalkanos	KTA	
Verotiedot	Verokortti tulorajalla 38,5 164 000,00 50,0			Osasto		
Erittelyt	Yksiköt/määrä			A-hinta	Yhteensä	
70603	Osake-etu/RSU (Ei TyEL,Tvm,SOTU) Muuna kuin rahana			1 426,78	1 426,78	
70605	Osake-etu/RSU (Ei TyEL,Tvm,SOTU) Rahana			893,19	893,19	
80951	RSU ennakovähennyksen palautus (netto)			893,19	893,19	
90000	Ennakkonpidätys				-893,19	
90100	Työeläkemaksu (TyEL)			7,15		
90200	Työttömyysvakuutusmaksu			1,50		
Maksetaan 0,00						
Kertymä palkkakaudesta	Ennakkonpid. al. tulo 2 319,97	Luontoisedut 2 319,97	Rahapalkka	Ennakkonpidätys	Verottomat korv. 893,19	Vähennykset
Emm. pid. al. tulo bruttoperin. jälkeen	2 319,97	Lomarajat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät	Työeläkemaksut	Tyött.vak.maksut
Kertymä vuoden alusta	Ennakkonpid. al. tulo 2 319,97	Luontoisedut 2 319,97	Rahapalkka	Ennakkonpidätys	Verottomat korv. 893,19	Vähennykset
Emm. pid. al. tulo bruttoperin. jälkeen	2 319,97	Lomarajat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät	Työeläkemaksut	Tyött.vak.maksut
Kertymä edelliseltä vuodelta	Ennakkonpid. al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakkonpidätys	Verottomat korv.	Vähennykset

Kuvio 5. Pablo Picasson Suomessa verovapaa palkkalaskelma

Pablo Picasson palkkalaskelma komennuksenaikaisesta verovapaasta tulosta.

Testiyritys Oy				PALKKALASKELMA/PALKKATODISTUS		
Vattuniemenranta 2 00210 HELSINGFORS				Palkkakausi 2023 /1	Maksupäivä 1.1.2023 - 31.1.2023	
Picasso Pablo Vaahteramäki 2 B 22 00123 Rauma				Henkilötunnus 210174	Henkilöno 1974	Tehtävä
				Pankkitili 888888-88		
				Työs. alkupvm 1.1.2018	Työs. päättymispvm	Tekn. ts. alkupvm
				Svprv-maksu/k 130,68	Svprv-maksu/v 130,68	
				Työk. palkanos	Lomapr. käytettävissä	Lomapr. tuleva vuosi
Palkkaustiedot	Kuukausipalkka	Osa-aika %	Kokonaispalkka kiinteä	Työk. palkanos	Yritysk. palkanos	Palvelusvuosilää
	Tuntipalkka	Henkilök. palkanos	Henkilök. palkanos	Aikatyöpalkanos	KTA	
Verotiedot	Ei pidätystä			Osasto		
Erimelyt	Yksiköt/määrä		A-hinta	Yhteensä		
10007	Kik-palkka ulkom. komennus (veroton, ei lakis.vak.)		9 588,78	9 588,78		
10011	Vakuutuslasku kuukaudessa, sl 5, minipidätys			9 800,00		
70115	Matkapuh. etu ulkom. komennus(veroton,ei lakis.vak.)		20,00	20,00		
90000	Ennakkopidätys			-192,08		
90100	Työeläkemaksu (TyEL)		9 800,00	7,15	-700,70	
90200	Työttömyysvakuutusmaksu		9 800,00	1,50	-147,00	
90400	Ay-jäsenmaksu		9 800,00	1,25	-49,00	
99997	Palkkalaji 90000 = Minipidätys = sairausvakuutusm.					
Maksetaan 8 500,00						
Kertymä palkkaudelta	Ennakkopid. al. tulo 9 608,78	Luontoisedut 20,00	Rahapalkka 9 588,78	Ennakkopidätys -192,08	Verottomat korv. -	Vähennykset -896,70
Enn.pid. al. tulo bruttoperin. jälkeen	9 608,78	Lomarahat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät	Työeläkemaksut -700,70	Tyött.vak.maksut -147,00
Kertymä vuoden alusta	Ennakkopid. al. tulo 9 608,78	Luontoisedut 20,00	Rahapalkka 9 588,78	Ennakkopidätys -192,08	Verottomat korv. -	Vähennykset -896,70
Enn.pid. al. tulo bruttoperin. jälkeen	9 608,78	Lomarahat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät	Työeläkemaksut -700,70	Tyött.vak.maksut -147,00
Kertymä edelliseltä vuodelta	Ennakkopid.al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakkopidätys	Verottomat korv.	Vähennykset

Taulukko 3. Hans Geigerin palkkalaskelman tarkistus

Hans Geigerin palkkalaskelman tarkistuslaskelma Excelistä.

