



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

# Kansainväliset tilanteet palkanlaskennassa

Bogdanoff, Silja

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Kansainväliset tilanteet palkanlaskennassa

Silja Bogdanoff  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Syyskuu, 2020

Bogdanoff Silja

### Kansainväliset tilanteet palkanlaskennassa

Vuosi 2020

Sivumäärä 74

Kansainväliset tilanteet palkanlaskennassa vaativat monien asioiden huomioon ottamista. Palkanlaskijan tulee hallita tavanomaisen palkanlaskentaan liittyvän lainsäädännön lisäksi erilaisia kansainvälisten tilanteiden verotukseen ja vakuuttamiseen sekä ilmoittamiseen liittyviä sääntöjä ja lakeja. Aina ei ole esimerkiksi itsestään selvää missä maassa palkka verotetaan ja miten se tulisi raportoida Suomen viranomaisille.

Opinnäytetyö kuvaa oppaan tekemistä kansainvälisiin palkanlaskentatilanteisiin. Opasta voidaan hyödyntää myös uusien palkanlaskijoiden perehdyttämisessä aiheeseen. Oppaan eri osiot käsittelevät verotusta, avainhenkilöitä, lähetettyjä työntekijöitä, ulkomaisia vuokratyöntekijöitä, pohjoismaista työskentelyä, vakuuttamista, sosiaaliturvaa, tulorekisteri-ilmoittamista, työlupia ja työterveyshuoltoa.

Tutkimusosiossa käydään läpi olennaisimmat KV-laskentaan vaikuttavat aihepiirit ja oppaan taustaksi tehty toimintatutkimus. Tutkimus tehtiin puolistrukturoituina haastatteluina, joiden tarkoituksena oli varmistaa, että oppaan aiheet kattavat tarpeeksi laajasti erilaiset kansainväliset palkanlaskennan tilanteet. Haastatteluiden avulla selvitettiin myös, millaisista asioista erityisesti kaivattaisiin lisätietoa toimeksiantajan palkanlaskentatiimissä.

Loppuanalyysissä käydään läpi toimeksiantajan palaute opinnäytetyön tuloksena syntyneestä KV-palkanlaskennan oppaasta. Analyysissä pohditaan myös oppaan tekemisen myötä syventynyttä omaa osaamista sekä lisätiedon tai koulutuksen tarvetta. Lisäksi loppuyhteenvetoon on koottu opinnäytetyöprosessin yhteydessä esiin nousseita ideoita tukemaan palkkatiimin työskentelyä KV-tilanteissa.

Asiasanat, Palkanlaskenta, palkanlaskennan kansainväliset tilanteet, ulkomaantyö, lähetetty työntekijä

Bogdanoff Silja

**International situations in payroll**

Year	2020	Pages	74
------	------	-------	----

---

International situations in payroll are demanding and many factors must be considered. In addition to normal legislation concerning payroll, the payroll accountant must be familiar with different regulations and legislations concerning international situations in taxation, insurances and declarations. It is not always crystal-clear which country is collecting the taxes of the paid salary or how it should be declared to Finnish authorities.

This thesis report describes the process of writing a guide for international payroll situations in Finland. The guide can also be used as an introduction to new payroll accountants for international payroll matters. Different sections of the guide concern taxation, foreign key persons, posted employees, leased employees from other countries, Nordic work, insurances, social security, Incomes Register declarations, work permits and occupational health care.

The theoretical section reviews the most important factors affecting International payroll situations and the action research carried out for the guide. The research was conducted through semi-structured interviews and the aim was to make sure that the guide includes wide enough information about different international payroll situations. The interviews were used as well to clarify the topics for which additional information would be needed in the employer's payroll team.

In the final analysis the feedback is collected from the employer about the guide for International payroll situations. The author also summarizes the knowledge gained during the process and the need for additional information or education. Some ideas to support the work of payroll team in international payroll situations are also presented.

Key words, payroll, international situations in payroll, working abroad, posted employee

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Toimeksiantajan esittely.....	7
1.2	Tilitoimisto ja palkkahallinto .....	7
2	Nykytilanne.....	9
2.1	Nykyinen työ ja osaaminen .....	9
2.2	Sidosryhmät .....	13
2.3	Vuorovaikutustaidot .....	15
2.4	Kehittäminen.....	17
2.5	Opinnäytetyön tavoitteet .....	17
3	Suunnittelu- ja toteutusvaihe.....	18
3.1	Toimintatutkimus .....	19
3.2	Haastattelut.....	21
3.3	Opas kansainvälisiin palkanlaskentatilanteisiin.....	25
3.3.1	Verotus .....	27
3.3.2	Avainhenkilöt .....	35
3.3.3	Lähetetyt työntekijät.....	35
3.3.4	Pohjoismainen työskentely .....	44
3.3.5	Ulkomaalaiset vuokratyöntekijät .....	46
3.3.6	Tulorekisteri-ilmoittaminen .....	50
3.3.7	Sosiaaliturva ja vakuuttaminen .....	52
3.3.8	Työluvat.....	59
3.3.9	Työterveyshuolto .....	62
4	Yhteenveto ja pohdinta .....	63
	Lähteet .....	66
	Kuviot.. ..	72
	Liitteet.....	73

## 1 Johdanto

Työskentelen Tilitoimisto X Oy:llä palkkahallinnon asiantuntijana ja olen erikoistunut kansainvälisten asiakkaiden palkanlaskentaan. Kansainvälisten asiakkaiden segmentti on ollut voimakkaassa kasvussa viime vuosina ja tavoitteena on, että yhä suurempi osa Tilitoimisto X Oy:llä työskentelevistä palkanlaskijoista hallitsee myös kansainväliset palkanlaskentatilanteet. Tämän vuoksi tulen tekemään oppaan erilaisista huomioitavista asioista kansainvälisissä palkanlaskentatilanteissa. Opinnäytetyön tarkoituksena on seurata tämän oppaan tekemistä ja samalla opiskelijan oman osaamisen syventämistä kansainvälisten palkanlaskentatilanteiden suhteen.

Opinnäytetyössä käydään läpi projektin eteneminen alun haastatteluista tiedon kokoamiseen ja lopullisen oppaan arviointiin. Projektin suunnitelmavaiheessa jaoin oppaan aiheet kymmeneen osaan ja käsittelen nämä osiot tarkemmin opinnäytetyön suunnittelu- ja toteutusosiossa. Loppuyhteenvedossa käyn läpi projektin tuloksena syntyneen oppaan käyttökelpoisuutta varsinaisessa työssämme sekä pohdin oman osaamiseni kehittymistä.

## 1.1 Toimeksiantajan esittely

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Tilitoimisto X Oy. Tilitoimisto X Oy on osa suurempaa konsernia. Kaiken kaikkiaan konserniin kuului vuonna 2018 50 tilitoimistoa noin 40 paikkakunnalla ja yhtiö työllistää yli 800 taloushallinnon ammattilaista. Konserni on tällä hetkellä yksi Suomen suurimmista tilitoimistoista.

Konserni tarjoaa laaja-alaisesti taloushallinto ja tilitoimistopalveluita. Palveluvalikoimaan kuuluu niin taloushallinnon perustyöt kirjanpidosta palkkahallintoon, kuin erilaiset HR-palvelut, tilintarkastuspalvelut ja esimerkiksi talouspäälikkö-, CFO- sekä controller-palvelut. Yrityksen asiantuntijatiimit auttavat asiakkaita myös monimutkaisemmissa yritysverotus kysymyksissä, yritysjärjestelyissä ja sukupolven vaihdoksissa sekä tarvittaessa esimerkiksi yritystoiminnan aloittamiseen liittyvissä kiemuroissa.

Tilitoimisto X Oy toimii useita eri toimialoja edustavien yritysten taloushallinnon kumppanina. Yhtiö on erikoistunut mm. sotealan, yhdistysten- ja järjestöjen, taide- ja kulttuurialan, suuryritysten, maatalouden ja kansainvälisten yritysten taloushallintoon.

Tilitoimisto X Oy on Taloushallintoliiton auktorisoima tilitoimisto. Yhtiö on myös jäsenenä Suomen Yrittäjissä, Keskuskauppakamarissa, Perheyriyten liitossa, Veronmaksajain Keskusliitossa sekä GGI Geneva Group Internationalissa.

## 1.2 Tilitoimisto ja palkkahallinto

Taloushallintoliitto jakaa tilitoimiston palvelut neljään eri kategoriaan:

1. Tilinpäätös ja juokseva kirjanpito
2. Palkanlaskenta
3. Kokonaisvaltainen liikekirjanpidon eli ulkoisen laskennan palvelu
4. Sisäinen laskenta eli johdon laskentatoimi

(Taloushallintoliitto 2020.)

Tässä opinnäytetyössä keskitytään tilitoimiston palveluista kategoriaan kaksi, eli palkanlaskentaan. Taloushallintoliiton määritelmän mukaan palkanlaskentaan kuuluu palkkojen laskeaminen ja työnantajasuoritukset sekä palkkalaskelman lähettäminen ja viranomaisilmoitukset. Lisäpalveluista mainitaan esimerkkinä Kela-hakemukset, Tilastokeskuksen raportit, jäsenmaksu- ja ulosottoasiat ja mahdolliset henkilöstöhallinnon raportit (mm. koulutus ja sairauslomapäivien seuranta). (Taloushallintoliitto 2020.)

Työnantajasuorituksilla tarkoitetaan palkasta tai muusta suorituksesta vähennettävää ennakonpidätystä ja työnantajan sairausvakuutusmaksua.

Viranomaisilmoitukset hoidetaan nykyisin suoraan Tulorekisterin kautta, joten tarvetta erillisille ilmoituksille Verohallinnolle, Tyel-vakuutusyhtiölle, tapaturmavakuutusyhtiölle ja Työllisyysrahastolle ei enää ole.

Tulorekisteri on kansallinen sähköinen tietokanta. Palkkojen ja ansiotulojen ilmoitukset siirryttiin antamaan tulorekisteriin 1.1.2019 alkaen. Ilmoitukset annetaan reaaliaikaisesti, esimerkiksi työnantajan tulee antaa ilmoitus maksamistaan palkoista viiden päivän sisällä palkanmaksusta. Lisäksi työnantajan tulee antaa Työnantajan erillisilmoitus työnantajan sairausvakuutusmaksusta ja siitä tehdyistä vähennyksistä maksukuukautta seuraavan kuukauden viidenteen päivään mennessä.

Tulorekisterin kautta eri toimijat saavat maksetuista suorituksista ne tiedot, joihin niillä on lain mukaan oikeus. Järjestelmä on rakennettu siten, että tiedon käyttäjillä on pääsy vain tällaiseen tietoon. (Tulorekisteri 2020a.)

Vuonna 2020 Tulorekisterin tiedon käyttäjiä ovat

Verohallinto

Kansaneläkelaitos (Kela)

Työllisyysrahasto

työeläkelaitokset

Eläketurvakeskus (ETK)

työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) hallinnonala

Tilastokeskus

vahinkovakuutusyhtiöt

työttömyyskassat

kunnat ja kuntayhtymät

Tapaturmavakuutuskeskus

Potilasvakuutuskeskus

työsuojeluviranomainen

Ahvenanmaan maakunta ja sen viranomaiset

Liikennevakuutuskeskus

Valtiokonttori

Vuodesta 2021 lähtien myös etuuksien maksajat alkavat ilmoittamaan maksetut etuudet Tulorekisteriin. Etuudenmaksajia ovat esimerkiksi Kela, työttömyyskassat, vakuutusyhtiöt ja työllisyysrahasto. Samaan aikaan tiedon käyttäjäksi liittyy ulosottoviranomainen.

(Tulorekisteri 2020a.)



Pääasiassa tiedot annetaan tulorekisteriin teknisen rajapinnan kautta, 12/2019 julkaistun tiedon mukaan vuoden 2019 ilmoituksista n. 86% oli annettu rajapinnan kautta, n. 10% latauspalvelun ja n. 4% verkkolomakkeen kautta. Vain 0,01% ilmoituksista oli annettu paperilla. (Verohallinto 2019a).

## 2 Nykytilanne

### 2.1 Nykyinen työ ja osaaminen

Työskentelen Tilitoimisto X Oy:llä palkkahallinnon asiantuntijana ja vastaan omien asiakasyritysteni palkkahallinnosta. Asiakkaita minulla on useilta eri toimialoilta aina sosiaali- ja liikunta-alan järjestöistä, IT-, rakennus- ja kustannusalaan sekä esimerkiksi teknologiateollisuuteen. Asiakkaistani osa on ulkomaalaisia yrityksiä, joilla on joko kiinteä toimipaikka Suomessa tai he esimerkiksi lähettävät tai vuokraavat työntekijöitä Suomeen. Työskentelen asiakkaiden kanssa suomeksi ja englanniksi.

Omaan työhöni kuuluu aiemman taloushallintoliiton palkanlaskennan työnkuvauksen lisäksi mm. asiakasviestintä, neuvonta erilaisissa palkanlaskenta ja HR-kysymyksissä, palkkatietojen laskeminen esim. asiakkaiden tukihakemuksia tai vakuutuskorvaushakemuksia varten, erilaiset arviolaskelmat asiakkaan budjetointia varten, tilinpäätöksen liitetietojen toimittaminen kirjanpitoon, matkalaskujen käsittely ja maksatus, palkanlaskennan tositteiden kirjaus kirjanpitoon, kirjausten ja ilmoitusten kuukausittainen täsmäytys sekä lomapalkkavarausten tekeminen.

