

Ville Rantasila

PALKANMAKSU ULKOMAALAISELLE TYÖNTEKIJÄLLE –
OHJEISTUS KUNTAPRO OY:LLE

Liiketalouden koulutusohjelma
2015

PALKANMAKSU ULKOMAALAISELLE TYÖNTEKIJÄLLE – OHJEISTUS KUNTAPRO OY:LLE

Rantasila, Ville
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Toukokuu 2015
Ohjaaja: Blomroos, Marja-Leena
Sivumäärä: 29
Liitteitä: 1
Salaisia liitteitä: 1

Asiasanat: ulkomaalainen työntekijä, palkka, verotus, maksut

Opinnäytetyön aiheena oli tutkia ulkomaalaisen työntekijän palkanmaksuprosessiin liittyviä tekijöitä. Selvityksen pohjalta oli tavoitteena tehdä ohjeistus toimeksiantajayrityksen palkkasihteereille siitä, miten palkanmaksu ulkomaalaiselle työntekijälle käytännössä tapahtuu.

Idea ohjeistuksen tekemisestä lähti tarpeesta. Ohjeistukselle oli tarvetta toimeksiantajayrityksessä, koska ko. palkanmaksuprosesseja ei tule jatkuvasti vastaan ja näin ollen asia voi unohtua. Opas toimii apuvälineenä prosessin ymmärtämisessä ja muistamisessa sekä mahdollisesti perehdytyksen tukena.

Toimeksiantajayrityksenä opinnäytetyössä oli KuntaPro Oy. KuntaPro Oy on vuonna 2010 perustettu osakeyhtiö, joka tarjoaa talous- ja henkilöstöhallinnon ulkoistuspalvelut sekä järjestelmäratkaisut kunnille, kuntayhtymille sekä kunnallisille yhtiöille.

Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö. Se sisältää raporttiosan sekä lopputuotoksena syntyneen ohjeistuksen. Opas on kolmetoistasivuinen ja se sisältää kaksi liitettä. Ohjeistus on salainen ja se on tarkoitettu ainoastaan toimeksiantajayrityksen käyttöön.

Tutkimuksen teoreettisessa osiossa käsiteltiin palkanlaskentaa, ulkomaalaisen työntekijän verotusta ja ulkomaalaisen työntekijän muita maksuja. Opinnäytetyötä rajattiin koskemaan tilannetta, jossa ulkomaalainen työntekijä tekee työn Suomessa.

Lähteinä opinnäytetyössä käytettiin kirjallisuutta, internetiä sekä muun muassa sähköpostiviestejä Verohallintoon. Lisäksi ohjeistusta varten saatiin suuntaa antavaa tietoa haastattelemalla toimeksiantajayrityksen kahta työntekijää.

PAYMENT OF WAGES TO FOREIGN EMPLOYEE - INSTRUCTION TO KUNTAPRO LTD

Rantasila, Ville

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business

May 2015

Supervisor: Blomroos, Marja-Leena

Number of pages: 29

Appendices: 1

Secret appendices: 1

Keywords: foreign employee, wage, taxation, payments

The purpose of this thesis was to examine the factors related to foreign employees' payroll process. The aim was to make instructions for the accountants of the client company based on a study. The instruction guides accountants in foreign employee's payroll process.

The idea of making the instruction originated from the need. There was a need for the instruction in the client company, because they don't have this kind of payroll cases so often and therefore it's possible that the process may be forgotten. The instruction acts as a tool in understanding and remembering the process. It can also be used in orientation.

The thesis client was KuntaPro Ltd. KuntaPro Ltd. was established in 2010 and it provides financial and human resource management outsourcing services and system solutions for municipalities, federation of municipalities and municipal companies.

This thesis is a functional thesis. It includes a report and an instruction. The instruction has thirteen pages and it includes two appendices. It is confidential and it's intended only for the use of the client company.

The theoretical part of this thesis includes theory about payroll, foreign employee's taxation and foreign employee's other payments. The thesis was limited to a situation in which the foreign employee is working in Finland.

The sources of this thesis are based on literature, internet and for example e-mails from Finnish Tax Administration. Indicative information was obtained by interviewing two employees of the client company.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT.....	6
2.1	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus.....	6
2.2	Tutkimustehtävä ja rajaus	6
2.3	Toiminnallinen opinnäytetyö	7
2.4	Aineiston hankinta ja käsittely.....	8
3	KUNTAPRO OY	10
4	PALKANLASKENTA.....	12
4.1	Palkanlaskennan määritelmä.....	12
4.2	Palkanlaskennan säädökset	13
4.3	Palkasta tehtävät vähennykset.....	14
4.3.1	Ennakonpidätys	14
4.3.2	Työntekijän eläkevakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksu.....	15
4.4	Työnantajamaksut	16
4.5	Luontoisedut	16
5	ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN VEROTUS	17
5.1	Verovelvollisuus Suomessa	17
5.1.1	Rajoitetusti verovelvollinen.....	17
5.1.2	Yleisesti verovelvollinen	18
5.2	Lähdevero	19
5.3	Verosopimukset	19
5.4	Urheilijat ja esiintyvät taiteilijat.....	20
5.5	Opiskelijat, opettajat ja tutkijat	20
6	ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN MUUT MAKSUT	21
6.1	Työntekijän eläkevakuutusmaksu ja työnantajan työeläkevakuutusmaksu	21
6.2	Työntekijän sairausvakuutusmaksu	22
6.3	Työnantajan sosiaaliturvamaksu ja tapaturmavakuutusmaksu	22
6.4	Työntekijän ja työnantajan työttömyysvakuutusmaksu.....	23
7	OHJEISTUKSEN TEKEMINEN.....	24
8	POHDINTA.....	26
	LÄHTEET.....	28
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Ulkomaalaisten työntekijöiden määrä kansainvälisessä Suomessa kasvaa jatkuvasti ja se tekee palkkasihteereiden työstä haastavampaa ja monipuolisempaa erilaisten säännösten myötä (Elinkeinoelämän keskusliiton www-sivut 2015). Säännökset ja säädökset koskevat esimerkiksi verotusta ja muita maksuja, kuten eläkemaksuja ja sairausvakuutusmaksuja.

Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui ulkomaalaisen työntekijän palkanmaksuprosessin tutkiminen. Selvityksen pohjalta on tarkoitus tehdä selkeä ohjeistus toimeksiantajayrityksen palkkasihteereille siitä, miten ulkomaalaisen työntekijän palkanmaksuprosessi käytännössä tapahtuu. Ohjeistuksesta on tarkoitus tehdä sellainen, että se voidaan aina tarvittaessa ottaa esille ja palauttaa sen avulla mieleen ulkomaalaisen työntekijän palkanmaksuprosessiin liittyviä vaiheita. Lisäksi sitä voidaan käyttää mahdollisuuksien mukaan perehdytyksen tukena.

Aiheen valitsemiseen vaikutti toimeksiantajayrityksen tarve ohjeistukselle, aiheen ajankohtaisuus kansainvälistyvässä Suomessa sekä aiheen kiinnostavuus. Aiheeseen liittyy paljon asiaa ja sitä rajataankin koskemaan tilannetta, jossa ulkomaalainen työntekijä tekee työn Suomessa.