Apu tietoja:

Tammikuussa on työpäiviä	21
Tammikuussa Hans teki töitä 15.1.-31.1.2023	12
Tammikuussa Hans oli työsuhteessa ma-su päiviä	17

TAMMIKUUN PALKKALASKELMAN TARKISTUS	-	-	-		
Kk-palkka komennuksen aikana 100 %					7 000,00
Kk-palkka per päivä	7 000,00	/	21	=	333,33
Kk-palkka komennuksen 15.1.–31.1. aikana	333,33	x	12	=	4 000,00
Vakuutuslasku 100 %					7 800,00
Vakuutuslasku per päivä	7 800,00	/	30,33	=	257,17
Vakuutuslasku 15.1.–31.1. aikana	257,17	x	17	=	4 371,91
Puhelinetu 100 %					20
Puhelinetu per päivä	20	/	30,33	=	0,659
Puhelinetu 15.1.–31.1. aikana	0,659	x	17	=	11,21
Minipidätys 1,96 %	4 371,91	x	1,96	% =	85,69
TyEL 7,15 %	4 371,91	x	8,65	% =	378,17
TVM 1,5 %	4 371,91	x	1,50	% =	65,58
(Vähennykset yhteensä)					529,44
Nettopalkka = maksetaan					3 470,56

Kuvio 6. Hans Geigerin palkkalaskelma

Hans Geigerin palkkalaskelma komennuksenaikaisesta verovapaasta tulosta.

PALKKALASKELMA/PALKKATODISTUS						
Testiyritys Oy		Palkkakausi		Maksupäivä		
Vattuniemenranta 2		2023 /1		1.1.2023 - 31.1.2023		
00210 HELSINGFORS		Henkilötunnus	Henkilönro	Tehtävä		
Hans Geiger		041069	1969			
Vaahteramäki 2 B 22		Pankkitili				
00123 Rauma		888888-88				
		Työs. alkupvm	Työs. päättymispvm	Tekn. ts. alkupvm		
		15.1.2023				
		Svpvr-maksu/k	Svpvr-maksu/v			
		54,55	54,55			
		Työk. palkanos	Lomapv. käytettävissä	Lomapv. tuleva vuosi		
		Työk. palkanos	Yritysk. palkanos	Palvelusvuosilisä		
		Aikatyöpalkanos	KTA			
Palkkaus-tiedot	Kuukausipalkka	Osa-aika %	Kokonaispalkka kiinteä			
	Tuntipalkka	Henkilök. palkanos	Henkilök. palkanos			
Verotiedot	Ei pidätystä			Osasto		
Erittelyt	Yksiköt/määrä		A-hinta	Yhteensä		
10007	Kk-palkka ulkom. komennus (veroton, ei lakis.vak.)		4 000,00	4 000,00		
10011	Vakuutuslasku kuukaudessa, sl 5, minipidätys			4 371,91		
70115	Matkapuh.etu ulkom. komennus(veroton,ei lakis.vak.)		11,21	11,21		
90000	Ennakkonpidätys			-85,69		
90100	Työeläkemaksu (TyEL)		4 371,91	8,65	-378,17	
90200	Työttömyysvakuutusmaksu		4 371,91	1,50	-65,58	
99997	Palkkalaji 90000 = Minipidätys = sairausvakuutusm.					
Maksetaan 3 470,56						
Kertymä palkkakaudelta	Ennakkonpid. al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakkonpidätys	Verottomat korv.	Vähennykset
	4 011,21	11,21	4 000,00	-85,69		-443,75
Enn.pid. al. tulo bruttoperin. jälkeen	4 011,21	Lomarahat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät	Työeläkemaksut	Tyött.vak.maksut
					-378,17	-65,58
Kertymä vuoden alusta	Ennakkonpid. al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakkonpidätys	Verottomat korv.	Vähennykset
	4 011,21	11,21	4 000,00	-85,69		-443,75
Enn.pid. al. tulo bruttoperin. jälkeen	4 011,21	Lomarahat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät	Työeläkemaksut	Tyött.vak.maksut
					-378,17	-65,58
Kertymä edelliseltä vuodelta	Ennakkonpid. al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakkonpidätys	Verottomat korv.	Vähennykset

Taulukko 4. Maija Poppasen tulospalkkion laskenta

Maija Poppasen tulospalkkion laskeminen Excelissä Suomessa verotettavaan ja verovapaaseen osuuteen.