Työssäni käytän päivittäin Office ohjelmistoja. Taloushallinto-ohjelmista minulla on käytössä Netvisor, Procountor ja Fivaldi. Myös tulorekisterin käyttöliittymä on tullut hyvin tutuksi, koska kaikkia kansainvälisiin palkanlaskentatilanteisiin liittyviä lisätietoja ei ole pystynyt toistaiseksi antamaan ohjelmistoista suoraan rajapinnan kautta.

Nykyisin työajastani koko ajan suurempi osa kuluu rutiinitöiden lisäksi asiakkaiden konsultointiin erilaisissa työlaainsäädäntöön, työehtosopimusten tulkintaan tai HR-käytäntöihin liittyvissä kysymyksissä. Etenkin ulkomaalaiset asiakkaat tarvitsevat yleensä paljon tukea aloittaessaan toimintaa Suomessa. Työssäni olen päässyt erikoistumaan kansainvälisiin palkanlaskentatilanteisiin ja koen ne erityisen mielenkiintoisiksi niiden haastavuuden vuoksi. Ulkomaalaisten asiakasyritysten kanssa työskennellessä tulee eteen koko ajan uusia asioita, joiden avulla on mahdollista syventää omaa osaamista ja ammattitaitoa.

Uskoisin konsultointityön myös tulevaisuudessa olevan koko ajan tärkeämpi osa palkanlaskijan työtä teknisen laskennan ja ilmoitusten automatisoitua.

Toimin myös kollegoideni kanssa asiakkaidemme edustajana heidän lähettäessään työntekijöitä Suomeen. Edustajapalveluiden osalta olen itse vastannut palkkahallinnon puolen kysymyksistä. Tähän kuuluu mm. asiakkaiden neuvonta työsopimusten, työsopimusten liitteiden, työehtosopimusten, työajan, palkan ja vuosilomien suhteen.

#### Osaamisvaatimukset työssä

Työni vaatii palkanlaskennan kokonaisvaltaista osaamista ja kykyä pystyä tulkitsemaan sekä lainsäädäntöä että esimerkiksi työehtosopimuksia. Ohjelmistojen hallitseminen on edellytys työssä pärjäämiselle, koska toiminnallisuudet vaihtelevat ohjelmistoittain. Myös palkkakirjanpidon ymmärtäminen on tärkeää, jotta pystyy varmistamaan kirjausten oikeellisuuden. Lait, asetukset, työehtosopimukset, ohjelmistot ja käytännöt muuttuvat ja päivittyvät jatkuvasti, joten tärkeää on myös osata hakea tietoa luotettavista lähteistä ja tietää mihin instanssiin olla yhteydessä minkäkin asian suhteen.

#### Kirjanpidon ymmärtäminen

Monissa palkanlaskennan ohjelmistoissa varsinainen palkkalaskelma, tähän liittyvät kirjanpidon tositteet sekä ilmoitukset pystytään tekemään jo hyvin automaattisesti. Palkanlaskijalta vaaditaan kuitenkin ammattitaitoa siihen, että hän pystyy varmistamaan kaiken tämän oikeellisuuden, jotta välttyään virheiltä asiakkaan työntekijöiden palkoissa, asiakkaan kirjanpidossa tai työntekijöiden palkkailmoituksilla.

Esimerkiksi Netvisor-ohjelmistossa on valmiina peruspalkkalajit palkanlaskennan aloitusta varten. Jos asiakkaan työntekijöille maksetaan jotain sellaista palkkaa, jolle ei löydy valmista palkkalajia ja joka halutaan esimerkiksi vuosilomalaskennan tai kustannuslaskennan vuoksi eritellä raporteilla omalle rivilleen, tulee palkanlaskijan luoda uusi palkkalaji ohjelmistoon. Tällöin palkanlaskijan tulee tuntea ohjelmisto, jotta hän osaa tehdä uuden palkkalajin teknisesti oikein, tarkistaa palkkalajin laskettuminen laskelmalla oikein (mm. onko kyseessä sosiaalivakuutusten alainen palkkalaji) ja pystyä varmistamaan, että uusi palkkalaji kirjautuu kirjanpitoon oikein. Palkanlaskijan tulee myös huolehtia, että uusi palkkalaji huomioidaan oikein tulorekisteri-ilmoituksella.

Ellei palkanlaskijalla ole nämä perustiedot palkanlaskennasta hyvin hallussa, huonoimmassa tapauksessa asiakkaan työntekijöiden laskelmilla saattaa toistua sama virhe kuukaudesta toiseen ja pahimmillaan virhe tulee esiin vasta esimerkiksi tilintarkastuksen yhteydessä, ellei palkansaaja, palkkojen hyväksyjä tai kirjanpitäjäkään ole kiinnittänyt asiaan huomiota. Tämä voi tarkoittaa huomattavia takautuvia korjauksia palkkalaskelmille ja sitä kautta asiakkaan kirjanpitoon sekä palkansaajien lopulliseen verotukseen.

Ammattitaitoisen palkanlaskijan perustyöhön kuuluukin myös oman työn kriittinen tarkastelu sekä laskelmien, kirjanpidon ja ilmoitusten säännöllinen täsmäyttäminen, jotta voidaan välttää kertaantuvat virheet.

Kirjanpidon osalta palkanlaskijan tulee hallita maksettavaan palkkalaskelmaan suoraan liittyvien tositteiden kirjauksen lisäksi myös palkkojen sivukulujen jaksotustositteiden, työnantaja-suorituksiin liittyvien tositteiden ja lomapalkkavaraustositteiden kirjaukset.

Vaikka palkanlaskentaohjelmisto pystyisi muodostamaan tositteet automaattisesti palkkalaskelman perusteella, palkanlaskijan pitää pystyä tarkistamaan tositteiden oikeellisuus.

Palkkojen sivukulujen jaksotustositteella jaksotetaan yleensä kirjauskuukauden kuukauden menoksi maksettuun palkkaan liittyvät sivukulut, tyel-vakuutusmaksu, työttömyysvakuutusmaksu, sairausvakuutusmaksu sekä tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksu. Palkanlaskijan tulee jaksotusta tehdessään varmistaa, että jaksotuksessa käytetään oikeita jaksotusprosentteja, jotta kirjaus vastaa todellisia kustannuksia.

Esimerkiksi vakuutusyhtiö Ilmarisen mukaan tapaturmavakuutuksen maksuprosentit vaihtelevat 0,1% ja 7%:n välillä mm. tehtävän työn vaarallisuuden mukaan (Ilmarinen 2020). Jos palkanlaskennan jaksotuksessa käytettäisiin rakennusalan yritykselle 0,1%:n maksuperustetta jaksotuksessa, antaisi jaksotus virheellisen kuvan yrityksen tapaturmavakuutusmenoista tilikauden aikana.

#### Vuosilomalaskenta

Vuosilomalaskennan osaaminen on tärkeä osa palkanlaskennan perusosaamista. Lomalaskennan hallitseminen vaikuttaa asiakkaan työntekijöille maksettaviin loma-ajan palkkoihin, mahdollisiin lomarahoihin sekä lomapalkkavarausten oikeellisuuteen.

Vuosilomaa ansaitaan joko vuosilomalain tai työehtosopimuksen mukaan. Yleisimmillään työntekijä ansaitsee täydeltä lomanmääräytymis kuukaudelta lomaa kaksi tai 2,5 päivää. Työehtosopimukseen perustuen työntekijä ansaitsee yleensä tämän lisäksi lomarahaa 50%:a vuosiloma-ajan palkastaan. Lomalaskentaan liittyen palkanlaskijan tulee hallita sekä vuosilomapäivien, lisävapaapäivien, vuosilomalta maksettavan palkan, vuosilomakorvauksen, lisävapaakorvauksen ja mahdollisen lomarahan laskenta.

Vaikka lomapalkkavaraus on nimensä mukaisesti vain varaus ansaitusta vuosilomapalkasta ja mahdollisesta lomarahasta, virheet sen laskennassa voivat vaikuttaa olennaisesti yhtiön tulokseen. Jos lomapalkkavelan määrä on kirjattu kirjanpitoon liian suurena, näyttää yhtiön tulos tilinpäätöksessä liian pieneltä ja vastaavasti päin vastaisessa tilanteessa jos varaus on liian pieni, näyttää yhtiön tulos todellista suuremmalta. Tämä saattaa vaikuttaa välillisesti

esimerkiksi yrityksen maksamiin bonuksiin, jos bonussopimuksessa maksettava summa on sidottu yhtiön tilikauden tulokseen.

#### Kansainväliset palkanlaskentatilanteet

Haastavammissa työtehtävissä, jotka liittyvät erilaisiin kansainvälisiin eli KV-tilanteisiin palkanlaskennassa, joudutaan usein soveltamaan monia eri lakeja ja asetuksia sekä mm. verohallinnon ohjeita.

Esimerkiksi tilanteessa, jossa suomalaiselle teknologiateollisuuden alalla toimivalle yritykselle muodostui kiinteä toimipakka Saksaan projektin keston perusteella ja haluttiin selvittää Suomesta Saksaan lähetettävien työntekijöiden verotusta ja muita olennaisia asiaan vaikuttavia seikkoja. Asiantuntijatiimi vahvisti ensin saksalaisen konsultin kanssa kiinteän toimipaikan syntymisen Saksan lainsäädännön mukaan. Tämän jälkeen selvitettiin Suomen ja Saksan välisestä verotussopimuksesta palkkojen verotuksen käsittely ja kuuden kuukauden säännön soveltuminen. Koska tässä tapauksessa kuuden kuukauden sääntö ei soveltunut ja palkat tulivat verotettavaksi molemmissa maissa, selvitettiin asiakkaalle työntekijöiden kaksinkertaisen verotuksen poistaminen. Päivärahojen maksamisen suhteen selvitettiin vielä täyttikö komennus työmatkan määritelmän ja kun todettiin että kyseessä on erityinen työtekemisaika, päätettiin siihen, että päivärahat voidaan maksaa verovapaasti verottajan päätöksen mukaisesti. Maksettavien ulkomaan palkkojen ja päivärahojen suhteen selvitettiin ilmoituskäytäntö tulorekisteristä. Lisäksi asiakasta neuvottiin auttamaan työntekijöitä A1-todistusten hankinnassa ja komennussopimuksen tekemisessä työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Saksalainen yhteistyökumppanimme piti huolta asiakkaan velvoitteista Saksan päässä ja ohjeisti asiakasta palkanlaskennassa siltä osin, kun noudatettavaksi tuli Saksan työlainsäädäntö työntekijälle edullisempaan.

#### Työssä tarvittavat henkilökohtaiset ominaisuudet

Palkanlaskenta työnä on hyvin aikataulutettua ja erilaisia deadlineja on yleensä lähes päivittäin. Aikataulutettujen työtehtävien lisäksi päivittäin tulee myös vaikeusasteeltaan erilaisia selvitettäviä asioita, muita lisätöitä, konsultointipyyntöjä asiakkailta yms., jonka vuoksi työ vaatii järjestelmällisyyttä ja hyvää organisointi- sekä paineensietokykyä.

#### Oma osaamiseni ja koulutukseni

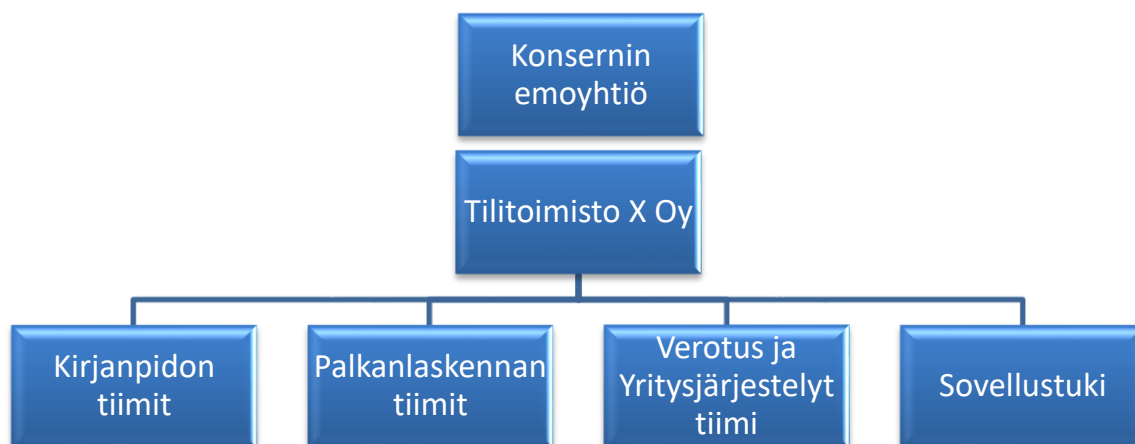
Olen työni kautta päässyt osallistumaan lukuisiin alan koulutuksiin muutamien tuntien tietoisuista aina useamman päivän seminaareihin.

Suoritin työni ohella vuonna 2017-2018 Taloushallintoliiton Palkkahallinto tilitoimistossa -koulutusohjelman sekä tähän liittyen PHT-tutkinnon 2018. PHT on palkkahallinnon asiantuntijatutkinto ja koulutusohjelmassa käytiin läpi hyvin laaja-alaisesti palkkahallintoon liittyviä erilaisia kokonaisuuksia.