Ohjeistus aiotaan tehdä ulkomaalaisen työntekijän palkanmaksuprosessiin liittyvän tutkimuksen pohjalta. Tärkeimpinä lähteinä toimivat muun muassa Verohallinnon internetsivut ja ajankohtainen kirjallisuus. Opinnäytetyön luonteen vuoksi on syytä käyttää mahdollisimman tuoreita lähteitä, sillä näin varmistetaan tiedon paikkaansa pitävyys. Lisäksi tarkoituksena on haastatella kahta toimeksiantajan työntekijää mahdollisesti useampaan kertaan ja saada suuntaa antavaa tietoa ja vinkkejä ohjeistusta varten.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus

Tutkimuksen tavoitteena on tehdä KuntaPro Oy:n palkkasihteereille ohjeistus siitä, miten palkanmaksu ulkomaalaiselle työntekijälle tapahtuu toimeksiantajayrityksessä. Tavoitteena on saada aikaan selkeä ohjeistus KuntaPro Oy:ssä käytettävälle Personec F.K palkanlaskentaohjelmalle, jota KuntaPro Oy:n palkkasihteerit voivat hyödyntää aina tarvittaessa.

Ohjeistuksen tarkoituksena on helpottaa ulkomaalaisten työntekijöiden palkanmaksuprosessin oppimista ja muistamista. Palkkasihteerin ei tarvitse käyttää turhaan aikaa erilaisten muistiinpanojen selaamiseen, vaan hän voi katsoa ohjeistuksesta apua. Ohjeistusta voidaan käyttää myös uuden työntekijän perehdyttämistarkoituksessa. Toisin sanoen ohjeistuksen tarkoituksena on olla sekä nykyisten että tulevien työntekijöiden apuväline.

2.2 Tutkimustehtävä ja rajaus

Opinnäytetyön tutkimustehtävänä on selvittää, mitä kaikkea liittyy ulkomaalaisen työntekijän palkanmaksuprosessiin. Selvityksen pohjalta on tarkoitus rakentaa luvussa 2.1 mainitsemani ohjeistus ja näin ollen pyrkiä helpottamaan palkkasihteerien työtä heidän kohdatessa erilaisia ongelmatilanteita liittyen ulkomaalaiselle työntekijälle maksettavaan palkkaan. Palkanmaksuprosessi ulkomaalaiselle työntekijälle on erilainen prosessi verrattuna tavalliseen KuntaPro Oy:ssä tapahtuvaan palkanmaksuun ja näin ollen ei välttämättä aina ole varmuutta siitä, kuinka asia pitäisi suorittaa. Prosessiin liittyen palkkasihteerin täytyy ymmärtää, millainen on ulkomaalaisen työntekijän verotus ja esimerkiksi, mitä muita maksuja erilaisissa tilanteissa syntyy. Opinnäytetyötä on rajattu pääsääntöisesti koskemaan tilannetta, jossa ulkomaalainen työntekijä tekee työn Suomessa. Opinnäytetyö on tehty vuonna 2015 voimassaolevien säännösten mukaisesti.

2.3 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisessa opinnäytetyössä on tarkoituksena käytännön toiminnan ohjeistaminen, opastaminen, toiminnan järjestäminen tai järjeistäminen. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on tavoitteena saada aikaan konkreettinen tuote, kuten ohjeistus, kirja, portfolio, perehdyttämisopas tai turvallisuusohje. Koulutusalaan riippuen lopputuotos voi olla myös jonkin tapahtuman toteuttaminen kuten konferenssin, messuosaston, näyttelyn tai kansainvälisen kokouksen järjestäminen. Toteutustapa riippuu kohderyhmästä. Se voi olla esimerkiksi kansio, kirja, opas, vihko, kotisivut tai tilaan järjestetty tapahtuma tai näyttely. Toiminnallisen opinnäytetyön odotetaan olevan käytännönläheinen, työelämälähtöinen, tutkimuksellisella asenteella tehty ja sellainen, joka osoittaa tekijän alan tietojen ja taitojen hallintaa. (Vilka & Airaksinen 2003, 9-10.)

Aiheesta riippuen toiminnallisessa opinnäytetyössä yksi osa toteuttamistapaa on selvityksen tekeminen. On tärkeää, että siinä yhdistyvät käytännön toteutus ja raportointi. Kaikissa toiminnallisissa opinnäytetöissä on yksi yhdistävä piirre: pyritään visuaalisiin ja viestinnällisiin keinoihin luomaan kokonaisilme, josta tavoitellut päämäärät voidaan tunnistaa. Jos opinnäytetyön toiminnallinen osuus sisältää tekstejä, on ne suunniteltava kohderyhmää palveleviksi. Kun kyse on ohjeistuksen, käsikirjan, oppaan tai tietopaketin tekemisestä, on lähdekritiikki erityisessä asemassa. Tekijän on todistettava käyttämiensä lähteiden oikeellisuus ja luotettavuus sekä varmistettava lähteiden ajantasaisuus. (Vilka & Airaksinen 2003, 51-53.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tuotteen tulisi erottua muista vastaavanlaisista tuotteista ja näin ollen sen tulisi olla yksilöllinen ja persoonallisen näköinen. Ensisijaisia kriteerejä opinnäytetyölle ovat muun muassa tuotteen uusi muoto, asiasisällön sopivuus, käytettävyys, informatiivisuus ja selkeys. (Vilka & Airaksinen 2003, 53.)

Opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja se voidaan määritellä toiminnalliseksi opinnäytetyöksi, koska tavoitteena on saada aikaan konkreettinen ohjeistus KuntaPro Oy:lle palkanmaksusta ulkomaalaiselle työntekijälle. Opas ohjeistaa ja neuvoa palkkasihteereitä ja uusia työntekijöitä. Ohjeistuksen lisäksi opinnäytetyö sisältää opin-

näytetyöraportin. Ohjeistus tulee ainoastaan KuntaPro Oy:n käyttöön, joten se on salainen.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään palkanlaskennan teoriaa sekä ulkomaalaisen työntekijän palkanmaksuun liittyvää teoriaa kuten verotusta, eläkeoikeutta ja sosiaaliturvaa. Lisäksi käsitellään lyhyesti KuntaPro Oy:ssä käytettävää Aditro Oy:n tarjoamaa palkanlaskenta ohjelmaa Personec F.K:ta. Teoriaosuudessa käsiteltävät asiat ovat tärkeitä ymmärtää, jotta voidaan ymmärtää palkanmaksuprosessin kulkua.

Opinnäytetyössä käytetään toiminnallisuuden tukena kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta käsitteenä on vaikeaa yksiselitteisesti määritellä, koska sillä ei ole paradigmaa tai teoriaa, joka olisi ainoastaan sen omaa. Kuitenkin sen määritellään sisältävän erilaisia tutkimuskäytäntöjä, jotka ovat tulkinnallisia ja luonnollisissa olosuhteissa toteutettavia. (Metsämuuronen 2008, 9.) Laadullinen tutkimusmenetelmä sopii erityisesti tilanteeseen, jossa tarkoituksena on ymmärtää jokin ilmiö kokonaisvaltaisesti (Vilka & Airaksinen 2003, 63). Keskeisiä kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytettäviä menetelmiä ovat havainnointi, tekstianalyysi, haastattelu ja litterointi (Metsämuuronen 2008, 14).

2.4 Aineiston hankinta ja käsittely

Tässä opinnäytetyössä kvalitatiivisena tutkimusmenetelmänä toimii haastattelu, jonka tarkoituksena on saada syvällistä ja asiantuntevaa tietoa palkanmaksuprosessista ulkomaalaiselle työntekijälle. Pääsääntöisesti haastatteluista haetaan tietoa ohjeistusta varten. Haastattelut suoritetaan avoimena haastatteluna. Avoimessa haastattelussa käytetään avoimia kysymyksiä ja ainoastaan keskusteltavana oleva ilmiö on määritelty. Avoimessa haastattelussa haastattelija syventää haastateltavien vastauksia ja niiden varaan hän pyrkii rakentamaan haastattelun jatkoon. Haastattelumuodolla pyritään avaamaan tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman perusteellisesti ja niinpä ei ole lainkaan epätavallista, että haastateltavien määrä on vähäinen. Haastateltavia voi olla esimerkiksi vain yksi ja häntä voidaan haastatella useamman kerran. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 45; Tuomi & Sarajärvi 2009, 75-76.)