Tulospalkkion jakaminen Suomessa verotettavaan ja verovapaaseen					
Aputietoja:					
Tilikausi 1.1.2022 - 31.12.2022 päivien määrä	365				
Suomessa tilikauden aikana vietetty päivät	90				
Kiinassa tilikauden aikana vietetty päivät	275				
Tulospalkkio tammikuussa 100 %	10 000,00 €				
Suomessa verotettava tulospalkkion %-osuus	90	/	365	=	24,66 %
Suomessa verotettava tulospalkkion euro määrä	10 000,00 €	x	24,66 %	=	2 465,75 €
Suomessa verovapaa tulospalkkio %-osuus	275	/	365	=	75,34 %
	10 000,00 €	x	75,34 %	=	7 534,25 €
Testirivi	24,66 %	+	75,34 %	=	100,00 %
Testirivi	2 465,75 €	+	7 534,25 €	=	10 000,00 €

Taulukko 5. Maija Poppasen verovapaan palkkalaskelman tarkistus

Maija Poppasen palkkalaskelman tarkistuslaskelma Excelistä.

TAMMIKUUN PALKKALASKELMAN TARKISTUS					
Kk-palkka komennuksen aikana					6 000,00
Vakuutuspalkka					6 400,00
Puhelinetu					20
Asuntoraha ulkomaan komennuksen aikaan					800
Tulospalkkio veroton					7534,25
Minipidätys 1,96 %	6 400,00	x	1,96 %	=	125,44
TyEL 7,15 %	6 400,00	x	7,15 %	=	457,6
TVM 1,5 %	6 400,00	x	1,50 %	=	96
(Vähennykset yhteensä)					679,04
Nettopalkka = maksetaan					13 655,21
Tammikuun nettopalkka yhteensä					14 921,37

Kuvio 7. Maija Poppasen Suomessa verovapaa palkkalaskelma

Maija Poppasen verovapaa palkkalaskelma.

Testiyritys Oy

Vattuniemenranta 2
00210 HELSINGFORS

Poppanen Maija
Vaahterämäki 2 B 22

00123 Rauma

PALKKALASKELMA/PALKKATODISTUS

Palkkakausi		Maksupäivä				
2023 /1	1.1.2023 - 31.1.2023					
Henkilötunnus	Henkilönro	Tehtävä				
121283	1983					
Pankkitili						
888888-88						
Työs. alkupvm	Työs. päättymispvm	Tekn. ts. alkupvm				
15.5.2017						
Svpvr-maksu/k	Svpvr-maksu/v					
195,22	195,22					
Työk. palkanos	Lomapv. käytettävissä	Lomapv. tuleva vuosi				
Palkkaustiedot	Kuukausipalkka	Osa-aika %	Kokonaispalkka kiinteä	Työk. palkanos	Yritysk. palkanos	Palvelusvuosilisa
	Tuntipalkka	Henkilök. palkanos	Henkilök. palkanos	Aikatyöpalkanos	KTA	
Verotiedot	Ei pidätystä			Osasto		
Erittelyt	Yksiköt/määrä		A-hinta	Yhteensä		
10007	Kk-palkka ulkom. komennus (veroton, ei lakis.vak.)		6 000,00	6 000,00		
10011	Vakuutuslasku kuukaudessa, sl 5, minipidätys			6 400,00		
10114	Asuntoraha ulkom. komennus(veroton, ei lakis.vak.)		800,00	800,00		
40041	Tulospalkkio ulko. komennus (veroton,ei lakis.vak.)		7 534,25	7 534,25		
70115	Matkapuh.etu ulkom. komennus(veroton,ei lakis.vak.)		20,00	20,00		
90000	Ennakkonpidätys			-125,44		
90100	Työeläkemaksu (TyEL)		6 400,00	7,15	-457,60	
90200	Työttömyysvakuutusmaksu		6 400,00	1,50	-96,00	
99997	Palkkalaji 90000 = Minipidätys = sairausvakuutusm.					
99997	Palkkalaji 40041 Kiinan ajalta 1.4.-31.12.2023					
Maksetaan 13 655,21						
Kertymä palkkakaudelta	Ennakkonpid. al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakkonpidätys	Verottomat korv.	Vähennykset
	14 354,25	20,00	14 334,25	-125,44		-553,60
Enn.pid. al. tulo bruttoperin. jälkeen	14 354,25	Lomarahat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät	Työeläkemaksut	Tyött.vak maksut
				7 534,25	-457,60	-96,00
Kertymä vuoden alusta	Ennakkonpid. al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakkonpidätys	Verottomat korv.	Vähennykset
	14 354,25	20,00	14 334,25	-125,44		-553,60
Enn.pid. al. tulo bruttoperin. jälkeen	14 354,25	Lomarahat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät	Työeläkemaksut	Tyött.vak maksut
				7 534,25	-457,60	-96,00
Kertymä edelliseltä vuodelta	Ennakkonpid. al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakkonpidätys	Verottomat korv.	Vähennykset