Jatkossa haluan kehittää osaamistani KV-palkanlaskentatilanteiden suhteen. Vaikka pärjään jo tavallisimpien KV-tilanteiden kanssa, vaativammat tilanteet ja niiden selvittäminen vievät edelleen paljon aikaa. Tämän vuoksi syvennyn opinnäytetyöni aiheena olevassa KV-palkanlaskennan oppaassa käymään läpi eri osiota KV-laskennasta ja siten pystyn hahmottamaan selkeämmin mihin osiin kaipaen enemmän osaamista ja mihin näistä ei esimerkiksi vielä löydy osaamista omasta tiimistäni.

## 2.2 Sidosryhmät

Tilitoimisto X Oy on osa konsernia ja yhtiö on jaettu useampaan kirjanpidon ja palkanlaskennan tiimiin. Lisäksi yhtiössä toimii erillinen asiantuntijatiimi, joka on keskittynyt verotus ja yritysjärjestelykysymyksiin. Kaikkien tiimien ja asiakkaiden tukena toimii Sovellustuki, joka auttaa erilaisissa ohjelmistoihin liittyvissä ongelmissa sekä hoitaa ohjelmistojen käyttöönottoja ja koulutuksia.



Kuvio 1 Organisaatiokaavio

Ulkoisissa sidosryhmissä olen huomioinut sidosryhmät palkkahallinnon kannalta.

Tärkeimpänä ulkoisena sidosryhmänä on tietysti asiakkaamme ja heidän palkansaajansa. Ilman asiakkaita meillä ei olisi toiminnan edellytyksiä. Asiakkaiden palkansaajat ovat myös mm. siinä mielessä tärkeässä roolissa, että jos palkanlaskennassa tapahtuisi paljon virheitä,

saattaisi se vaikuttaa asiakkaamme päässä myös työtyytyväisyyteen sekä asiakkaan työnantajakuvaan.

Muihin sidosryhmiin kuuluu viranomaistahoja kuten Verohallinto, Kela, Työllisyysrahasto, työsuojeluviranomaiset ja TE-keskus. Tällaisille tahoille on tärkeää, että pystymme toimittamaan asiakkaan lakisääteiset ja muut tarvittavat ilmoitukset, tilitykset, todistukset ym. oikein ja ajallaan. Virheellisistä tai myöhästyneistä ilmoituksista saattaa tulla myös taloudellisia seurauksia asiakkaalle ja siten muodostua korvausvastuu meille.

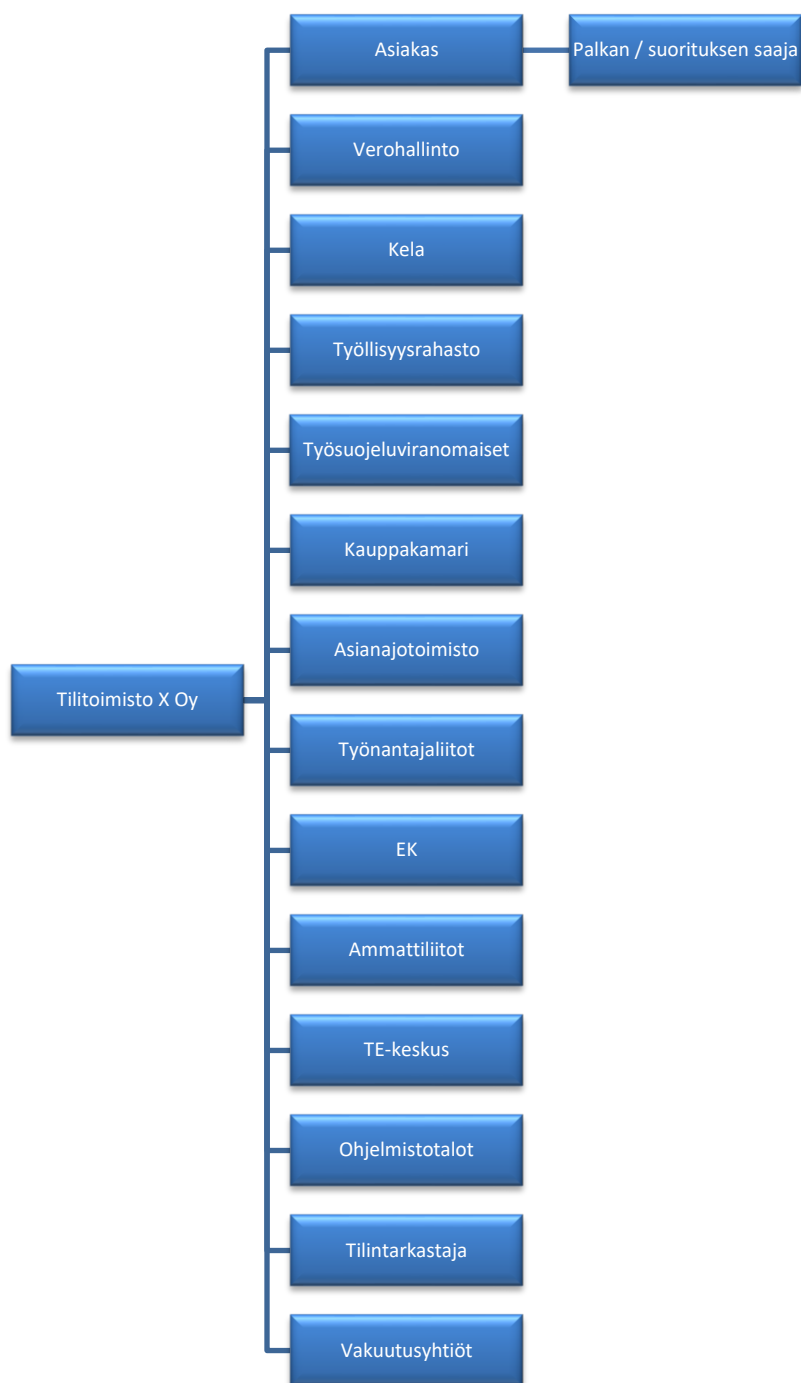
Erilaista lainopillista- ja konsultointiapua saamme esimerkiksi Kauppakamarilta, Elinkeinoelämän keskusliitolta ja Työnantajaliitoilta. Kauppakamarin lakimiehet neuvovat mm. tulkinnanvaraisissa työsuhteeseen, työlainsäädäntöön tai KV-tilanteisiin liittyvissä haastavissa tapauksissa. Näin voimme tarvittaessa aina varmistaa tulkintamme oikeellisuuden ennen asiakkaan neuvomista. Työnantajaliitot taas neuvovat tarvittaessa asiakasyritysten työehtosopimusten tulkinnassa.

Jos asiakas tarvitsee sellaista lainopillista neuvontaa, jota emme pysty yrityksen sisäisesti järjestämään, voimme asiakkaan pyynnöstä joko konsultoida asianajotoimistoa tai ohjata asiakasta olemaan suoraan yhteydessä asianajotoimistoon. Tällaisia kysymyksiä ovat esimerkiksi haastavammat työsuhteen päättämissopimukset, joihin voi liittyä suuria taloudellisia riskejä ja joiden luonnostelussa on hyvä olla mukana ammattitaitoinen asianajaja.

Ammattiliitoille toimitamme asiakkaidemme työntekijöiden jäsenmaksujen tilitystietoja ja palkkatodistuksia sekä tilitämme perityt jäsenmaksut. Välillä liitot saattavat tarvita myös lisätietoja esimerkiksi päivärahan käsittelyä varten asiakkaan työntekijälle maksetuista eristä.

Ohjelmistotalot kuten Visma ovat meille myös tärkeä osa sidosryhmää, koska työskentelemme päivittäin heidän ohjelmistojensa kanssa. Osallistumme ohjelmistotalojen järjestämiin koulutuksiin ja seuraamme heidän viestintäänsä, jotta pysymme perillä ohjelmistojen uusista ominaisuuksista.

Tilintarkastusyhteisöt ja tilintarkastajat ovat osa sidosryhmäämme, koska yhtiömme ei luonnollisesti voi itse toimia tilintarkastajana omille asiakkaillemme. Toimitamme heille viivytyksettä heidän tarkastusta varten tarvitsemansa tiedot ja vastaamme mahdollisiin lisäkysymyksiin, jotta voimme osaltamme varmistaa asiakkaan sujuvan tilintarkastusprosessin.



Kuvio 2 Sidosryhmät

### 2.3 Vuorovaikutustaidot

Varsinainen työni on hyvin itsenäistä ja vastaan yksin asiakasyritysteni palkkahallinnosta. Tällä hetkellä työn itsenäisyys korostuu, koska työskentelemme vallitsevan epidemiatilanteen vuoksi etänä kotitoimistoillamme. Yrityksessämme etätyösuositus annettiin maaliskuun puolen välin tienoilla ja nyt syyskuussa tätä kirjoittaessa takana on jo useampi kuukausi etätyötä.

Normaalitilanteessa työskentelisimme avokonttorissa ja vuorovaikutus työkavereiden kanssa olisi päivittäistä ja epämuodollista.

Kommunikoinnissa hyödynnämme tiimini kanssa Teamsin keskusteluosiota, koska sinne pystyy luomaan kätevästi keskusteluryhmiä. Tällöin esimerkiksi, kun jollekin meistä tulee eteen jokin kysymys, johon kaipaisi apua tiimiltä, kaikki näkevät viestin ja se, joka tietää suoraan ratkaisun asiaan, pystyy heti kommentoimaan keskusteluryhmään. Tämän lisäksi Teamsin kautta voi käydä kahdenkeskisiä keskusteluja kollegan kanssa samalla tavalla kuin Skypessä. Tarvittaessa Teamsin kautta voi ottaa myös puhelinyhteyden kolleegaan. Tämä on erityisen kätevä silloin, kun on tarpeen käydä läpi esimerkiksi jotain asiaa suoraan ohjelmistoista, sillä keskustelun aikana kumpi vain voi jakaa näyttönsä keskustelukumppanille ja näin asian selvittäminen on sujuvampaa.

Tiimissämme jaetaan avoimesti tietoa erilaisista tavoista tehostaa ja helpottaa omaa työtä. Näin meillä kaikilla on mahdollisuus hyödyntää uusia tehokkaampia tapoja työssämme. Yrityksessä myös esimiehet ja johtajat ovat helposti lähestyttävissä ja heiltä saa aina apua ja tukea tarvittaessa. Tämä helpottaa huomattavasti itsenäistä työskentelyä henkiselällä tasolla, koska voi aina luottaa siihen, ettei hankalista tilanteista tarvitse selvittää täysin yksin.

Teknisen palkanlaskentaosaamisen sekä asiakokonaisuuksien hallinnan lisäksi työssäni tarvitaan asiakaspalvelutaitoja, koska olen päivittäin asiakkaiden kanssa yhteydessä eri asioiden tiimoilta. Uskon että tulevaisuudessa yhä suurempi osa työajastani tulee kulumaan asiakkaiden haastavampien palkka- ja henkilöstöhallinnon kysymysten parissa, joten asiakaspalveluosaamisen ja vuorovaikutustaitojen merkitys tulee entisestään korostumaan. Minulla on pitkä kokemus asiakaspalvelusta, se on ollut koko urani ajan tavalla tai toisella osa työtäni.

Muiden sidosryhmien kanssa vuorovaikutus ei ole yhtä tiivistä kuin asiakkaiden kanssa, koska esimerkiksi Verohallinnolle kaikki toimitettava tieto kulkee pääsääntöisesti sähköisesti tulorekisterin kautta. Erilaisia vuorovaikutustilanteita, pääasiassa sähköpostitse ja puhelimitse, tulee kuitenkin eteen päivittäin. Lähinnä haastavaa näissä tilanteissa voi olla se, että esimerkiksi verottajalta jonkin asian tulkintaa selvittäessä osaa tuoda esiin kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Välillä pitää myös uskaltaa kyseenalaistaa saamansa vastaus, koska haastavissa kysymyksissä ei välttämättä heidänkään asiantuntijansa osaa aina heti vastata varsinaiseen kysymykseen.

Eri sidosryhmien kanssa työskentelyssä pääsee mielestäni pitkälle jo normaaleilla käytöstarvoilla ja ystävällisellä asenteella.



## 2.4 Kehittäminen

Työnantaja ja kaikki esimieheni ovat osoittaneet luottamusta omien työtehtävieni itsenäisen hoitamiseen, mikä on mahdollistanut itselleni asiakasyritysten palkkahallinnon kehittämisen ja erilaisten työtapojen tehostamisen.

Pienemmillä asiakkailla tämä on voinut tarkoittaa esimerkiksi sähköisten matkalaskujen käyttöönottoa paperisten sijaan, työajanseurantajärjestelmän käyttöönottoa Excel- tai huonoimassa tapauksessa ruutupaperi-seurannan sijaan, kustannuspaikkaseurannan kytkemistä suoraan työaikamerkintöihin erillisten takautuvien korjausten sijaan tai työaikatietojen toimittamiseen tehtyjen standardi-pohjien tekemistä asiakkaalle, ellei työaikajärjestelmää ole mahdollista linkittää palkanlaskentaan esimerkiksi työntekijöiden kotikielen vuoksi.