Haastattelun on tarkoitus opinnäytetyössä tukea prosessin ymmärtämistä ja toimia lähteenä. Kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä kerättyä tietoa ei toiminnallisessa opinnäytetyössä ole välttämätöntä analysoida, vaan sitä voidaan käyttää myös lähteenä (Vilka & Airaksinen 2003, 64). Tutkimusmenetelmistä avoin haastattelu on tässä kohtaa ainoa järkevä vaihtoehto, jotta saadaan tarpeeksi syvällistä tietoa prosessista. Lisäksi haastattelujen kautta saadaan tukea siihen, minkälainen ohjeistuksen tulisi olla. Tutkimusta varten haastatellaan KuntaPro Oy:n KVTES-tiimin palvelupäällikkönä toimivaa Tarja Rosendahlia sekä KVTES-tiimissä työskentelevää palkkasihteeri Terttu Vilenius-Huhtalaa. Haastateltavat tuntevat aihealueen hyvin, sillä heillä on monen vuoden työkokemus palkanlaskennasta.

Haastattelun lisäksi aineistoa kerätään kirjallisuudesta ja internetistä. Lähteinä toimivat myös esimerkiksi Verohallintoon lähetetyt sähköpostiviestit, joissa on jo aiemmin selvitelty erilaisia epäselviä ongelmatilanteita.

3 KUNTAPRO OY

KuntaPro Oy on vuonna 2010 perustettu osakeyhtiö, joka tarjoaa talous- ja henkilöstöhallinnon ulkoistuspalvelut sekä järjestelmäratkaisut kunnille, kuntayhtymille sekä kunnallisille yhtiöille. Lisäksi KuntaPro Oy tarjoaa asiakkailleen esimerkiksi erilaisia tukipalveluja ja markkinointi- ja kehittämispalveluja. Vuonna 2013 yritykseen yhdistyivät aiemmin KuntaPro Oy:n palveluntuottajina toimineet Taloustuki Kuntapalvelut Oy, jonka toimipiste sijaitsee Porissa sekä Seutukeskus Oy Häme, jonka toimipiste sijaitsee Hämeenlinnassa. Kesällä 2014 KuntaPro Oy avasi kolmannen toimipisteesä, joka sijaitsee Tuusulassa. (KuntaPro Oy:n www-sivut 2015.)

KuntaPro Oy:n asiakkaat omistavat yrityksen ja omistaja-asiakkaaksi pääsee jokainen Suomen kunta, kuntayhtymä tai kuntien omistama osakeyhtiö. KuntaPro Oy:llä on useita omistaja-asiakkaita kuten Porin kaupunki, Hämeenlinnan kaupunki, Ulvilan kaupunki, Huittisten kaupunki, Forssan kaupunki, Satakunnan sairaanhoitopiiri, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Länsirannikon Koulutus Oy, Porin Linjat Oy ja Prizztech Oy. KuntaPro Oy:n kaikki kolme toimipistettä työllistävät yhteensä lähes 250 kunta-alan asiantuntijaa. Yrityksen liikevaihto on noin 27 miljoonaa euroa. KuntaPro Oy:n visio on saavuttaa nopeasti asema kuntahallinnon johtavana palveluntuottajana ja -kehittäjänä. (KuntaPro Oy:n www-sivut 2015.)

KuntaPro Oy:n Porin toimipiste työllistää noin 100 työntekijää. Toimipiste tarjoaa erilaisia taloushallinnon palveluita kuten palkanlaskentaa, kirjanpitoa ja reskontrapalveluita. Ennen yhdistymistä Seutukeskus Oy Hämeen kanssa, KuntaPro Oy:n Porin toimipiste toimi nimellä Taloustuki Kuntapalvelut Oy ja sitä ennen nimellä Länsi-Suomen Taloustuki Oy. Yritys aloitti toimintansa vuonna 2006. KuntaPro Oy:n Porin toimipisteessä on kolme palkkatiimiä. Ne ovat jaettu sen perusteella, mistä työehtosopimuksesta ja työajasta on kysymys. Palkkasihteerien työt ovat jaettu siten, että jokainen palkkasihteeri vastaa omasta asiakaspiiristään. Esimerkiksi jokin palkkasihteeri voi vastata Porin perusturvan palkoista ja toinen esimerkiksi Ulvilan kaupungin palkoista. (Rosendahl henkilökohtainen tiedonanto 4.2.2015.)

Ohjeistus tehdään KuntaPro Oy:n käytössä olevalle Aditro Oy:n tuottamalle Personec F.K palkanlaskentaohjelmalle. Personec F.K on palkkahallinnon järjestelmä, joka sopii erityisesti kunnallisille organisaatioille (Aditro Oy:n www-sivut 2015). Personec F.K on jaettu kolmeen osaan, jotka ovat palkkahallinto, henkilöstöhallinto ja itsepalveluosuus F ESS. Asiakkaiden esimiehet pääsevät tallentamaan tietoja F ESS:in kautta ja palkkasihteereillä on oikeudet muokata tallennettavia tietoja sekä lisätä tietoja. Personec F.K:llä on korkea automaatioaste ja se on sopeutuvainen esimerkiksi muuttuvaan lainsäädäntöön ja muuttuviin sopimuksiin (Aditro Oy:n www-sivut 2015). Ohjeistuksen käyttäjän oletetaan osaavan palkanlaskennan ja palkanlaskentaohjelman perusteet.

4 PALKKANLASKENTA

Kappaleessa käsitellään palkanlaskentaa ja palkkahallintoa yleisesti. Tarkoituksena on selventää, mitä palkanlaskenta ja palkkahallinto tarkoittavat, millaisia säädöksiä niihin liittyy, millaisia vähennyksiä palkasta tehdään ja mitä luontoiseduilla tarkoitetaan.

4.1 Palkanlaskennan määritelmä

Käsitteenä palkanlaskennan katsotaan olevan osa palkkahallintoa ja henkilöstöhallintoa. Sitä voidaan pitää niiden ydintoimintona. (Syvänperä & Turunen 2014, 13.) Yleisesti palkkahallinnolla tarkoitetaan kaikkien niiden velvollisuuksien hoitamista, jotka liittyvät työnantajan palkanmaksuun sekä työntekijöiden oikeuksien toteuttamiseen (Kondelin, Laitinen & Peltomäki 2014, 76).

Palkkahallinnon tehtävänä on varmistaa, että lakeja, asetuksia ja sopimuksia noudatetaan ja, että palkka maksetaan työntekijöille oikea-aikaisesti ja oikean suuruisena. Palkkahallinnon työtehtäviin kuuluu palkkojen laskenta ja maksatus, perustietojen ylläpitäminen, sopimusten tulkinta, palkasta perittyjen erien tilittäminen viranomaisille, palkkakirjanpidon arkistointi, todistusten ja hakemusten laatiminen ja tietojen toimittaminen sidosryhmille, kuten ulosottovirastolle, Kelalle ja vakuutusyhtiölle. Keskustelua on viimeaikoina herättänyt kysymys siitä, mihin toimintakokonaisuuteen palkkahallinto kuuluu organisaatiossa. Tavallisesti on katsottu sen olevan osa laskentatoimintaa ja taloushallintoa, mutta nykyään se nähdään monesti osana henkilöstöhallintoa. (Syvänperä & Turunen 2014, 12-13.)