Taulukko 6. Maija Poppasen verotettavan palkkalaskelman tarkistus

Maija Poppasen verotettavan palkkalaskelman tarkistus Excelistä.

TAMMIKUUN SUOMESSA VEROTETTAVAN PALKKALASKELMAN TARKISTUS					
Tulospalkkio					2465,75
Ennakkopidätys (40 % vero)	2 465,75	x	40 %	=	986,3
TyEL 7,15 %	2 465,75	x	7,15 %	=	176,30
TVM 1,5 %	2 465,75	x	1,50 %	=	36,99
Nettopalkka = maksetaan					1 266,16

Kuvio 8. Maija Poppasen Suomessa verotettava palkkalaskelma

Testiyritys Oy

Vattuniemenranta 2
00210 HELSINGFORSPoppanen Maija
Vaahterämäki 2 B 22

00123 Rauma

PALKKALASKELMA/PALKKATODISTUS

Palkkakausi	Maksupäivä	
2023 /1	1.1.2023 - 31.1.2023	
Henkilötunnus	Henkilönro	Tehtävä
121283	1983	
Pankkitili		
888888-88		
Työs. alkupvm	Työs. päättymispvm	Tekn. ts. alkupvm
15.5.2017		
Svpvr-maksu/k	Svpvr-maksu/v	
33,53	33,53	
Työk. palkanos	Lomapv. käytettävissä	Lomapv. tuleva vuosi

Palkkaus- tiedot	Kuukausipalkka	Osa-aika %	Kokonaispalkka kiinteä	Työk. palkanos	Yritysk. palkanos	Palvelusvuosilisä
	Tuntipalkka	Henkilök. palkanos	Henkilök. palkanos	Aikatyöpalkanos	KTA	
Verotiedot	Verokortti tulorajalla 40,0 60 000,00 52,0			Osasto		

Erittelyt	Yksiköt/määrä	A-hinta	Yhteensä
40000 Tulospalkkio (ei lomapalkan alainen)		2 465,75	2 465,75
90000 Ennakonpidätys		2 465,75	-986,30
90100 Työeläkemaksu (TyEL)		2 465,75	7,15
90200 Työttömyysvakuutusmaksu		2 465,75	1,50
99997 Palkkalaji 40000 Suomen ajalta 1.1.-31.3.2023			-36,99

Maksetaan 1 266,16

Kertymä palkkakaudesta	Ennakonpid. al. tulo 2 465,75	Luontoisedut	Rahapalkka 2 465,75	Ennakonpidätys -986,30	Verottomat korv. -213,29	Vähennykset -213,29
Enn. pid. al. tulo bruttoperin jälkeen	2 465,75	Lomarahat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät 2 465,75	Työeläkemaksut -176,30	Tyött.vak maksut -36,99
Kertymä vuoden alusta	Ennakonpid. al. tulo 2 465,75	Luontoisedut	Rahapalkka 2 465,75	Ennakonpidätys -986,30	Verottomat korv. -213,29	Vähennykset -213,29
Enn. pid. al. tulo bruttoperin jälkeen	2 465,75	Lomarahat	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät 2 465,75	Työeläkemaksut -176,30	Tyött.vak maksut -36,99
Kertymä edelliseltä vuodelta	Ennakonpid.al. tulo	Luontoisedut	Rahapalkka	Ennakonpidätys	Verottomat korv.	Vähennykset

Taulukko 7. Tulorekisterin tulolajilistaus

Tulorekisterin tulolajit listaus kaikista palkkalajeista, joita tapaustutkimuksessa käytettiin.