Toisissa tapauksissa taas kehittämishankkeissa on tehostettu omaa työtäni esimerkiksi siirtymällä hyödyntämään äly-Exceleitä palkkatietojen viennissä palkkalaskelmille.

Suurempien asiakkaiden kanssa olen päässyt mukaan erilaisiin automatisaatio projekteihin, joissa on esimerkiksi automatisoitu henkilötietopäivitykset HR-järjestelmästä tai työajanseurantajärjestelmästä palkanlaskentajärjestelmään.

Tämän kaltainen rutiinitöiden automatisaatio vähentää niihin kuluva aikaa ja siten vapauttaa resursseja haastavampiin työtehtäviin. Samalla myös inhimillisten virheiden mahdollisuus pienenee.

Pyrin jatkossakin tarkastelemaan kriittisesti asiakkaideni palkanlaskentaprosessia, jotta pystyisin tunnistamaan niistä sellaiset kohdat, jotka voisi tehdä tehokkaammin. Myös ohjelmistot kehittyvät koko ajan, joten sellaiset toimintatavat, jotka eivät olleet mahdollisia vielä eilen, saattavat olla mahdollisia jo uuden päivityksen myötä.

Opinnäytetyöni pohjaksi otan suunnittelemani oppaan tekemisen KV-palkanlaskentatilanteisiin. Oppaan tekemisen on tarkoitus syventää omaa osaamistani KV-palkanlaskenta tilanteissa ja valmiin oppaan on tarkoitus toimia työkaluna konsernin muille palkanlaskijoille.

## 2.5 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyöni tavoitteena on seurata työnantajalleni tekemäni KV-palkanlaskenta oppaan valmistumista.

Tutkimusosiossa käyn läpi oppaan taustaksi tekemäni toimintatutkimuksen sekä oppaan eri aihepiirejä ja niihin liittyvää tietoperustaa. Tarkastelen tarkemmin oppaan eri osioita, verotusta, vakuuttamista, pohjoismaista työskentelyä, avainhenkilöitä, sosiaaliturvaa, työlupia, työterveyshuoltoa, tulorekisteri-ilmoittamista, vuokratyöntekijöitä sekä lähetettyjä työntekijöitä ja heihin liittyviä ilmoitus ja raportointivelvollisuuksia. Loppuanalysissä pohdin omaa

syventynyttä osaamistani sekä lisätiedon tai esimerkiksi koulutuksen tarvetta liittyen aiheeseen. Käyn läpi myös toimeksiantajalta saadun palautteen oppaasta.

Käymällä seikkaperäisesti läpi oppaan eri osioita, pystyn syventämään osaamistani KV-palkanlaskennasta ja samalla kokoamaan yhteen tietoa, jota minulle on kertynyt mm. eri koulutusten materiaaleista, yrityksemme nykyisistä sisäisistä ohjeistuksista sekä viranomaislähteistä. Oman oppimisen reflektointi ja analysointi varmasti tukevat oppimisprosessia.

Opas jää tiimilleni ja yhtiömme muille palkkatiimeille työkaluksi kansainvälisiin palkanlaskentatilanteisiin. Tarkoituksena ei ole koota oppaaseen kaikkea mahdollista saatavilla olevaa tietoa, koska silloin se ei vastaisi käytettävyydeltään tavoitetta ja sen päivittäminen olisi vaikeaa. Tavoitteena olisi ennemminkin tiivistää mahdollisimman tehokkaasti olennaiset asiat ja ohjata laskijaa hakemaan lisätietoa oikeasta paikasta tai oikealta taholta.

### 3 Suunnittelu- ja toteutusvaihe

Opinnäytetyöni aiheena on projekti, jossa minun on tarkoitus koota opas Kansainvälisistä tilanteista palkanlaskennassa. Aloitin projektin jakamalla työni kymmeneen osa-alueeseen, työn selkeyttämiseksi ja aikataulutuksen helpottamiseksi.

Suunnitteluvaiheessa jaoin työn seuraaviin aiheisiin:

1. Verotus
2. Avainhenkilöt
3. Pohjoismainen työskentely
4. Vakuutukset
5. Sosiaaliturva
6. Työterveyshuolto
7. Työlupa
8. Lähetetyt työntekijät
9. Vuokratyöntekijät
10. Tulorekisteri

Osa aiheista on huomattavasti laajempia kuin toiset, joten niiden osuus varsinaisessa oppaassa tulee olemaan pidempi kuin toisten.

Työn aluksi suunnittelen rungon oppaalle ja käyn läpi erilaisia lähteitä, joita voin työssäni hyödyntää. Tärkeintä on, että lähteet ovat luotettavia ja ajantasaisia. Hyviä lähteitä oppaalle ovat esimerkiksi Verohallinnon ja Finlexin verkkosivut, KauppakamariTiedon sivuilta löytyvä sähköinen teos Palkka ja Työ ja suorittamaani PHT-kurssiin liittyvät kansainväliseen työskentelyyn liittyvät materiaalit. Lisäksi voin hyödyntää eri seminaareissa jaettua

materiaalia. Esimerkiksi Ilmarinen, Työsuojeluhallinto ja Maahanmuuttovirasto ovat järjestäneet hyviä tietoisuuksia aiheeseen liittyen. Käyn myös läpi yrityksemme olemassa olevia sisäisiä ohjeistuksia, ja kokoan niistä hyödynnettävissä olevat tiedot mukaan oppaaseen.

Oppaan rakenteen osalta suunnittelin tiivistäväni jokaisen osion kannalta olennaisimmat asiat yhteen ja lisääväni jokaisen luvun loppuun linkit lisätietoja varten. Kaikkea tietoa ei ole järkevää yrittää kopioida varsinaiseen oppaaseen, vaan joskus auttaa sekin, että henkilö saa suoran linkin aiheeseen liittyvään lisätietoon. Esimerkiksi verottajalla on todella paljon erilaisia ohjeita, syventäviä ohjeita jne., niin välillä on hankala löytää juuri oikeaa ohjetta tarvitsemaansa aiheeseen.

Oman osaamiseni kehittämisen suhteen ajattelin kirjata opasta tehdessäni erilliseen dokumenttiin ylös sellaisia asioita, jotka tuntuvat itsestäni vielä epäselviltä. Selvitän näitä kysymyksiä erikseen eri lähteistä ja tarvittaessa kysyn neuvoa tiimiltäni, esimieheltäni tai yrityksemme muilta KV-asiantuntijoilta. Ellen löydä vastausta näillä keinoin, selvitän asiaa tarvittaessa vielä esimerkiksi Verohallinnon tai Kauppakamarin lakimiesten kanssa. Näin saan samalla koottua myös tietoa siitä, millaisista aiheista tarvitsisin vielä itse lisäkoulutusta ja millaisiin aiheisiin meiltä ei vielä yrityksen sisäisesti löydy helposti saatavilla olevaa osaamista. Käyn nämä asiat läpi myöhemmin KV-tiimimme esimiehen kanssa.

Työni tueksi tulen tekemään toimintatutkimuksen ja haastattelemaan puolistrukturoidun haastattelun avulla muutamaa henkilöä yrityksestämme. Haastatteluilla pyrin mm. keräämään ideoita oppaassa käsiteltäviin aiheisiin, hyviin lähteisiin sekä ymmärtämään tarkemmin millaista osiota tiimissämme ei ole vielä tarpeeksi tietoa ja osaamista.

### 3.1 Toimintatutkimus

Toimintatutkimuksen avulla voidaan etsiä ratkaisua monenlaisiin ongelmiin ja tavoitteena on tutkimisen lisäksi muuttaa vallitsevia käytäntöjä. Tutkimuksessa tutkittavat osallistetaan mukaan ongelman selvittämiseen. Toimintatutkimuksen isänä pidetään perinteisesti Kurt Lewiniä ja hänen ns. Hartwoodin tutkimus on hyvä esimerkki kyseisestä tutkimusmenetelmästä. (Saaranen-Kauppinen & Puustniekka 2006b.)

Hartwoodin tutkimuksessa Lewin pyrki selvittämään ongelmia mm. tehtaassa tuottavuudessa, työntekijöiden vaihtuvuudessa ja muutosvastaisuudessa. Lewin toteutti tutkimuksen jakamalla työntekijät kolmeen eri ryhmään, joista yksi osallistui muutosten suunnitteluun, toinen osallistui siihen välillisesti ja kolmas ei osallistunut ollenkaan. Tutkimus osoitti, että osallistamalla työntekijät muutosten suunnitteluun, muutokset eivät aiheuttaneet samalla tavalla tuottavuuden laskua, kuin silloin kun työntekijöillä ei ollut mahdollisuutta osallistua

suunnitteluun. Tutkimuksen tulosten mukaan osallistaminen oli vaikuttanut positiivisesti myös työtyytyväisyyteen ja työmoraaliin. (Saaranen-Kauppinen ym. 2006b.)

Professori Donald Schönin mukaan ”käytännön taitajan tiedonintressi kumpuaa käytännössä toimintaa tekevän henkilön halusta muuttaa vallitsevaa tilannetta. Hänen tulee ymmärtää toimintaa ja sen taustaa, mutta samalla hänen tulee edistää ymmärryksensä avulla myös muutosprosessia”. (Juuti, P. & Puusa, A. 2020.)

Schönin mukaan tärkeää onkin, että tilanteessa, joissa kokeilu ei tuota toivottua tulosta, tutkija reflektoi syitä tähän. Tutkijan on pystyttävä muuttamaan lähestymistapaansa ja oltava valmis oppimaan tilanteesta. Schönin mallissa tutkija käy jatkuvaa keskustelua tutkimustilanteen kanssa ja tutkijan tulee pyrkiä yhdessä toimijan kanssa ymmärtämään tilanteen erityisyyttä ja siten luomaan tilanteeseen sopivia teoreettisia malleja. (Juuti, P. & Puusa, A. 2020.)

Työelämäntutkija Bjørn Gustavsen kehitti demokraattisen dialogin menetelmän, jossa tutkimusprosessi etenee avoimena vuoropuheluna tutkijan ja osallistujien välillä. Gustavsenin ideoimassa prosessissa tutkijat käyvät ensin keskustelua työyhteisön jäsenten kanssa ja myöhemmässä vaiheessa työyhteisön jäsenet keskustelevat keskenään kehityshankkeiden ideoinnista. Myöhemmissä vaiheissa dialogia käydään työpaikkatasolla ja työyhteisöjen välillä kehittämissuhteissa ja niiden seurantaseminaareissa. Gustavsenin mukaan on tärkeää, että toimijat saadaan osallistumaan kehittämis- ja tutkimusprosessiin heti alusta lähtien esimerkiksi seminaarien, kokousten ja keskusteluiden avulla. (Juuti ym. 2020.)

Organisaatioissa toimintatutkimusta käytetään yleensä tilanteessa, jossa on tarkoitus lisätä itseyymmärrystä sekä kehittää toimintatapoja ja jalkauttaa uusia toimintatapoja käytäntöön. Jotta toimintatutkimusta voidaan pitää tieteellisenä tutkimuksena, tulee siihen kuulua olennaisena osana tutkimuselementti eli tiedon kerääminen ja analysointi. Tavoitteena tutkimuksella tulisi olla toimintatapojen muutos (Juuti ym. 2020.)

Itse hyödynnän toimintatutkimusta opinnäytetyössäni ymmärtääkseni paremmin, mitkä asiat KV-palkanlaskennassa koetaan erityisen hankaliksi, millaisista asioista kaivattaisiin lisätietoa ja millaisia lähteitä asioiden selvittämiseen hyödynnetään. Lisäksi halusin selvittää tulisiko tulevassa oppaassa huomioida myös muita osioita suunnittelemani kymmenen osion lisäksi. Näin pystyisin lisäämään oppaaseen mukaan mahdollisesti esiin tulevia osioita, joita en ole tullut itse ajatelleeksi. Pyrin haastattelussa selvittämään myös haastateltavien näkemystä asioista ja asiakokonaisuuksista, joista tiimissämme tarvittaisiin mahdollisesti vielä lisäosaamista ja koulututusta. Näin pystyn ensinnäkin huomioimaan erityisesti nämä kohdat oppaassa ja lisäksi esiin nousevia aihealueita voidaan myöhemmin hyödyntää koulutussuunnitelman teossa. Otin tulevaisuutta ajatellen mukaan myös kysymyksen siitä, mitä muuta voisimme oppaan lisäksi tehdä tukeaksemme tiimiä KV-tilanteiden käsittelyssä palkanlaskennassa.

## Haastateltavat ja haastattelun toteutus

Valitsin haastateltavaksi yrityksemme palkanlaskennan liiketoimintajohtajan, jolla on paljon kokemusta KV-laskennasta. Toisena haastateltavana minulla oli palkanlaskennan KV-tiimin palvelupäällikkö ja kolmantena palkkahallinnon asiantuntija, joka laskee työkseen KV-palkkoja. Näin pystyin kokoamaan näkemyksiä aiheeseen eri asemassa olevilta henkilöiltä, jotka kuitenkin kaikki ovat tavalla tai toisella päivittäin tekemisissä joko KV-laskennan kanssa tai tukemassa tiimiensä KV-laskijoita heidän työssään.