Kirjassa käytännön henkilöstötyö on esitetty palkkahallinnon ulkoiset sidosryhmät. Kuviossa 1 esitetään ulkoiset sidosryhmät mukailien kirjassa esitettyä kuviota.



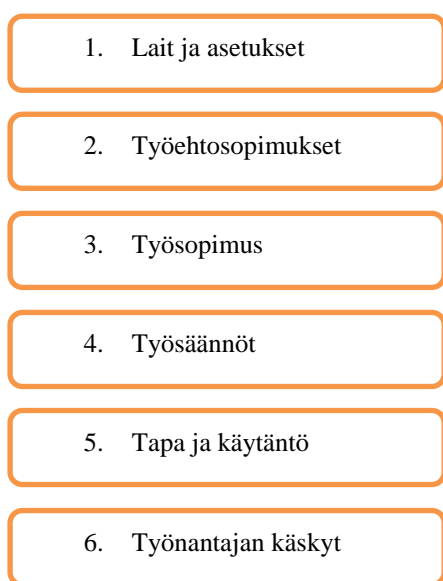
Kuvio 1. Palkkahallinnon ulkoiset sidosryhmät (mukaien Helsilä 2002, 198)

Henkilöstöhallinto on käsitteenä laajempi, mutta siihen liittyvät esimerkiksi henkilöstöstrateginen suunnittelu ja toteuttaminen, henkilöstöraportoinnin hallinnointi sekä erilaisten henkilöstöhallinnon ohjeiden valmistelu. Sen työtehtäviin kuuluvat muun muassa rekrytointi ja sopimusten solmiminen, työntekijätietojen ylläpitäminen, lomien ja työajan seuranta, työehtosopimusten tulkinta sekä eläkkeisiin, kuntoutukseen ja työterveyshuoltoon liittyvät tehtävät. (Syvänperä & Turunen 2014, 12.)

4.2 Palkanlaskennan säädökset

Palkkahallintoa säätelevät monenlaiset säädökset ja sopimukset. Niillä on tietty hierarkia, jonka mukaan ylempänä oleva syrjäyttää alempana olevan vaikutuksen. Hierarkiassa korkeimmalla ovat lait ja asetukset. Palkanlaskennan kannalta keskeisim-

piä lakeja ja asetuksia ovat esimerkiksi työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, ennakkoperintälaki ja -asetus, ulosottolaki, kirjanpitolaki ja -asetus, työehtosopimuslaki ja eri eläkevakuutuslait. Lain säännökset ovat jaettu pakottaviin ja tahdonvaltaisiin. Pakottavilla säännöksillä tarkoitetaan sellaisia säännöksiä, joita on noudatettava sellaisenaan. Tahdonvaltaisilla säännöksillä tarkoitetaan puolestaan sellaisia säännöksiä, joista voidaan sopia erikseen työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa. Tarkoituksena etusijajärjestyksessä on antaa tietyt minimiehdot. Minimiehtojen toteuttua voidaan toimintatapoja tarkentaa. (Syvänperä & Turunen 2014, 14-15; Karttunen 2005, 6.)



Kuvio 2. Etusijajärjestys

4.3 Palkasta tehtävät vähennykset

4.3.1 Ennakkonpidätys

Ellei laissa toisin määrätä tai tuloa ei ole vapautettu verosta tai pidätyksestä, on suorituksesta toimitettava pidätys (Karttunen 2005, 64). Ennakkonpidätyksellä tarkoitetaan tapahtumaa, jossa maksetusta suorituksesta toimitetaan ennakkonpidätys (Kondelin, Laitinen & Peltomäki 2014, 141). Ennakkonpidätyksen alaiseen palkkaan kuuluvat työ- ja virkasuhteessa maksettavat rahapalkat, rahanarvoiset edut ja vastikkeet, matkustuskustannusten korvaukset ylittäessään verohallituksen päättämät verovapaat korvausmäärät ja henkilökuntaedut ylittäessään tavanomaisen määrän.

Ennakonpidätys tehdään verokortin perusteella. Verokorttiin on merkitty pidätysprosentti ja tuloraja, jotka on laskettu viimeksi toimitetun verotuksen perusteella. Veroprosentti on laskettu ennakonpidätyksen alaisten tulojen sekä kunnallis- ja valtionverotukseen liittyvien vähennysten perusteella. Pidätysprosentti sisältää valtion tuloveron, kirkollisveron, kunnallisveron, sairaanhoitomaksun ja päivärahamaksun. (Syvänperä & Turunen 2014, 35-36.)

Verokortteja on useita erilaisia. Tutuin verokortti on päätoimen verokortti, jota voidaan käyttää ainoastaan päätoimisessa työssä. Muita verokortteja ovat esimerkiksi sivutoimen verokortti, freelancer-verokortti, eläkkeensaajan verokortti, portaikkoverokortti ja lähdeverokortti. (Syvänperä & Turunen 2014, 36-39.)

Jos suorituksen saaja ei toimita minkäänlaista verokorttia suorituksen maksajalle, on suorituksen maksajalla velvollisuus pidättää suorituksen saajan palkasta 60 % vero. Suorituksen maksajan tulee kuitenkin pyytää verokorttia hyvissä ajoin ennen suorituksen maksamista. (Verohallinnon www-sivut 2015.)

Ennakonpidätystä ei tehdä, jos maksettava suoritus on säädetty TVL:ssä verovapaaksi, se on ennakonkannon alaista tai Verohallinto on päätöksellään määrännyt sen enakkoperinnän ulkopuolelle (Karttunen 2005, 74).

4.3.2 Työntekijän eläkevakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksu

Ennakonpidätyksen lisäksi muita palkasta tehtäviä vähennyksiä ovat työntekijän eläkevakuutusmaksu ja työttömyysvakuutusmaksu. Lisäksi palkasta voidaan vähentää esimerkiksi ulosotto ja ay-jäsenmaksuja, mutta niitä ei tässä opinnäytetyössä sen tarkemmin käsitellä. (Syvänperä & Turunen 2014, 55.)

Kaikki työntekijät maksavat palkansaajan työeläkevakuutusmaksua. Vuonna 2015 eläkemaksuprosentti alle 53-vuotiaille on 5,70 % ja 53 vuotta täyttäneille 7,20 %. Sosiaali- ja terveysministeriö päättää vuosittain eläkemaksuprosenttien suuruudet. (Kevan www-sivut 2015.)

Kaikkien työntekijöiden on myös osallistuttava vakuuttamiseen työttömyyden varalta. Vuonna 2015 työntekijän palkasta perittävä työttömyysvakuutusmaksuprosentti on 0,65 %, joka on 0,15 prosenttiyksikköä edellisvuotta suurempi. (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut.)

4.4 Työnantajamaksut

Työnantajalle kertyy työntekijästä palkan lisäksi myös monia muita kustannuksia. Tällaisia ovat työnantajan sosiaaliturvamaksu, tapaturma- ja työttömyysvakuutusmaksu, eläkevakuutusmaksu ja ryhmähenkivakuutusmaksu. Lisäksi työnantajalle kertyy kustannuksia esimerkiksi terveystuollon, työvaatteiden ja työpaikkaruokailujen järjestämisestä. (Syvänperä & Turunen 2014, 146.) Opinnäytetyössä käsitellään sosiaaliturvamaksuja ja muita työnantajamaksuja tarkemmin kappaleessa 6.