Palkkatietoilmoitus Tulorekisteriin			
Palkkala- jin nu- mero	Palkkalajin nimi	Tulorekisterin tulolaji tai ei tulolajia, jos ei ilmoi- teta tulorekisteriin	Laji
10007	Kk-palkka ulkom. Komennus (veroton, ei lakis. Vak.)	Ei tulolajia	Tuloerä
10011	Vakuutuslasku kuukau- dessa, sl 5, minipidätys	352 Vakuutuslasku	Tuloerä
10114	Asuntoraha ulkom. Komen- nus (veroton, ei lakis.vak)	Ei tulolajia	Tuloerä
40000	Tulospalkkio (ei lomapalkan alainen)	203 Bonuslasku	Tuloerä
40041	Tulospalkkio ulko. Komen- nus (veroton, ei lakis.vak)	Ei tulolajia	Tuloerä
70603	Osake-etu/RSU (Ei tyEL, Tvm,SOTU) Muuna kuin ra- hana	320 Osakepalkkio	luontoisetu
70605	Osake-etu/RSU (Ei TyEL,Tvm,SOTU) Rahana	321 Osakepalkkio	luontoisetu
70115	Matkahuu.etu ulkom. Ko- mennus (veroton, ei lakis. Vak.)	Ei tulolajia	luontoisetu
80951	RSU ennakkovähennyksen palautus (netto)	Ei tulolajia	Korvaus
90000	Ennakkopidätys = minipidä- tys	402 Ennakkopidätys	Vähennetään mitä voidaan
90000	Ennakkopidätys	402 Ennakkopidätys	Vähennetään mitä voidaan
90100	Työeläkemaksu (TyEL)	413 Työntekijän työelä- kevakuutusmaksu	Vähennetään mitä voidaan
90200	Työttömyysvakuutusmaksu	414 Työntekijän työttö- myysvakuutusmaksu	Vähennetään mitä voidaan
90400	Ay-jäsenmaksu	408 Nettopalkasta vä- hennettävä muu erä	Vähennetään mitä voidaan

Pablo Picasson tulorekisteri ilmoitus

Pablo Picasson Palkkatietoilmoitus tammikuulta tulorekisteriin		
Palkkalajin numero Mepcossa	Palkkalajin nimi Mepcossa	Tulolaji
10007	Kk-palkka ulkom. Komennus (veroton, ei lakis. Vak.)	Ei tulolajia
10011	Vakuutuslasku kuukaudessa, sl 5, minipidätys	352 Vakuutuslasku
70603	Osake-etu/RSU (Ei tyEL, Tvm, SOTU) Muuna kuin rahana	320 Osakepalkkio
70605	Osake-etu/RSU (Ei TyEL, Tvm, SOTU) Rahana	321 Osakepalkkio
70115	Matkahuil.etu ulkom. Komennus (veroton, ei lakis. Vak.)	Ei tulolajia
80951	RSU ennakkovähennyksen palautus (netto)	Ei tulolajia
90000	Ennakkopidätys = minipidätys	402 Ennakkopidätys
90000	Ennakkopidätys	402 Ennakkopidätys
90100	Työeläkemaksu (TyEL)	413 Työntekijän työeläkevakuutusmaksu
90200	Työttömyysvakuutusmaksu	414 Työntekijän työttömyysvakuutusmaksu
90400	Ay-jäsenmaksu	408 Nettopalkasta vähennettävä muu erä

Hans Geigerin tulorekisteri ilmoitus

Hans Geigerin Palkkatietoilmoitus tammikuulta tulorekisteriin		
Palkkalajin numero Mepcossa	Palkkalajin nimi Mepcossa	Tulolaji
10007	Kk-palkka ulkom. Komennus (veroton, ei lakis. Vak.)	Ei tulolajia
10011	Vakuutuspalkka kuukaudessa, sl 5, minipidätys	352 Vakuutuspalkka
70115	Matkapuh.etu ulkom. Komennus (veroton, ei lakis. Vak.)	Ei tulolajia
90000	Ennakkopidätys = minipidätys	402 Ennakkopidätys
90100	Työeläkemaksu (TyEL)	413 Työntekijän työeläkevakuutusmaksu
90200	Työttömyysvakuutusmaksu	414 Työntekijän työttömyysvakuutusmaksu