Haastattelut suoritin Teams-sovelluksen kautta. Nauhoitin haastattelut ja litteroin ne jälkeenpäin. Itse haastattelut toteutin puolistrukturoituina haastatteluina. Tein ennakkoon kysymyslomakkeen (liite 1) ja kävin kaikkien haastateltavien kanssa kysymykset läpi samassa järjestyksessä. Haastatteluiden yhteydessä syntyi myös hyvää keskustelua mahdollisista kehityskoh-teista KV-laskennan suhteen.

## Puolistrukturoitu haastattelu

Puolistrukturoitu haastattelu on haastattelutyyppi, jossa kaikille osallistujille esitetään samat tai lähes samat kysymykset samassa järjestyksessä. Puolistrukturoitu haastattelu muistuttaa teemahaastattelua, mutta toisin kuin teemahaastattelussa, se on hieman rajatumpi, koska haastattelu pohjautuu ennakkoon laadittuihin kysymyksiin. (Saaranen-Kauppinen & Puus-nieka. 2006a.) Päädyin puolistrukturoidun haastattelun käyttämiseen työssäni, koska aiheet, joista halusin tietoa, oli jo rajattu valmiiksi. Strukturoitu lomakehaastattelu taas olisi rajannut liikaa haastateltavien vastausmahdollisuuksia. En halunnut rajata vastausvaihtoehtoja haastatteluvaiheessa, koska tarkoituksena oli kerätä vastaajilta myös uusia ideoita oppaan tekemiseen ja KV-palkanlaskennan kehittämiseen. Oppaan valmistumisen jälkeen tulemme käymään läpi sen sisältöä haastateltujen kanssa ja he pääsevät arvioimaan oppaan sisältöä sekä ehdottamaan lisäyksiä, tarkennuksia ja parannuksia oppaaseen ennen sen jalkauttamista tiimeihin.

## 3.2 Haastattelut

KV-tiimin Palvelupäällikkönä toimii 30-vuotias nainen, jolla on kahdeksan vuoden ajalta työkokemusta palkanlaskennasta. KV-palkkoja hän on laskenut noin vuoden ajan ja pohjakoulutukseltaan hän on merkonomi.

Haastateltava koki KV-laskennassa haastavimmaksi osaksi kokonaisuuksien hahmottamisen ja ymmärtämisen, koska laskentaan vaikuttaa niin moni eri asia. Lisäksi hän mainitsi, että

jokaisen KV-palkka-asiakkaan kanssa joutuu aina selvittämään asiakkaan tilanteen alusta asti erikseen, koska palkanlaskentaan vaikuttavat asiat vaihtelevat paljon asiakkaittain. Toki yhtymäkohtiakin on, mutta alkuselvitys on joka tapauksessa tehtävä huolellisesti.

Myös verosopimusten tulkinta on oma haasteensa, jotta sopimuksesta osaa katsoa läpi juuri kyseisen asiakkaan ja tilanteen kannalta olennaiset asiat. Parhaiten hän on löytänyt tietoa erilaisten tilanteiden ratkaisemiseen yrityksemme sisäisistä ohjeistuksista. Hän mainitsi myös, että myös esimerkiksi verottajan sivuilta löytyy kyllä paljon tietoa, mutta niiden tulkinta on välillä vaativaa. Lisäksi eri tahojen koulutukset ovat auttaneet osaamisen syventämisessä. Eri-tyyppisen hyvänä koulutuksena haastateltava piti PHT-koulutusohjelmaan liittyvää KV-palkanlaskenta osiota.

KV-tiimin palvelupäällikön mielestä oppaaseen suunnitellut asiakokonaisuudet kattavat hyvin KV-palkanlaskentaan kuuluvat olennaisimmat aiheet. Hän uskoi, että etenkin Pohjoismaiseen työskentelyyn liittyen tiimissä kaivattaisiin lisäosaamista.

Toisena haastateltavana minulla oli Tilitoimisto X Oy:n Liiketoimintajohtaja, jonka vastuualueena on palkanlaskennan liiketoiminnot. Hän on 35-vuotias nainen ja koulutukseltaan taloushallinnon tradenomi. Työkokemusta hänellä on palkanlaskennan parista 15 vuoden ajalta, josta KV-palkanlaskennasta noin viiden vuoden ajalta.

Hän oli kokenut KV-laskennassa yhdeksi haastavaksi osioksi verotuksen siinä mielessä, että vaikka säännökset ovatkin monilta osin suoraviivaisia, on joidenkin asioiden määrittely alkutilanteessa monimutkaista. Esimerkiksi hän mainitsi kiinteän toimipaikan muodostumisen. Kiinteän toimipaikan muodostuminen vaikuttaa oleellisesti maksetun palkan verotukseen (missä maassa palkka verotetaan). Kiinteän toimipaikan muodostumiseen vaikuttaa kuitenkin moni asia ja lisäksi eri maat tulkitsevat muodostumisen eri tavalla. Lisäksi kiinteän toimipaikan käsite eroaa tuloverotuksessa ja arvonlisäverotuksessa. Esimerkiksi meidän yrityksessämme kiinteään toimipaikkaan liittyviä kysymyksiä hoitaa verotuskysymyksiin erikoistunut asiantuntijatiimi.

Toisena haastavana verotukseen liittyvänä osa-alueena Liiketoimintajohtaja mainitsi pohjoismaiseen työskentelyyn liittyvät säännöt ja määräykset. Verotuksen lisäksi haasteita on aiheuttanut myös tulorekisteri-ilmoittaminen KV-tilanteissa. Tulorekisteri on edelleen aika uusi järjestelmä ja etenkin alussa eri ohjelmistoista ei pystynyt toimittamaan rajapinnan kautta kaikkia KV-tilanteita koskevia ilmoituksia.

Liiketoimintajohtajan mielestä parhaat lähteet tiedonhakuun KV-tilanteissa ovat olleet Verohallinnon, Eläketurvakeskuksen ja Työsuojelun sivustot. Verohallinnon kohdalla hänkin mainitsi niiden haasteeksi sen, että tietoa on tarjolla todella paljon ja olennaisen asian löytäminen on aikaa vievää. ETK:n sivut sen sijaan olivat hänen mielestään hyvin selkeät ja niiden kautta löytää hyvin tietoa erilaisiin vakuuttamiseen liittyviin tilanteisiin. Työsuojelun sivuilla taas on kirjoitettu hyvin selkeästi auki säännöstöjä erilaisiin tilanteisiin ja sivustojen hyväksi

puoleksi hän mainitsi niiden kansankielisyyden, lukijan ei tarvitse olla asiantuntija ymmärtääkseen ohjeistuksia. Tämän vuoksi Työsuojelelun ohjeita on helppo linkata esimerkiksi ulkomaisille asiakkaille.

Yhdeksi parhaista KV-palkanlaskentaan liittyvistä koulutuksista Liiketoimintajohtaja mainitsi Kauppakamarin järjestämän koulutuksen ja siitä erityisesti Verohallinnon osuuden. Kouluttajana toimi Sari Wulff Verohallinnosta ja hän pystyi selostamaan koulutuksessa vaikeatkin asiat siten, että kuulijalle jäi niistä hyvin selkeä kuva.

Oppaan aiheisiin Liiketoimintajohtaja ehdotti vielä lisättäväksi työnantajaksi rekisteröitymistä. Oppaassa ei tarvitsisi välttämättä käydä läpi itse rekisteröintiprosessia, mutta olisi hyvä, että siinä käytäisiin läpi tilanteet, joissa rekisteröinti on pakollinen. Samoin olisi hyvä selvittää milloin työnantajayrityksen esimerkiksi ei ole välttämätöntä hankkia suomalaista y-tunusta ja milloin on mahdollista, että Suomeen palkattu työntekijä voi itse hoitaa verotukseen ja vakuuttamiseen liittyvät asiat Suomessa. Tämä oli mielestäni hyvä lisäys, koska meillä on asiakkaina myös yrityksiä, jotka palkkaavat vain yhden työntekijän Suomeen (esimerkiksi myyntiedustaja vastaamaan Suomen markkinasta).

Lisäosaamisen tarpeen suhteen KV-tiimissämme myös Liiketoimintajohtaja mainitsi pohjoismaiseen työskentelyyn liittyvät asiat. Tämän lisäksi hän mainitsi, että lähetettyihin työntekijöihin liittyen oppaassa voisi käydä selkeästi läpi perusteet siitä, milloin työntekijä on lähetetty työntekijä. Vuokratyöntekijöiden osalta hän pohti, että meillä ei toistaiseksi ole ollut hoidettavana mittavissa määrin vuokratyöhön liittyvää KV-laskentaa. On kuitenkin vain ajan kysymys milloin nämäkin tulevat yleistymään tiimissämme, etenkin kun uudistamme työnjakoa KV-taloushallinnon asiantuntijatiimin kanssa.

Liiketoimintajohtaja mainitsi koulutusten lisäksi yhdeksi asiaksi KV-palkanlaskentatiimin työn tukemiseksi sen, että osaamista voitaisiin edelleen keskittää vahvemmin. Tällä hetkellä KV-asiat on pääasiassa keskitetty tietyille henkilöille, vaikka toki muillakin laskijoilla on yksittäisiä KV-asioita hoidettavana joko satunnaisesti tai säännöllisesti. Hänen mielestään esimerkiksi joku tiimistä voisi perehtyä syvällisemmin pohjoismaiseen työskentelyyn, jolloin näiden asioiden suhteen tiedettäisiin aina kehen olla yhteydessä. Keskustelimme tähän liittyen myös siitä, että jottei osaaminen olisi tällöin yhden ihmisen varassa, voisimme tehdä tiiviimpää yhteistyötä konsernimme muiden palkanlaskentatiimien kanssa ja jos heillä keskitettäisiin osaamista vastaavalla tavalla, saisimme tarvittaessa sparraillua asioita enemmän myös heidän kanssaan. Pohdimme että muutenkin tiiviimpi yhteistyö konsernin muiden KV-laskijoiden kanssa olisi varmasti hedelmällistä ja hyödyttäisi kaikkia.

Kolmantena haastateltavana minulla 33-vuotias palkkahallinnon asiantuntija. Hän on koulutukseltaan tradenomi ja hän on työskennellyt palkanlaskennan parissa 4,5 vuotta. KV-palkkoja hän on laskenut noin 2 vuotta.

Hänen mielestään verotus, vakuuttaminen ja tulorekiseri-ilmoittaminen ovat haastavimpia osa-alueita KV-palkanlaskennassa. Tietoa erilaisten tilanteiden selvittämiseen hän on löytänyt parhaiten Tulorekisterin ja verottajan sivuilta.

Oppaan aiheisiin hän ei sinällään olisi tehnyt lisäyksiä, mutta keskustelimme että verotuksen yhteydessä voisi mainita myös tilanteet, joissa henkilö asuu kahdessa maassa ja tulee verotettavaksi molemmissa.

Aikaisemmassa työssään toisessa tilitoimistossa hän oli toiminut läheisessä yhteistyössä KV-verotusasiantuntijoiden kanssa, jotka neuvoivat asiakkaita mm. kaksinkertaisen verotuksen poistamisen kanssa. Mietimme että tämä saattaisi olla palvelu, jolle olisi kysyntää, mutta se varmasti vaatisi konsultoinnin hoitamisen asiaan erikoistuneen veroasiantuntijan kanssa. KV-palkanlaskennan kannalta olisi kuitenkin hänen mielestään tärkeä ymmärtää, että tietyt tilanteet voivat johtaa kaksinkertaiseen verotukseen, vaikka palkanlaskija ei olisikaan se henkilö, joka loppujen lopuksi neuvoa tämän hyvittämisen kanssa.

Haastattelemani palkkahallinnon asiantuntija on toiminut muiden yrityksen palkanlaskijoiden tukena KV-palkanlaskenta tilanteissa ja hänen mielestään voisi olla hyvä järjestää palkanlaskijoille yhteinen koulutus KV-palkanlaskennan perusasioista, jotta kaikilla laskijoilla olisi peruskäsitys siitä, milloin yleensäkin palkanlaskennassa tulee huomiotavaksi erilaisia KV-tilanteisiin liittyviä lakeja ja asetuksia. Keskustelimme myös, että koulutuksen ja perehdytysmateriaalien myötä myös palkanlaskijat, jotka eivät tee säännöllisesti töitä KV-laskennan parissa, saattaisivat näin selvittää paremmin itsenäisesti helpoimmissa KV-tilanteissa.

#### Haastatteluiden yhteenveto

Koin haastattelut todella hyväksi tavaksi hakea vahvistusta sille, että oppaassa tulee käsitellä olennaisimmat asiat KV-laskennassa. Haastateltavat edustivat Tilitoimisto X Oy:n puolelta itseni lisäksi niitä henkilöitä, jotka useimmiten vastaavat muiden tiimiemme tai muiden konsernin palkanlaskijoiden kysymyksiin liittyen KV-palkanlaskentatilanteisiin. Näin ollen uskon, että sain muodostettua ihan hyvän kuvan siitä, millaisista asioista oppaaseen kannattaa koota yksityiskohtaisempaa tietoa. Haastatteluissa tuli esiin myös muutamia hyviä ideoita toimintamme kehittämiseen, kuten idea osaamisen keskittämisestä aihealueittain.