4.5 Luontoisedut

Luontoiseduilla tarkoitetaan sellaista korvausta, jonka työntekijä saa muuna hyödykkeenä kuin rahana. Luontoisetuja voivat olla esimerkiksi asunto-, auto-, puhelin- tai ravintoetu. Verohallitus määrittelee vuosittain yleisimpien luontoisetujen raha-arvot. Raha-arvo lisätään verotettavaan palkkatuloon. Jos edulle ei ole määritelty raha-arvoa, käytetään markkinahintaa. (Syvänperä & Turunen 2014, 68.)

5 ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN VEROTUS

Ulkomaalaisten työntekijöiden verotusta on Suomessa säännelty kattavasti, mutta se voi olla hyvinkin mutkikasta. Siihen liittyy runsaasti yksityiskohtia ja tässä opinnäytetyössä käsitelläänkin asiaa yleisellä tasolla. Verohallinnolla on oikeus antaa tarkempia määräyksiä verolainsäädännön soveltamiseen liittyen ja näin ollen yksityiskohtaisissa tapauksissa on syytä kysyä asiasta Verohallinnolta. (Soiranen 2014, 211.) Ohjeistusta ajatellen ulkomaalaisten työntekijöiden verotuksesta löytyy eniten eroavaisuuksia verrattuna tavallisten Suomessa asuvien henkilöiden verotukseen. Kappaleessa käsitellään verovelvollisuutta, lähdeveroa, verosopimuksia sekä muutamia veroihin liittyviä poikkeustapauksia.

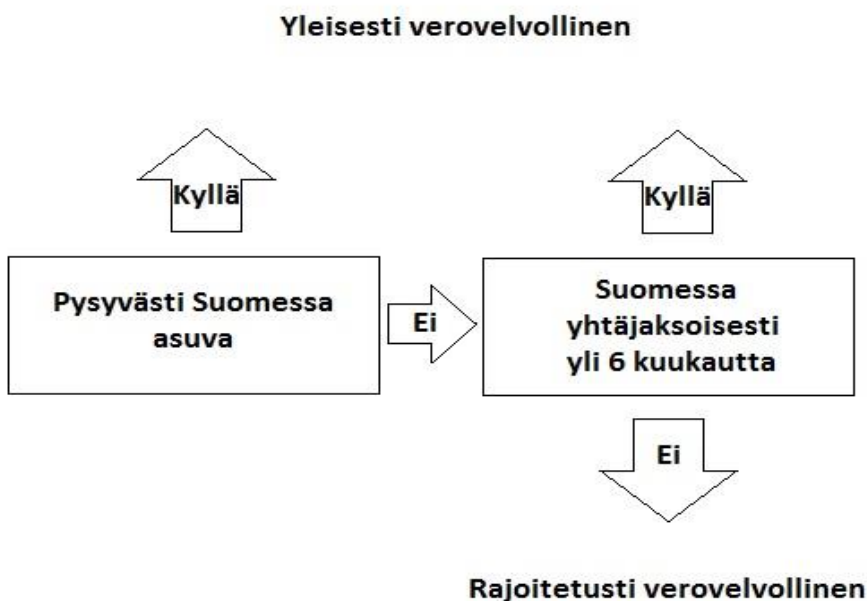
5.1 Verovelvollisuus Suomessa

5.1.1 Rajoitetusti verovelvollinen

Suomessa verovelvolliset jaetaan kahteen verovelvollisuuslajiin: yleisesti verovelvollisiin ja rajoitetusti verovelvollisiin. Ulkomaalaisen työntekijän tapauksessa jako riippuu siitä kuinka pitkän ajanjakson ulkomaalainen työntekijä oleskelee Suomessa. Jos ulkomaalainen työntekijä tulee Suomeen töihin enintään 6 kuukaudeksi ja työnantaja on rekisteröity Suomessa, on työntekijä rajoitetusti verovelvollinen. Rajoitetusti verovelvollista verotetaan pääsääntöisesti 35 % lähdeveron mukaan. (Soiranen 2014, 212.) Vuodesta 2014 alkaen rajoitetusti verovelvollisella on kuitenkin ollut mahdollisuus vaatia ansiotulojensa verottamista progressiivisesti lähdeverotuksen sijaan. Siinä tapauksessa ulkomaalaisen työntekijän verotus on samanlainen kuin Suomessa pysyvästi asuvan verotus. Progressiivinen verotus edellyttää, että ulkomaalainen työntekijä hakee rajoitetusti verovelvollisen verokortin verotoimistosta ja toimittaa sen suorituksen maksajalle. (Verohallinnon www-sivut 2015.)

5.1.2 Yleisesti verovelvollinen

Suomessa asuvat henkilöt ovat yleisesti verovelvollisia. Ulkomaalaisen työntekijän katsotaan olevan yleisesti verovelvollinen tullessaan Suomeen töihin yhtäjaksoisesti yli 6 kuukaudeksi. (Verohallinnon www-sivut 2015.) Kuuden kuukauden jakson ei katsota katkeavan, vaikka henkilö kävisi tilapäisesti ulkomailla esimerkiksi lomalla kotimaassaan. Yleisesti verovelvollisia verotetaan progressiivisen verotuksen mukaan, mutta jos kuuden kuukauden rajan ylittämistä on epävarmuutta, peritään aluksi lähdevero. Myös yleisesti verovelvollisen ulkomaalaisen työntekijän on haettava verokortti verotoimistosta ja toimitettava se suorituksen maksajalle. Jos verokorttia ei toimiteta, peritään suorituksesta 60 % ennakonpidätys. (Soiranen 2014, 215.) Yleisesti verovelvollisen on annettava veroilmoitus Suomeen ja hänen on ilmoitettava myös Suomessa oleskelun ajalta muualta saamansa tulot. Ilmoitusvelvollisuus ei välttämättä tarkoita sitä, että myös Suomi verottaisi muualta kuin Suomesta saatuja tuloja, sillä maiden väliset verosopimukset saattavat estää sen. (Verohallinnon www-sivut 2015.) Verosopimuksista kerrotaan lisää kappaleessa 5.3 Verosopimukset.



Kuvio 3. Verovelvollisuuslaji

5.2 Lähdevero

Lähdeverokortin saadakseen tulee ulkomaalaisen työntekijän hankkia suomalainen henkilötunnus. Henkilötunnuksen saa alle vuoden kestävässä oleskelussa verotoimistosta ja sitä voi hakea verokorttihakemuksen yhteydessä. (Soiranen 2014, 212.)

Lähdeveroa peritään 35 % rajoitetusti verovelvollisen palkasta ja luontoiseduista. Lähdevero peritään palkanmaksun yhteydessä. Se on lopullinen vero ja palkasta ei yleensä tarvitse antaa veroilmoitusta Suomeen. Lähdeverokortissa voi olla maininta lähdeverovähennyksestä. Vähennyksen kuukausiraja on 510 euroa tai 17 euroa / päivä palkan kertyessä kuukautta lyhyemmältä ajalta. Se tarkoittaa, että suorituksen maksaja voi vähentää lähdeverokortissa mainitun lähdeverovähennyksen palkan ja luontoisetujen yhteismäärästä ennen veron perimistä. (Verohallinnon www-sivut 2015.)

5.3 Verosopimukset

Suomi on solminut usean maan kanssa verotuksen valtiosopimuksia. Valtiovarainministeriö valmistelee Suomea koskevat sopimukset, joita ovat tuloverosopimukset, perintö- ja lahjaverosopimukset sekä tietojenvaihto- ja virka-apusopimukset. Verosopimuksia solmitaan muun muassa kaksinkertaisen verotuksen välttämiseksi. Kaksinkertaisella verotuksella tarkoitetaan sitä, että samasta tulosta verotetaan kahdessa eri valtiossa. Kaksinkertaista verotusta poistetaan Suomessa joko vapauttamalla työntekijä suomalaisesta verosta tai hyvittämällä työntekijälle ulkomaantulon veron. (Kondelin, Laitinen & Peltomäki 2014, 609-610; Valtiovarainministeriön www-sivut 2015; Verohallinnon www-sivut 2015.)