Maija Poppasen tulorekisteri ilmoitus

Maija Poppasen Palkkatietoilmoitus tammikuulta tulorekisteriin		
Palkkalajin numero Mepcossa	Palkkalajin nimi Mepcossa	Tulolaji
10007	Kk-palkka ulkom. Komennus (veroton, ei lakis. Vak.)	Ei tulolajia
10011	Vakuutuspalkka kuukaudessa, sl 5, minipidätys	352 Vakuutuspalkka
10114	Asuntoraha ulkom. Komennus (veroton, ei lakis.vak)	Ei tulolajia
40000	Tulospalkkio (ei lomapalkan alainen)	203 Bonuspalkka
40041	Tulospalkkio ulko. Komennus (veroton, ei lakis.vak)	Ei tulolajia
70115	Matkapuh.etu ulkom. Komennus (veroton, ei lakis. Vak.)	Ei tulolajia
90000	Ennakkopidätys = minipidätys	402 Ennakkopidätys
90000	Ennakkopidätys	402 Ennakkopidätys
90100	Työeläkemaksu (TyEL)	413 Työntekijän työeläkevakuutusmaksu
90200	Työttömyysvakuutusmaksu	414 Työntekijän työttömyysvakuutusmaksu

Taulukko 8. Työnantajakustannuslaskelma

Työnantajan kulut komennuksella olevien työntekijöiden palkoista				
PALKKALAJIT	TYÖNTEKIJÄT			
Nimi	Pablo Picasso	Hans Geiger	Maija Poppanen	Yhteensä
Kustannuspaikka	122 Kiina	123 Kiina	124 Kiina	
10007 Kk-palkka ulkom. komennus (veroton, ei lakis.vak.)	9 588,78	4000	6000	19 588,78
10011 Vakuutuslasku kuukaudessa, sl 5, minimipidätys	9 800,00	4371,91	6400	20 571,91
70115 Matkapuh.etu ulkom. komennus (veroton,ei lakis.vak)	20	11,21	20	51,21
70603 Osake-etu/RSU (Ei TyEL,Tvm,SOTU) Muuna kuin rahana	1 426,78	0	0	1 426,78
70605 Osake-etu/RSU (Ei TyEL,Tvm,SOTU) Rahana	893,19	0	0	893,19
80951 RSU ennakkovähennyksen palautus (netto)	-893,19	0	0	-893,19
10114 Asuntoraha ulkom. komennus (veroton, ei lakis.vak.)	0	0	800	800,00
40041 Tulospalkkio ulko.komennus (veroton,ei lakis.vak.)	0	0	7 534,25	7 534,25
40000 Tulospalkkio (ei lomapalkan alainen)		0	2 465,75	2 465,75
90000 Ennakkopidätys	-893,19	0	-986,3	-1 879,49
90000 Ennakkopidätys (minipidätys) 1,96 %	-192,08	-85,69	-125,44	-403,21
90100 Työeläkemaksu (TyEL) (7,15 % tai 8,65 %)	-700,7	-378,17	-633,9	-1 712,77
90200 Työttömyysvakuutusmaksu (1,5 %)	-147	-65,58	-59,01	-271,59
90400 Ay-jäsenmaksu	-49	0	0	-49,00
Maksetaan Nettona	8500	3470,56	14921,37	26 891,93
Työnantajan Sairausvakuutusmaksu (1,53 %)	149,94	66,89	97,92	314,75
Työeläkevakuutusmaksu (työnantaja ja työntekijä) (24,84 %)	2434,32	1085,98	1589,76	5 110,06
Työttömyysvakuutusmaksu (työnantaja ja työntekijä) (2,02 %)	197,96	88,31	129,28	415,55
Ryhmähenkivakuutusmaksu (0,06 %)	5,88	2,62	3,84	12,34
Työtapaturvakuutus (0,7 %)	68,6	30,60	44,8	144,00
Työnantajan kustannukset Yhteensä				24 401,13