Tein haastatteluista itselleni yksinkertaisen yhteenvedon, johon kokosin ylös haastavaksi koettut asiat, ne asiat joista kaivattaisiin lisätietoa ja oppaaseen aiemmin suunniteltujen aihealueiden lisäksi lisättävät aiheet. Haastateltavien mukaan haastavimmat asiakokonaisuudet KV-



palkanlaskennassa olivat verotus ja verosopimukset, pohjoismainen työskentely, tulorekisteri-ilmoittaminen ja vakuuttaminen. Lisäksi mainittiin kiinteän toimipaikan muodostuminen, joka kuuluu yleensä KV-verotuksen asiantuntija tiimimme tontille.

Lisätiedon tarpeeksi tiimissämme mainittiin pohjoismainen työskentely, vuokratyö, kaksinkertainen verotus ja lähetettyjen työntekijöiden osalta se, milloin työntekijä katsotaan lähetetyksi työntekijäksi. Yksi haastatelluista mainitsi myös perustietojen käsittelyn KV-palkanlaskennan osalta, jotta kaikilla olisi hieman selkeämpi ymmärrys siitä, mitä kaikkea KV-laskennassa tulee huomioida.

Oppaaseen lisättäväksi tulisi vielä oma osio liittyen työnantajaksi rekisteröitymiseen.

### 3.3 Opas kansainvälisiin palkanlaskentatilanteisiin

Haastatteluiden perusteella päädyin pitäytymään oppaaseen alun perin valituissa aiheissa, sillä lisäyksellä että otan mukaan oman osion työnantajarekisteröinnille. Jätän työnantajarekisteröinnin kuitenkin tämän opinnäytetyön ulkopuolelle, koska opinnäytetyön aihe on jo nyt laaja.

Etenkin pohjoismaiseen työskentelyyn liittyen kaivattiin lisätietoa, joten pyrin selvittämään tähän liittyviä seikkoja erityisen tarkasti, koska itsellenikään ei ole tästä aiempaa kokemusta omien asiakkaideni kautta. Lisäksi haastatteluissa nousi esiin lisätiedon tarve liittyen vakuuttamiseen ja lähetettyihin työntekijöihin, joten pyrin myös näiden aiheiden osalta huomioimaan olennaiset asiat tarpeeksi selkeästi ja kattavasti.

Oppaan teossa sinänsä ongelmana ei ole tiedon saatavuus, vaan ennemminkin se, että tietoa on todella paljon tarjolla ja esimerkiksi verottajan ohjeet ovat usein pitkiä ja monimutkaisia. Haasteena onkin saada tiivistettyä oppaaseen olennaiset perustiedot jokaisesta aiheesta siten, että oppaasta ei tule liian pitkä ja laaja, jotta se pysyy vielä käyttökelpoisena. Esimerkiksi verotukseen vaikuttaa kuitenkin todella moni tekijä, eli samaan aikaan oppaaseen täytyy ottaa mukaan myös monia poikkeuksia sääntöihin, koska ne vaikuttavat olennaisesti asian käsittelyyn palkanlaskennassa. Pyrin ratkaisemaan tämän ongelman osin sillä, että linkitän oppaaseen lisätiedon hakua varten olennaisia sivustoja.

#### Oppaan rakenne

Tulen jakamaan oppaassa jokaisen aihealueen mahdollisimman informatiivisiin väliotsikoihin, jotta oppaan loppukäyttäjät löytävät sisällysluettelon kautta helposti etsimänsä tiedon.

Esimerkiksi Verotus-osion jaoin ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän verotukseen, Suomesta ulkomaille lähtevän verotukseen, verosopimuksiin sekä useassa maassa työskentelyyn. Näiden otsikoiden alle lisäsin alaotsikot eri asiakokonaisuuksille. Esimerkiksi ulkomailta

Suomeen tulevan verotuksen alle lisäsin väliotsikot seuraaville aiheille: Onko Suomella verotusoikeus, Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus, Yli kuuden kuukauden oleskelu, Rajoitetusti verovelvollisen verotus, Rajoitetusti verovelvollinen - osa palkkakaudesta työskennelly Suomessa, Rajoitetusti verovelvollinen - ulkomainen työnantaja Suomessa, Rajoitetusti verovelvollinen, suomalainen työnantaja - työskentely ulkomailla, Rajoitetusti verovelvollisen progressiivinen verotus, Lähdevero ja sen korjaaminen, Rajoitetusti verovelvollisen matkakustannusten korvaukset, Yleisesti verovelvollisen verotus, Muuttokustannukset.

Jokaisen osion lopuksi lisään linkit kyseisen aiheen kannalta olennaisiin syventäviin ohjeisiin.

Esimerkiksi Verotus-osioon lisäsin seuraavat linkit:

Kauppakamaritieto, Palkka ja Työ, C3 ULKOMAILTA SUOMEEN TULEVAN TYÖNTEKIJÄN VEROTUS, [linkki](#)

Kauppakamaritieto, Palkka ja Työ, C6 ULKOMAILLA TYÖSKENTELYN VEROTUS, [linkki](#)

Finlex, Laki rajoitetusti verovelvollisen tulon verottamisesta, [linkki](#)

Verohallinto, Ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän verotus, [linkki](#)

Verohallinto, Ulkomailla työskentelyn verotus, [linkki](#)

Verohallinto, Voimassa olevat verosopimukset, [linkki](#)

Verohallinto, Kiinteän toimipaikan muodostuminen (kohdassa 4.2.) [linkki](#)

Verohallinto, Kuuden kuukauden säännön soveltumistesti, [linkki](#)

Verohallinto, Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus, [linkki](#)

Myöhemmin kun opas on valmis, käymme sisällön läpi esimieheni, liiketoimintajohtajan ja kollegani kanssa ja muokkaamme opasta tarvittavilta osin. Voimme samalla käydä yhdessä läpi onko oppaassa huomioitu jokaisesta aihealueesta välttämättömät tiedot. Samoin jos jokin aihealue on tarpeettoman laaja, voimme tiivistää ohjeistusta. Samalla voimme vielä lisätä tarvittaessa hyviä linkkejä eri aiheista. Usein eri asioita kollegoiden kanssa selvittäessä, esiin tulee tilanteita, jossa joku kollegoista on käyttänyt apuna jotain hyvää verkkosivustoa tms., josta taas muut eivät ole välttämättä olleet tietoisia. Näin saamme kerättyä myös tällaisia yhteen paikkaan helpottamaan kaikkien työskentelyä.

Pyrin hyödyntämään täsmälinkkejä myös tekstin keskellä, jotta lukija pääsee tarvittaessa hakemaan lisätietoa nopeasti ja kätevästi.

Linkkien osalta ongelmana on se, että vaikka ne toimivat nyt, saattaa osa niistä lakata toimimasta jossain vaiheessa. Kun lähteenä käytetään esimerkiksi Verohallinnon sivuja, ovat linkit kuitenkin suurella todennäköisyydellä toimivia vielä ainakin muutaman vuoden ajan. Lisäksi Verohallinto linkkaa aina vanhentuneisiin ohjeisiin uuden ohjeen, joten viimeisin versio on helppo löytää vanhallakin linkillä. Opasta joudutaan joka tapauksessa päivittämään tasaisin väliajoin, eli linkkien toimivuus tulee tarkistaa päivityksen yhteydessä. Uuden toimivan linkin lisäämistä helpottaa linkkilistauksessa oleva selite (esim. Laki rajoitetusti verovelvollisen tulon verottamisesta), jolla samaisen sivun löytää nopeasti hakukoneella.

Oppaan alussa käyn läpi ettei oppaassa ei ole otettu erikseen kantaa työskentelyyn maantie-liikenteessä tai vesi- tai ilma-aluksessa eikä esim. rajatyöntekijöihin. Oppaassa on keskitytty KV-tilanteisiin liittyviin palkanlaskennan asioihin, eli esim. ulkomaille muuten kuin työn vuoksi muuttavan henkilön verotusta ei ole käyty läpi. Nämä aihealueet eivät toistaiseksi ole Tilitoimisto X Oy:n liiketoiminnan kannalta olennaisia, mutta tilanteen muuttuessa, opasta voidaan täydentää myös näiltä osin.

Lisäsin oppaan alkuun huomautuksen siitä, että KV-palkanlaskentatilanteissa tapauksen ratkaisuun vaikuttavat monet seikat ja lait, joten jokainen tapaus täytyy käsitellä yksilöllisesti. Lakeihin tulee muutoksia ja uudet oikeustapaukset ohjaavat niiden tulkintaa, joten palkanlaskijan tulee tarkistaa aina, että hän käyttää asian selvittämisessä esimerkiksi Verohallinnon sivuilla olevista ohjeista viimeisintä versiota. Oppaan tarkoituksena on tarjota perustietoa aiheesta, mutta oppaan käyttäjän kannattaa varmistaa tulkinnanvaraisen tilanteen käsittely aina esimerkiksi Verohallinnon kautta (029 497 024 / Henkilöasiakkaan kansainvälinen tuloverotus) tai pyytää tulkinta-apua yhteistyökumppanimme Kauppakamarin lakimiehiltä.

### 3.3.1 Verotus

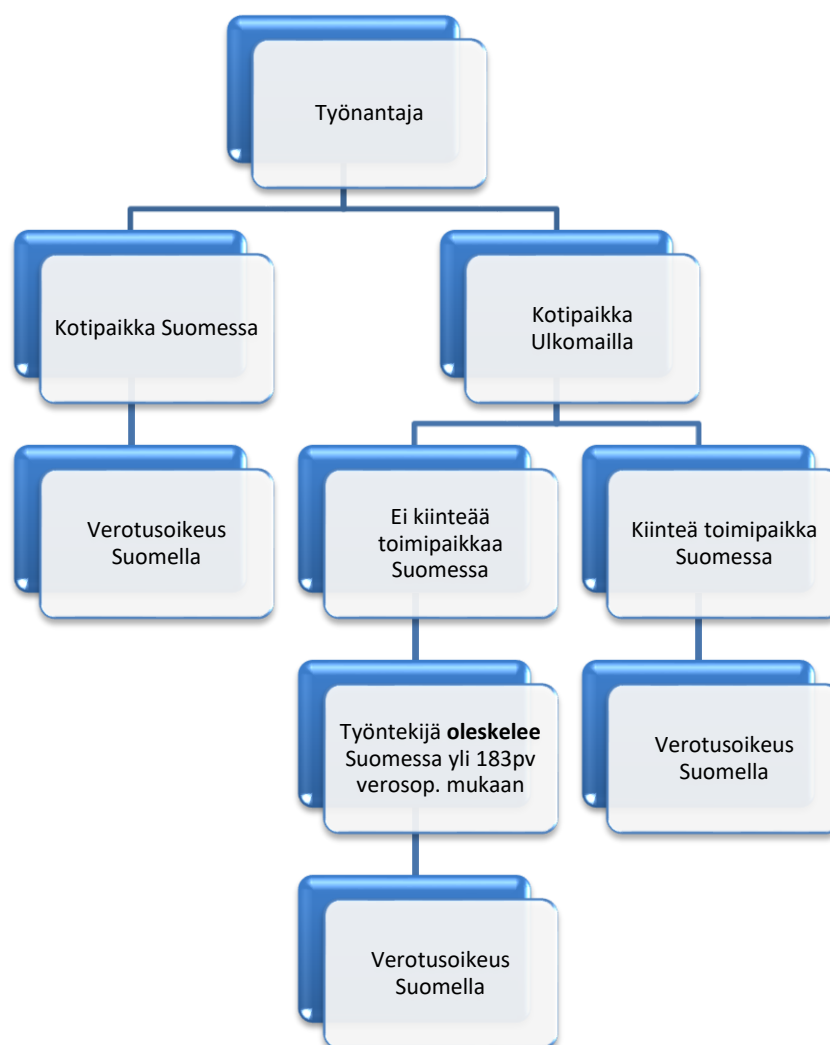
Oppaan ensimmäinen osio käsittelee verotusta kansainvälisissä palkanlaskentatilanteissa. Tällaisia voivat olla esim. tilanteet, joissa ulkomaalainen työntekijä tulee työskentelemään Suomeen suomalaiselle tai ulkomaalaiselle työnantajalle, suomalainen työntekijä työskentelee ulkomailta suomalaiselle tai ulkomaalaiselle työnantajalle, suomalainen työnantaja maksaa palkkaa ulkomaiselle työntekijälle, joka työskentelee ulkomailta tai ulkomaalainen työnantaja maksaa palkkaa suomalaiselle, joka työskentelee Suomessa.

Haastatteluissa nousi esiin muutamaa otteeseen verotuksen haastavuus KV-palkanlaskentatilanteissa ja erilaisten verottajan ohjeiden tulkitsemisen monimutkaisuus. Lisäksi verosopimusten tulkinta mainittiin yhtenä haasteena. Pyrin avaamaan erilaisia verottamaiseen liittyviä tilanteita mahdollisimman selkeästi ja hyödyntämään myös erilaisia kuvia havainnollistamaan verotuskäytäntöä eri tilanteissa. Poimin lisäksi mukaan esimerkkejä mm. 183 päivän laskennasta sekä kuuden kuukauden laskennasta, jotta nämä aukeaisivat lukijalle helpommin.