5.4 Urheilijat ja esiintyvät taiteilijat

Rajoitetusti verovelvollisten urheilijoiden ja esiintyvien taiteilijoiden Suomessa saama korvaus on veronalaista tuloa. Perittävä veroprosentti on 15 %, eikä sillä ole merkitystä onko korvaus palkkaa vai jotain muuta tuloa. Perittävä vero on lopullinen lähdevero. Urheilijoilla ja esiintyvillä taiteilijoilla ei ole mahdollisuutta lähdeverovähennykseen. Heille voidaan kuitenkin verotta korvata esimerkiksi majoituskuluja ja matkalippukuluja. Lisäksi heidän on mahdollista saada päivärahaa. Jotta urheilija tai taiteilija voidaan laskea tähän verotettavaan luokkaan, on hänen henkilökohtaisesti esiinnyttävä, pelattava tai kilpailtava Suomessa. Luokkaan ei siis kuulu esimerkiksi erotuomari, urheiluvalmentaja, koreografi, lavastaja tai teatteriohjaaja. Edellä mainituissa tapauksissa lähdevero on 35 %. Urheilijan tai taiteilijan oleskellessa Suomessa yli kuusi kuukautta, katsotaan hänen olevan yleisesti verovelvollinen ja näin ollen verotus on samanlainen kuin muillakin yleisesti verovelvollisilla. (Soiranen 2014, 218.)

5.5 Opiskelijat, opettajat ja tutkijat

Suomella on verosopimuksia tiettyjen maiden kanssa, jotka aiheuttavat poikkeustilanteita ulkomaalaisten verotuksessa. Riippuen verosopimuksesta Suomeen tulevilla opettajilla ja tutkijoilla voi olla mahdollisuus vapautukseen Suomen tuloverosta. Vapautus koskee pääsääntöisesti enintään 6 kuukaudeksi maahan tulevaa opettajaa tai tutkijaa, mutta on mahdollista saada vapautus myös yli 6 kuukautta oleskelevalle henkilölle. Rajana on kuitenkin kaksi vuotta. Suomeen tulevilla opiskelijoilla on myös mahdollisuus saada huojennuksia verotuksessa. Mahdolliset vapautukset eivät kuitenkaan vaikuta mahdolliseen työnantajan sosiaaliturvamaksuun tai työntekijän sairausvakuutusmaksuun.

6 ULKOMAALAALAISEN TYÖNTEKIJÄN MUUT MAKSUT

Ulkomaalaisen työntekijän palkkaan liittyy muitakin maksuja sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Ulkomaalaisen työntekijän palkanmaksuun liittyy erilaisia maksuja, jotka voivat erota suomalaisen työntekijän palkasta perittävistä maksuista. Eroja syntyy, kun esimerkiksi ulkomaalainen työntekijä työskentelee Suomessa eripituisia ajanjaksoja ja, jos esimerkiksi ulkomaalainen työntekijä on töissä samanaikaisesti myös kotimaassaan. Ohjeistusta ajatellen maksujen merkitys ulkomaalaisen työntekijän palkanlaskennassa on tärkeää tietää, jotta osataan periä oikea määrä oikeita maksuja.

6.1 Työntekijän eläkevakuutusmaksu ja työnantajan työeläkevakuutusmaksu

Ulkomaalaiselle työntekijälle kertyy eläkettä yhtäläillä kuin suomalaisellekin hänen työskennellessään Suomessa. Työn kesto ei vaikuta vakuuttamisvelvollisuuteen. Näin ollen työnantajalla on velvollisuus ottaa työeläkevakuutus ulkomaalaiselle työntekijälle ja pidättää työntekijän eläkemaksu suoraan ulkomaalaisen työntekijän palkasta. Työntekijän eläkelain mukaan työnantajalla on velvollisuus vakuuttaa työntekijä, joka on 18 - 67-vuotias ja, jonka kuukausiansiot ovat vähintään 57,10 euroa. Mikäli ansiot ovat edellä mainittua pienemmät, on työntekijän vakuuttaminen vapaaehtoista työnantajalle. Vaikka ulkomaalainen työntekijä muuttaisi pois Suomesta, maksetaan hänelle Suomessa kertynyt eläke aikanaan eläkkeen muodossa. Vakuuttamisvelvollisuutta ei ole mikäli työntekijä esittää A1- (liitteenä), E101-, tai muun vastaavan todistuksen. Todistuksella osoitetaan, että työntekijä kuuluu jo muun maan kuin Suomen sosiaaliturvan piiriin ja maksut maksetaan vain yhteen maahan. (Eläketurvakeskuksen www-sivut 2015.)

6.2 Työntekijän sairausvakuutusmaksu

Rajoitetusti verovelvolliselta peritään tuloista lähdeveron lisäksi sairausvakuutusmaksu, mikäli hän on Suomessa vakuutettu (Verohallinnon www-sivut 2015). Sairausvakuutusmaksu koostuu vuonna 2015 päivärahamaksusta ja sairaanhoitomaksusta ja se on palkansaajilla 2,1 % (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut 2015). Ulkomaalainen työntekijä on Suomessa vakuutettu, mikäli hän tulee Suomeen työskentelemään vähintään 4 kuukaudeksi. Toisin sanoen, jos työntekijä tulee Suomeen töihin alle 4 kuukaudeksi, ei sairausvakuutusmaksua peritä. Jos työntekijällä on osoittaa kappaleessa 6.1 mainittu A1- tai E101- todistus, ei häneltä peritä sairausvakuutusmaksua. (Saari 2010, 57.) Yleensä sairausvakuutusmaksun perimisestä on erikseen mainittu ulkomaalaisen työntekijän toimittamassa lähdeverokortissa (Vilenius-Huhtala henkilökohtainen tiedonanto 4.2.2015).

6.3 Työnantajan sosiaaliturvamaksu ja tapaturmavakuutusmaksu

Työnantajalla on pääsääntöisesti velvollisuus tilittää sosiaaliturvamaksu kaikista ennakonpidätyksen alaisista palkoista. Sosiaaliturvamaksu on tilitettävä, vaikka työntekijä saisi vain luontoisetuja. Nykyisin sosiaaliturvamaksu koostuu ainoastaan sairausvakuutusmaksusta. (Syvänperä & Turunen 2014, 152.) Sen suuruus vuonna 2015 on 2,08 % kaikille työnantajille (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut 2015). Muun muassa verottomista kulukorvauksista, tilintarkastuspalkkioista, eläkkeistä ja tekijänoikeuskorvauksista ei työnantajan tarvitse maksaa sosiaaliturvamaksua. Kaikki tällaiset suoritukset on lueteltu sairausvakuutuslain 11 luvun 2§:ssä. Vuodesta 2011 ei työnantaja ole enää ollut velvollinen maksamaan sosiaaliturvamaksua alle 16-vuotiaalle ja yli 68-vuotiaalle maksamastaan palkasta. (Syvänperä & Turunen 2014, 152.)

Ulkomaalaisen työntekijän tullessa Suomeen töihin vähintään 4 kuukaudeksi on suomalaisen työnantajan maksettava sosiaaliturvamaksu. Alle 4 kuukautta Suomessa työskentelevän ulkomaalaisen työntekijän palkasta ei suomalainen työnantaja maksa sosiaaliturvamaksua. Maksua ei tarvitse myöskään suorittaa silloin, kun henkilöllä on lähetetyn työntekijän todistus. (Verohallinnon www-sivut 2015.)