#### Ulkomailta Suomeen

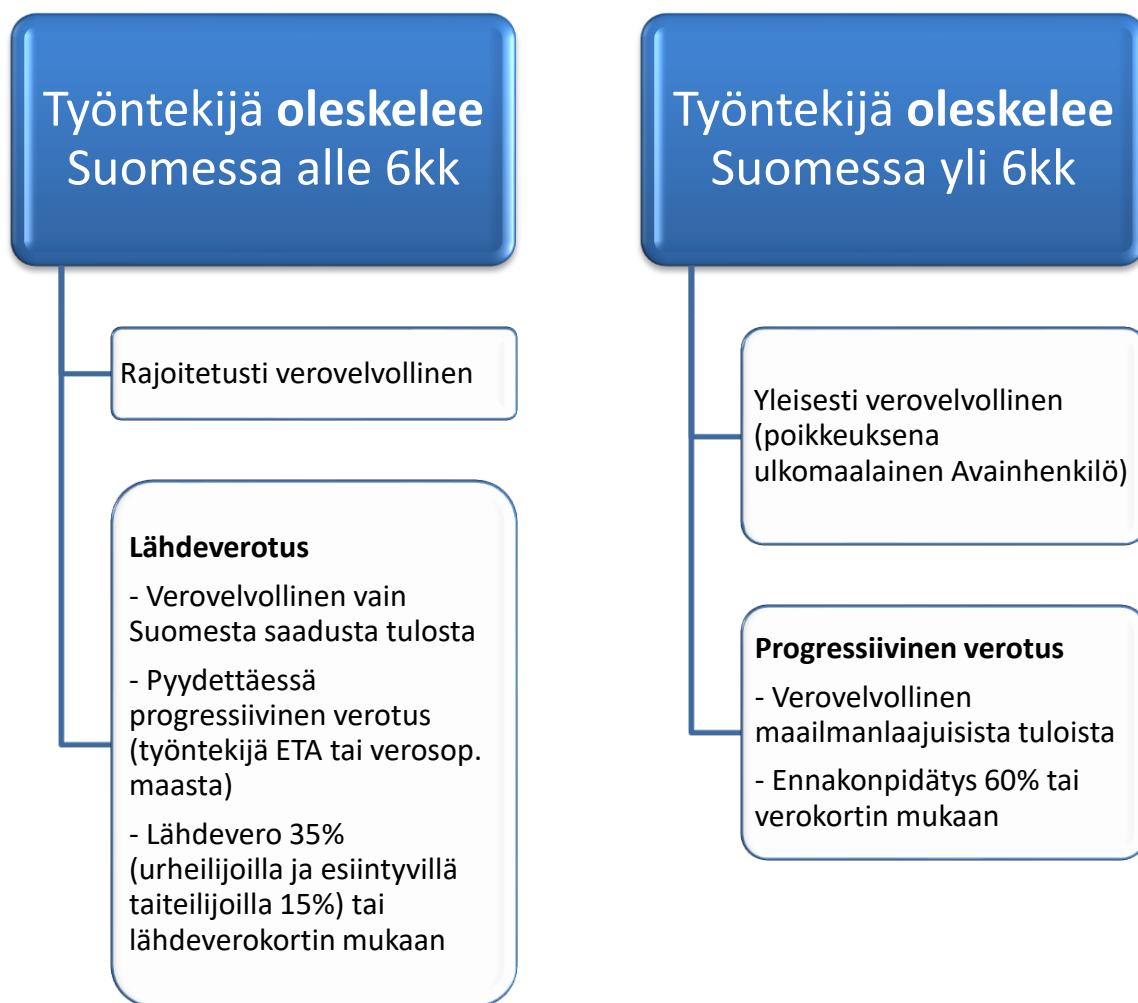
Verotuksen kannalta tilanteen selvitys aloitetaan yleensä siitä, muodostuuko Suomelle verotusoikeus palkkaan. Lähtökohtaisesti Suomi verottaa työntekijää Suomessa tehdystä työstä. Verotusoikeuden syntymiseen vaikuttaa kuitenkin Suomessa oleskelun kesto, verotussopimukset, työnantajan kotimaa tai kiinteä toimipaikka Suomessa ja se onko kysymyksessä vuokratyö. (Kauppakamaritieto 2020a)

Jos työntekijä tulee Suomeen työskentelemään suomalaiselle tai suomalaiseen rinnastuvalle yritykselle verosopimuksettomasta maasta, Suomelle syntyy verotusoikeus palkkaan, joka on ansaittu Suomessa. Jos taas työntekijä tulee verosopimusmaasta, verotusoikeus syntyy Suomelle silloin, jos työnantajalla on kotipaikka Suomessa, kiinteä toimipaikka Suomessa tai työntekijä oleskelee Suomessa yli 183 päivää verosopimuksen mukaan. (Verohallinto 2020a.) Vuokratyöhön liittyvää verotusta käsittelemme erikseen omassa kappaleessaan.



Kuvio 3 Verosopimusmaasta Suomeen tulevan verotus

Jos Suomelle muodostuu verotusoikeus palkkaan, pitää vielä selvittää onko työntekijä Suomessa rajoitetusti vai yleisesti verovelvollinen. Rajoitetusti verovelvollinen on verovelvollinen vain Suomessa ansaitusta palkasta, kun taas yleisesti verovelvollinen on velvollinen maailmanlaajuisista tuloistaan. Pääsääntöisesti henkilö on vain yhdessä maassa kerrallaan yleisesti verovelvollinen. (Pohjoismaiden neuvosto ja Pohjoismaiden ministerineuvosto 2020.)



Kuvio 4 Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus

Lähtökohtaisesti verotussäännöt ovat selkeät ja yksinkertaiset, mutta poikkeuksia on paljon ja palkanlaskijan tulee tuntea eri asioiden tulkinnat, jotta hän pystyy käsittelemään verotuksen laskelmalla oikein.

Esimerkiksi kuuden kuukauden oleskelun laskemisessa tulee huomioida, ettei oleskelu ole si-dottu kalenterivuoteen ja ettei tilapäinen poissaolo katkaise oleskelun yhdenjaksoisuutta. Tu-loverolaista ei ilmene miten pitkä poissaolo katsotaan tilapäiseksi, mutta verotuskäytännössä on katsottu, että kahden kuukauden poissaolo katkaisisi yhdenjaksoisuuden (Finlex 1992.) Keskimäärin 3 päivää viikossa kestävä oleskelu taas on pidetty jatkuvana, mutta pelkkää viikonloppujen viettämistä tai päivittäistä oleskelua ilman yöpymistä ei (KHO 1992/4290 ja KHO 1987 B 506) (Verohallinto 2013.)

Lisäksi rajoitetusti verovelvollisten kohdalla voi tulla eteen tilanteita, joissa työntekijä työ-s-kentelee Suomessa vain osan palkkakaudesta. Tällöin selvitetään palkkakauden työpäivien tai

tarvittaessa jopa työtuntien mukaan, onko työ tehty pääasiallisesti Suomessa vai ulkomailla. (Kauppakamaritieto 2020a.)

Matkakustannusten korvausten suhteen rajoitetusti verovelvollisia koskevat samat lait kuin yleisesti verovelvollisia, eli korvaukset voidaan maksaa verovapaasti, jos tuloverolain edellytykset täyttyvät. Palkanlaskennassa kannattaa huomioida, että jos työntekijälle on maksettu ns. ulkomaisia kustannusten korvauksia verovapaasti, ne ovat Suomen verotuksessa veronalaista tuloa, jos Suomen lainsäädännön verovapauden edellytykset eivät täyty (Finlex 1992).

Ulkomaantyön kohdalla tulee usein kysymyksiä myös muuttokustannusten korvauksista. Jos työntekijän muutto tapahtuu työntekijän työskentelypaikan sijainnin vuoksi, työnantaja voi korvata 50% työntekijän ja hänen perheensä muuttokustannuksista verovapaasti. Muuttokustannuksiksi voidaan laskea välittömästi muuttoon liittyvät kustannukset kuten pakkaamis-, purkamis- ja kuljetuskustannukset. Verovapauden edellytyksenä on, että kulut maksetaan joko suoraan palvelun tarjoajalle tai korvataan työntekijälle kuittia vastaan. Verotus- ja oikeuskäytännön mukaan työnantaja voi korvata työntekijän muuttokustannukset kokonaisuudessaan verovapaasti, jos muutto tapahtuu työnantajan määräyksestä tai muutto tapahtuu työnantajan intressistä. (Finlex 1992; Kauppakamaritieto 2020a.)

Suomesta ulkomaille

Lähtökohtaisesti Suomi verottaa Suomessa asuvaa työntekijää myös ulkomailla ansaituista tuloista. Palkka saattaa kuitenkin olla verovapaata Suomessa tietyin edellytyksin.

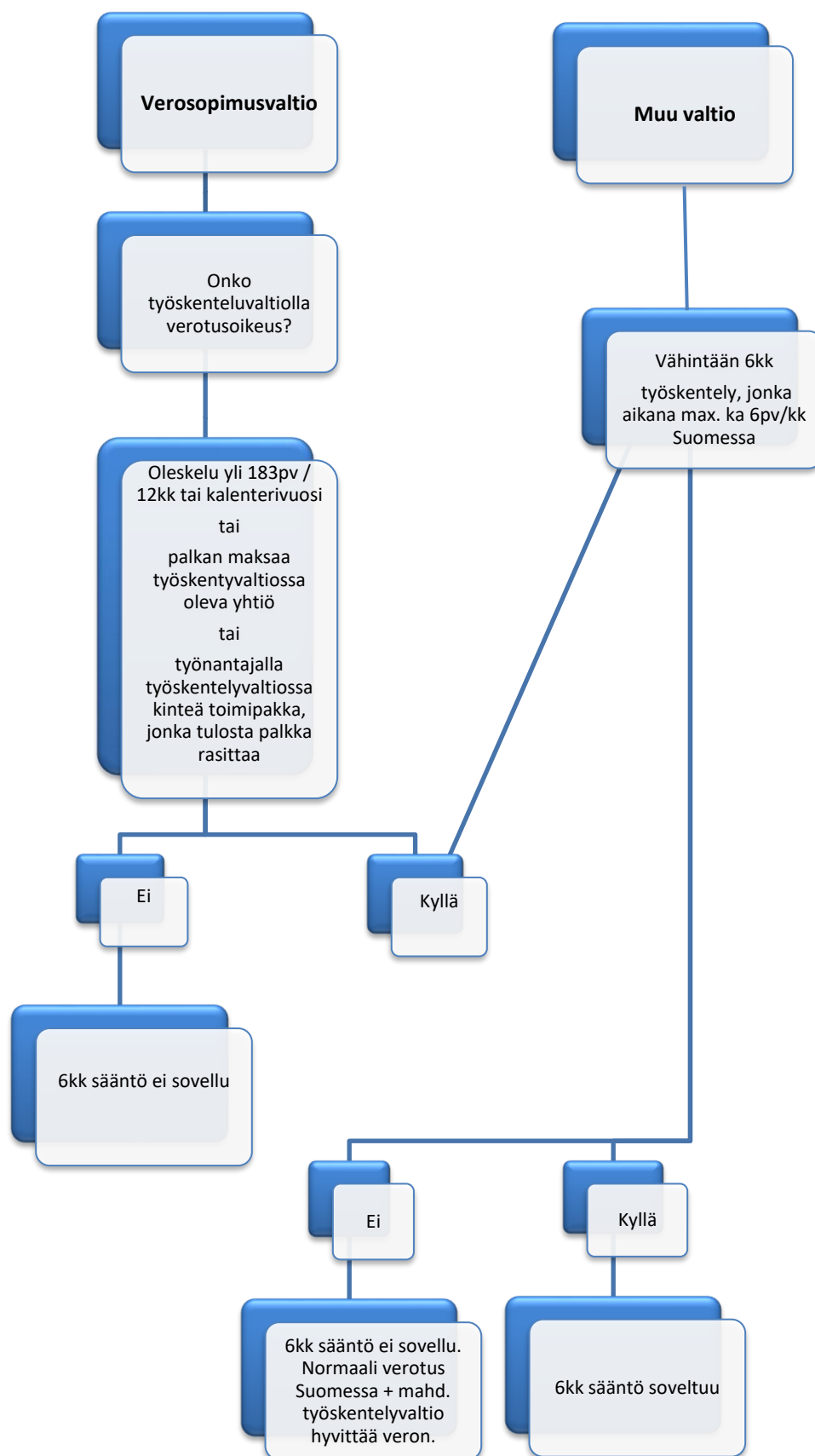
Suomesta ulkomaille lähtevän työntekijän kohdalla palkan verotuskohtelun selvitys aloitetaan yleensä siitä, että selvitetään, soveltuuko palkkatuloon kuuden kuukauden sääntö ja onko kyseessä rajoitetusti vai yleisesti verovelvollinen henkilö. Yleisesti verovelvollinen henkilö on verovelvollinen Suomeen maailmanlaajuisista tuloistaan ja rajoitetusti verovelvollinen vain Suomessa tehdystä työstä saaduista tulosta.

Jos kyseessä on pidempi komennus tai henkilö muuttaa kokonaan ulkomaille, pidetään häntä yleensä verotuksen kannalta Suomessa asuvana muuttovuoden jälkeen seuraavina kolmena vuotena. Henkilö voi kuitenkin osoittaa, ettei hänellä ole enää olennaisia siteitä Suomeen, jolloin hänet voidaan katsoa jo aiemmin rajoitetusti verovelvolliseksi. (Verohallinto 2014.) Olennaisia siteitä ei ole määriteltä laissa, mutta verotuskäytännössä tällaisiksi on katsottu esimerkiksi puolison jääminen Suomeen, Suomeen jäävä asunto, työskentely Suomessa ja Suomen sosiaaliturvaan kuuluminen. Asunnon osalta merkitystä ei ole sillä, onko asunto annettu

vuokralle vai onko se tyhjillään, mutta vapaa-ajan asunto ei yksinään muodosta olennaista si-  
dettä. (Verohallinto 2014.)