Työnantajalla on velvollisuus ottaa tapaturmavakuutus työntekijöilleen ammattitautien ja työtapaturmien varalta, mikäli työnantaja on teettänyt yli 12 työpäivää vuoden aikana. Vakuutuksen suuruus vaihtelee 0,1 – 7 % välillä riippuen toimialasta ja työn vaarallisuudesta. Työnantajan on vakuutettava kaikki työsuhteessa olevat työntekijät palkasta tai iästä riippumatta. (Yrittäjien www-sivut 2015.)

6.4 Työntekijän ja työnantajan työttömyysvakuutusmaksu

Ulkomaalaisen työntekijän palkasta peritään myös työttömyysvakuutusmaksu samalla tavalla kuin suomalaiseltakin työntekijältä. Maksua ei peritä, jos työntekijällä on esittää aiemmin mainittu A1- tai E101- todistus.

Myös työnantaja on velvollinen maksamaan työttömyysvakuutusmaksun työntekijän palkasta. Vuonna 2015 työnantajan työttömyysvakuutusmaksu on 0,80 % palkasta 2 025 000 euroon asti ja sen yli menevältä osalta 3,15 %. Maksun perimisen ulkopuolelle jäävät alle 17-vuotiaat ja yli 65-vuotiaat palkansaajat. (Yrittäjien www-sivut 2015.)

7 OHJEISTUKSEN TEKEMINEN

Ohjeistuksen tekemistä varten haastattelin KuntaPro Oy:n kahta työntekijää palvelupäällikkö Tarja Rosendahlia ja palkkasihteeri Terttu Vilenius-Huhtalaa. Haastattelujen avulla sain suuntaa antavaa tietoa opinnäytetyön tueksi ja näin ollen ei ollut tarpeellista nauhoittaa ja litteroida saatua aineistoa (Vilkkä & Airaksinen 2003, 63-64).

Henkilöitä haastateltiin kaksi kertaa ja ensimmäinen haastattelu pidettiin 4.2.2015. Haastattelussa kysyin, mitä kaikkea liittyy ulkomaalaiselle työntekijälle maksettavaan palkkaan ja minkälainen on itse prosessi KuntaPro Oy:ssä. Lisäksi kysyin vinkkejä siihen, mitä kaikkea ohjeistuksen olisi hyvä sisältää. Ensimmäisellä haastattelu kerralla tarkoituksena oli siis selvittää ulkomaalaisen työntekijän palkanmaksuprosessin kulkua KuntaPro Oy:ssä ja päästä tietojen perusteella ohjeistuksen tekemisessä hyvään alkuun. Ensimmäisistä haastatteluista sain mielestäni riittävästi tietoa, jotta eteneminen työssä oli helppoa.

Ennen ohjeistuksen tekemistä perehdyin kirjallisuuden ja internetlähteiden avulla siihen, mitä kaikkea liittyy ulkomaalaisen työntekijän palkanmaksuprosessiin. Ensimmäisen haastattelun avulla sain tukea ja suuntaa antavaa tietoa prosessin ymmärtämiseen. Tein opinnäytetyön raporttiosan tarkoituksella aluksi lähes kokonaan, jotta ymmärtäisin aiheeseen liittyvän teorian mahdollisimman hyvin. En siis halunnut tehdä raporttiosaa ja ohjeistusta päällekkäin muuten kuin ajatuksen tasolla.

Suunnittelin ohjeistuksen ulkomuotoa ja sisältöä etukäteen paperilla ja varsinaisen ohjeistuksen tekemisen aloitin maaliskuun alkupuolella. Tein oppaasta niin sanotun raakaversioon, johon sain mielestäni tärkeimmät asiat kerättyä. Toisen haastattelun tein 17.3.2015 ja haastattelin samoja henkilöitä kuin edellisellä kerralla. Haastattelua varten minulla oli ohjeistuksesta jo suhteellisen paljon valmiina. Haastattelun tarkoituksena oli tarkistaa ohjeistukseen liittyviä faktoja ja saada vinkkejä ja toiveita jatkoa varten. Lisäksi sain tapaamisesta mukaani kuvankaappauksia, joita olin ajatellut laittavani ohjeistukseen havainnollistamaan tietoa. Haastateltavat lukivat ohjeistuksen myöhemmin läpi ja sen jälkeen he lähettivät minulle korjausehdotuksia ja pyysivät minua vielä lisäämään tiettyjä asioita ohjeistukseen. Tein muutamia korjauksia ja li-

säyksiä oppaaseen, jonka jälkeen se oli valmis. Ohjeistukselle tuli pituutta 13 sivua ja se sisältää 2 liitettä. Ohjeistuksessa käydään läpi vaiheita, joita palkkasihteerin pitää tietyissä tilanteissa tehdä. Vaiheet on selitetty sanoin ja niitä on havainnollistettu kuvilla. Lisäksi ohjeistukseen on lisätty muutamia esimerkkejä, jotta asian ymmärtäminen olisi helpompaa.

Ohjeistuksen käyttäjältä odotetaan palkanlaskentaohjelma Personec F.K:n tuntemusta. Ohjeistus on perusohje, joka opastaa käyttäjänsä ulkomaalaisen työntekijän palkanmaksuprosessin perusasioissa. Se ei siis välttämättä anna vastausta erikoistapauksiin, koska jokainen tapaus on yksilöllinen. Ohjeistuksen loppuun on kuitenkin kerätty muutamia jo aiemmin esimerkiksi Verohallinnolta selviteltyjä erikoistapauksia. Ne voivat olla vähintäänkin suuntaa antavia tapauksien selvittämisessä. Ohjeistuksen tekemisessä en kohdannut mitään kovinkaan suuria haasteita ja mielestäni se on hyvän suunnittelun tulos. Tiesin suunnittelun jälkeen tarkalleen mitä pitää tehdä ja haastattelujen avulla sain vielä tietoja, joilla pystyin tekemään ohjeistuksesta sellaisen kuin se on.

Ohjeistus oli tarpeellista tehdä, sillä palkanmaksu ulkomaalaiselle työntekijälle eroaa tavallisen suomalaisen työntekijän palkanmaksusta paikoitellen paljonkin. Lisäksi ohjeistuksen tarpeellisuutta korostaa se, ettei KuntaPro Oy:ssä tule jatkuvasti tilanteita, joissa pitäisi palkkaa maksaa ulkomaalaiselle työntekijälle. Niinpä voi olla hyvin vaikeaa muistaa mitä asioita prosessiin liittyy ja miten se hoidetaan. Silloin voidaan ottaa esille ohjeistus, joka selventää prosessiin liittyvät perusasiat yksityiskohteisesti. Ohjeistus on siis hyvänä tukena peruspalkanmaksussa ulkomaalaiselle työntekijälle, mutta se antaa myös tukea vaikeampien tilanteiden selvittämiseen. Lisäksi se toimii hyvänä apuvälineenä uuden työntekijän perehdytyksessä.

8 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ulkomaalaisen työntekijän palkanmaksuprosessiin liittyviä asioita. Tietojen pohjalta oli tavoitteena tehdä ohjeistus, jossa käydään läpi ulkomaalaisen työntekijän palkanmaksuprosessia KuntaPro Oy:ssä. Ohjeistuksen tarkoituksena on toimia apuvälineenä ja mahdollisesti perehdytyksen tukena. Lisäksi ohjeistus säästää KuntaPro Oy:n työntekijöiden aikaa, koska tieto on kerätty yhteen ohjeistukseen.

Tavoitteena oli saada aikaan selkeä ohjeistus ja onnistuin siinä mielestäni hyvin. Sain asiat selitettyä riittävän tiiviisti, mutta kuitenkin selkeästi. Opasta on helppo lukea ja sen sisältämät kuvat ja esimerkit havainnollistavat asiat mielestäni hyvin. Ohjeistus sai myös hyvää palautetta KuntaPro Oy:lta. Vaikka ohjeistus on tehty Personec F.K palkanlaskentaohjelmalle, voidaan sitä silti soveltaa ja tarpeen tullen muuttaa ja päivittää paremmin tarpeisiin sopivaksi.

Kun sain aiheen opinnäytetyöstä KuntaPro Oy:lta, koin sen alusta alkaen mielenkiintoisena ja riittävän haastavana. Aihe tuntui alussa jopa liiankin haastavalta, sillä en ollut koskaan perehtynyt asiaan, enkä ollut maksanut ulkomaalaiselle työntekijälle palkkaa. Palkanmaksun teoria ja käytäntö olivat minulle kuitenkin tuttua, joten uskalsin lähteä tutkimaan asiaa tarkemmin. Alussa tuntui, että tietoa on liiankin paljon, mutta rajauksen myötä sain sitä karsittua. Löysin selkokielistä tietoa muutamista kirjoista ja suurena apuna toimivat myös esimerkiksi Verohallinnon internetsivut. Lisäksi sain erinomaista ja ajankohtaista tietoa opinnäytetyöni tueksi KuntaPro Oy:n työntekijöiltä. Käyttämäni lähteet ovat luotettavia ja muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta ajankohtaisia. Hieman vanhempia lähteitä löytyy siksi, että niissä käsiteltävät asiat eivät ole muuttuneet ajan kuluessa. Luotettavuutta lisää se, että ohjeistus on tarkistutettu asiantuntijoilla. Alkuvaikeuksien jälkeen pääsin opinnäytetyössäni hyvään alkuun ja sen jälkeen eteneminen oli helppoa hyvän suunnittelun myötä. Ohjeistuksen tekemisestä minulla oli selkeä kuva, joten aloin sitä toteuttamaan ja se onnistui mielestäni hyvin.

Opinnäytetyön tekeminen oli kaiken kaikkiaan mielenkiintoinen prosessi. Suunnitelin prosessin aikatauluineen suhteellisen tarkasti, joten minun ei tarvinnut kuin pysyä aikataulussa. Aloitin opinnäytetyön tekemisen tammikuussa 2015 ja työ valmistui kevään aikana. Aikataulu oli tiukka, mutta minulla oli aikaa tehdä opinnäytetyötä, sillä olin suorittanut lähes kaiken muun kouluun liittyvän jo aiemmin. Lisäksi päätin jo alussa, että aion keskittyä opinnäytetyön tekemiseen täysin, enkä siitä syystä ottanut enempää töitä. Se oli hyvä päätös, koska uskon, etten olisi muuten saanut opinnäytetyötäni tehtyä tällaisella aikataululla.

Koska aihe ei ollut minulle entuudestaan kovinkaan tuttu, antoi opinnäytetyön tekeminen minulle paljon uutta ja hyödyllistä tietoa. Koin ohjeistuksen tekemisen myös itselleni tarpeellisenä, sillä nyt osaan tehdä ohjeistuksia, ja siitä on varmasti apua tulevaisuudessa. En ollut ennen opinnäytetyön tekemistä tehnyt kovinkaan tarkkoja aikataulutuksia erilaisia projekteja varten. Tähän työhön olin kuitenkin päättänyt sellaisen tehdä ja sitä kautta opin myös suunnitelmallisuutta ja täsmällisyyttä.

Opinnäytetyö rajattiin tilanteeseen, jossa ulkomaalainen työntekijä tekee työn Suomessa. Tutkimusta voitaisiin jatkaa selvittämällä, mitä kaikkea liittyy tilanteeseen, jossa ulkomaalainen työntekijä tekee työn ulkomailla ja hänellä on suomalainen työnantaja. Opinnäytetyötä tehdessäni törmäsin aiheeseen ja huomasin, että siihen liittyy omia säännöksiä ja säädöksiä.

Opinnäytetyöstä tuli loppujen lopuksi sellainen kuin olin kuvitellut, ja olen lopputulokseen tyytyväinen.

LÄHTEET

Aditro Oy:n www-sivut. Viitattu 5.2.2015. www.aditro.fi

Elinkeinoelämän keskusliiton www-sivut. Viitattu 12.4.2015. www.ek.fi

Eläketurvakeskuksen www-sivut. Viitattu 19.2.2015. www.etk.fi

Helsilä, M. 2002. Käytännön henkilöstötyö. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.

Karttunen, E. 2005. Palkkahallinnon perusteet. Yrittäjän, työnantajan ja työntekijän näkökulmat. Järvenpää: Yrityssanoma Oy.

Kevan www-sivut. Viitattu 18.2.2015. www.keva.fi

Kondelin, A., Laitinen, M. & Peltomäki, T. 2014. Palkkahallinnon säädökset 2014. 8. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

KuntaPro Oy:n www-sivut. Viitattu 27.1.2015. www.kuntapro.fi

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. 3. uud. p. Helsinki: International Methelp Ky.

Rosendahl, T. 2015. Palvelupäällikkö, KuntaPro Oy. Pori. Henkilökohtainen tiedonanto 4.2.2015.

Saari, N. 2010. Ulkomaalainen työntekijä Suomessa – työnantajan perehdytys opas. Helsinki: Edita Prima Oy.

Soiranen, O. 2014. Ulkomaalainen työntekijä. Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. 2. uud. p. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön www-sivut. Viitattu 18.2.2015. www.stm.fi

Syvänperä, O. & Turunen, L. 2014. Palkkavuosi. 8. uud. p. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uud. p. Helsinki: Tammi

Valtiovarainministeriön www-sivut. Viitattu 15.2.2015. www.vm.fi

Verohallinnon www-sivut. Viitattu 15.2.2015. www.vero.fi

Vilenius-Huhtala, T. 2015. Palkkasihteeri, KuntaPro Oy. Pori. Henkilökohtainen tiedonanto 4.2.2015.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
Yrittäjien www-sivut. Viitattu 3.3.2015. www.yrittajat.fi

A1

Sosiaaliturvajärjestelmien
yhteensovittaminenTodistus sovellettavasta
sosiaaliturvalainsäädännöstä

3. ASEMA, JOSSA TYÖSKENTELET

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 3.1 Lähetetty työntekijä | <input checked="" type="checkbox"/> 3.2 Työntekijä kahdessa tai useammassa valtiossa |
| <input type="checkbox"/> 3.3 Lähetetty itsenäinen ammatinharjoittaja | <input type="checkbox"/> 3.4 Itsenäinen ammatinharjoittaja kahdessa tai useammassa valtiossa |
| <input type="checkbox"/> 3.5 Virkamies | <input type="checkbox"/> 3.6 Sopimussuhteinen toimihenkilö |
| <input type="checkbox"/> 3.7 Merenkulkija | <input type="checkbox"/> 3.8 Palkattu työntekijä ja itsenäinen ammatinharjoittaja eri jäsenvaltioissa |
| <input type="checkbox"/> 3.9 Virkamies yhdessä valtiossa ja palkattu työntekijä/itsenäinen ammatinharjoittaja yhdessä tai useammassa valtiossa | <input type="checkbox"/> 3.10 Poikkeus |