Kun siteet Suomeen ovat katkenneet, henkilöstä ei tule enää yleisesti verovelvollista, vaikka  
myöhemmin ilmaantuisikin uusia olennaisia siteitä. Hänestä tulee uudelleen yleisesti verovel-  
vollinen vain, jos hänen varsinainen asunto tai koti siirtyy Suomeen tai hän oleskelee Suo-  
messä yli kuusi kuukautta. (Verohallinto 2014.)

## Kuuden kuukauden sääntö



Kuvio 5 Kuuden kuukauden säännön soveltuminen



Kuuden kuukauden säännön soveltuessa palkkatulo on verovapaata Suomessa.

Kuuden kuukauden sääntö soveltuu silloin kun ulkomaantyöskentely kestää yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ja ulkomailla oleskellaan nimenomaan työn vuoksi. Lisäksi jos Suomessa on verosopimus työskentelyvaltion kanssa, verosopimuksen tulee antaa työskentelyvaltiolle verotusoikeus palkkaan. Jotta kuuden kuukauden sääntöä voidaan soveltaa, työntekijälle saa kertyä maksimissaan keskimäärin kuusi päivää kuukaudessa oleskelua Suomessa.

Verosopimuksen mukaisen verotusoikeuden tarkastaminen maakohtaiselta verosopimukselta on tärkeää, koska joissain sopimuksissa ns. mekaanikkosääntöä ei voida soveltaa työvoiman vuokraukseen. Tällöin vuokratyöntekijän palkka tulee verotettavaksi työskentelyvaltiossa heti ensimmäisestä työpäivästä lähtien.

Verosopimukset menevät aina sisäisen lainsäädännön yli, eli ristiriitatilanteessa verosopimus ratkaisee. Verosopimus ei kuitenkaan voi laajentaa Suomen sisäisen verolainsäädännön mukaista verotusoikeutta, ainoastaan rajoittaa sitä. (Verohallinto 2020h.)

Ellei kuuden kuukauden sääntö sovellu ja henkilö on Suomessa yleisesti verovelvollinen, palkka verotetaan Suomessa myös ulkomaan työskentelyn osalta. Jos palkka verotetaan sekä Suomessa että työskentelyvaltiossa, kaksinkertainen verotus poistetaan asuinvaltiossa joko hyvitys tai vapautusmenetelmällä. (Verohallinto 2019b.)

Kuuden kuukauden sääntöön liittyvien Suomipäivien laskennassa ei ole merkitystä sillä, miksi työntekijä on ollut Suomessa ja on hyvä huomata, että Suomipäiviksi lasketaan myös päivän osat. Eli jos työntekijä saapuu Suomen esim. perjantaina klo 23:00, lasketaan tämä yhdeksi päiväksi. Sen sijaan päivien laskenta ei ole sidottu yksittäiseen kuukauteen, vaan laskennassa huomioidaan päivien yhteismäärä koko ulkomaan työskentelyn ajalta. Toisin sanoen, jos työkomennus kestää esim. 7kk, saa tänä aikana Suomipäiviä kertyä enintään  $7 \times 6\text{pv} = 42\text{pv}$ .

Verosopimusmaiden kohdalla on huomioitava, että vaikka Suomi-päivät eivät ylittäisi sallittua 6pv/kk, ne voivat kuitenkin aiheuttaa sen, ettei työskentelyvaltiossa kerry oleskelupäiviä 183pv/12kk, jolloin työskentelyvaltiolle ei synny verotusoikeutta eikä kuuden kuukauden sääntöä voida soveltaa palkkaan. (Verohallinto 2015.)

Kuuden kuukauden sääntö voi soveltua myös silloin kun vähintään kuudeksi kuukaudeksi tarkoitettu työskentely päättyy painavasta ja odottamattomasta syystä ennen kuuden kuukauden täyttymistä (ja työskentelyvaltiolla on verotusoikeus). Samoin Suomi-päivien on sallittua ylittyä pakottavasta ja odottamattomasta syystä, kunhan työskentelyvaltiolla on edelleen verotusoikeus. (Johansson 2019.) Esimerkiksi Koronaviruspandemia on katsottu tällaiseksi odottamattomaksi ja pakottavaksi syyksi (Verohallinto 2020b).

## Etätyö

Kuuden kuukauden sääntöä sovelletaan etätyöhön vain, jos työ itsessään edellyttää ulkomailla oleskelua, muussa tapauksessa sääntö ei sovellu. Jos esim. jos työntekijä sopii työnantajansa kanssa tekevänsä talvella töitä Välimeren auringossa tai lähtee ulkomaille puolisonsa ulkomaankomennuksen vuoksi, ei etätyö johdu henkilön omasta työstä. Tästä huolimatta työskentelyvaltiolle voi syntyä verotusoikeus verosopimuksen myötä. (Verohallinto 2019b.)

## Verovapaat edut ja korvaukset

Ulkomaan työskentelyn ajalta työnantaja voi antaa verovapaasti joitain etuja, kuten kustantaa työntekijän tavanomaisen yksityisen palvelushenkilöstön ja lasken koulutuksen (vastattava peruskoulua tai suomalaista toisen asteen koulutusta). Myös muuttokustannukset ja matkat työskentelyn alkaessa ja päättyessä voidaan korvata verovapaasti työntekijälle. Sen sijaan lomamatkoja ulkomaan komennuksen aikana esimerkiksi kotimaahan ei voida korvata verovapaasti eikä esimerkiksi maksaa työntekijän puolesta Suomeen jäävän koti-irtaimiston varastointi kuluja. (Verohallinto 2019b.)

Säännösten suhteen on hyvä huomata, että ne koskevat vain Suomesta ulkomaille lähetettävää työntekijää, ulkomailta Suomeen tulevien työntekijöiden kohdalla pitää tarkistaa erikseen heitä koskevat säännöt. Esimerkiksi edellä mainituista kustannusten korvauksista lasten koulumaksujen maksaminen ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän puolesta, ei ole verovapaata (Edilex 2020).

Suomesta ulkomaille työskentelemään lähteneen henkilön suomalaiselta työnantajalta saamien matkakustannusten korvausten verovapaus työskentelyvaltiossa ratkeaa työskentelyvaltion lainsäädännön nojalla. Siten suomalaisen työnantajan maksama suomalainen päiväraha voi olla kokonaan tai osittain veronalaista palkkatuloa työskentelyvaltiossa. Jos palkkaan soveltuu kuuden kuukauden sääntö, myös veronalaiset kustannusten korvaukset ovat verovapaata tuloa Suomessa.

## Rajoitetusti verovelvollinen, työskentely ulkomailla

Kun suomalainen työnantaja (lukuun ottamatta julkisyhteisöä) lähettää tai palkkaa suoraan rajoitetusti verovelvollisen, yleensä ulkomaan kansalaisen, palvelukseensa työskentelemään ulkomailla, on työntekijän palkkatulo verovapaa Suomessa. Jos työntekijä tekee välillä töitä myös Suomessa, tarkastellaan verotusta palkkakaussittain ja tulo on verovapaata silloin, jos yli puolet palkkakauden työstä on tehty ulkomailla. (Verohallinto. 2019b.)

Palkan verovapaus ei poista työnantajan ilmoitusvelvollisuutta Tulorekisteriin.

### 3.3.2 Avainhenkilöt

Avainhenkilöiden osuuden päädyin sijoittamaan oppaassa suoraan Verotus-osion alle, koska se liittyy verotukseen olennaisesti.

Ulkomailta Suomeen tuleva palkansaaja voi tietyin edellytyksin hakea 32%:n lähdeverokorttia 48 kuukaudeksi, siitä huolimatta, että hän tulisi Suomessa yleisesti verovelvolliseksi. Tähän liittyviä edellytyksiä ja säännöksiä käsitellään Ulkomailta tulevan palkansaajan lähdeverosta annetussa laissa eli, niin sanotussa avainhenkilölaissa.

Lain mukaan neljän edellytyksen on täytyttävä, jotta lakia voidaan soveltaa. Nämä edellytykset ovat se, että henkilö tulee Suomessa yleisesti verovelvolliseksi työskentelyn alkaessa, hänelle maksettava palkka on vähintään 5800€/kk koko työskentelyn ajan, hän työskentelee erityisasiantuntemusta edellyttävissä tehtävissä ja hän ei ole ei ole Suomen kansalainen eikä hän ole ollut Suomessa yleisesti verovelvollinen työskentelyn alkamisvuotta edeltäneiden viiden kalenterivuoden aikana. (Finlex 1995.)

Suomalaisessa yliopistossa, korkeakoulussa tai muussa ylemmässä oppilaitoksessa työskentelevän opettajan ja tieteellistä tutkimusta yleiseksi eduksi harjoittavan tutkijan kohdalla palkka- ja erityisasiantuntija -vaatimuksen ei tarvitse toteutua (Finlex 1995).

Ulkomaalaiset avainhenkilöt eivät saa avainhenkilöverokorttia automaattisesti, vaan sitä pitää hakea erikseen verottajalta ennen työskentelyn aloittamista tai viimeistään 90 päivän kuluessa työn alkamisesta (Verohallinto 2019c.)

### 3.3.3 Lähetetyt työntekijät

Työntekijöiden lähettämällä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä, joka normaalisti työskentelee tietyssä valtiossa, lähetetään tilapäisesti rajoitetuksi ajaksi työskentelemään toiseen valtioon. Työntekijän lähettäminen voi perustua alihankintasopimukseen, yrityksen sisäiseen siirtoon tai vuokratyösopimukseen.

Aliurakointisopimukseen liittyvässä työntekijöiden lähettämisessä työntekijä työskentelee edelleen varsinaisen työnantajansa johdon alaisena ja sen lukuun, kun taas työvoimanvuokraus-tilanteessa työntekijä työskentelee lähetettynä tilaajayrityksen johdon ja valvonnan alaisena. Yrityksen sisäisessä siirrossa työntekijä lähetetään työnantajan kanssa samaan yrittäjäryhmään kuuluvaan yritykseen tai yrityksen ulkomailla sijaitsevaan toimipaikkaan työskentelemään tilapäisesti. (Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020.)

Haastatteluissa esiin nousi lähetettyjen työntekijöiden osalta kysymys siitä, milloin työntekijä katsotaan lähetetyksi. Tämän vuoksi avasin asiaa oppaan Lähetetyt työntekijät-luvun alussa tarkemmin. Laki lähetetystä työntekijöistä määrittelee lähetetyksi työntekijäksi työntekijän, jonka kohdalla täyttyvät kaikki seuraavat ehdot:

- työntekijä työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa ja hänen toiseen valtioon sijoittunut työnantajansa lähettää hänet työsuhteen kestäessä Suomeen
- lähettäminen kestää rajoitetun ajan
- kyseessä on tilapäinen työ, joka perustuu työnantajan tarjoamiin valtioiden rajat ylittäviin palveluihin, jotka suoritetaan alihankintana, yrityksen sisäisenä siirtona tai vuokratyönä

(Finlex 2016.)

Täten lähetetyksi työntekijäksi ei esimerkiksi katsota työntekijää, joka on palkattu erikseen Suomen työskentelyä varten tai ulkomaalaista työntekijää, joka on palkattu suoraan Suomesta ulkomaalaisen työnantajan palvelukseen työskentelemään Suomessa. Myöskään tilanteita, joissa työntekijät tulevat työskentelemään määrittämättömäksi ajaksi Suomeen, ei katsota työntekijöiden lähettämiseksi.

Olennaista on se, että työsopimus lähettävään yritykseen on voimassa ennen komennusta ja komennuksen ajan, vaikka palkanmaksu siirtyisikin komennuksen ajaksi esimerkiksi vastaanot-tavalle ulkomaiselle yhtiölle

#### Ulkomailta Suomeen lähetettävät työntekijät

Ulkomailta Suomeen lähetettyjen työntekijöiden tasapuolista kohtelua kansallisten työnteki-jöiden kanssa pyritään suojaamaan lailla. Laki lähetetyistä työntekijöistä säädettiin ensim-mäisen kerran vuonna 1999 ja uusin versio laista tuli voimaan vuonna 2016. Lakia ollaan par-haillaan uudistamassa ja sen piti tulla voimaan heinäkuussa 2020, mutta korona-tilanteen vuoksi käsittelyn viivästyttyä, laki tulee voimaan todennäköisesti joulukuussa 2020. KV-op-paassa en huomioinut vielä uuden lain mukanaan tuomia muutoksia enkä 18.6.2016 lakia edel-täneitä määräyksiä. Lisäsin oppaaseen linkin vanhan lain mukaisiin ohjeisiin Työsuojelun si-vuille, koska ohjeita sovelletaan vielä ennen 18.6.2016 tehtyihin sopimuksiin työnantajan ja tilaajan välillä. (Työsuojelehallinto 2020a.)

Uuden lain mukaiset muutokset päivitän oppaaseen, kun laki on julkaistu.

Lakia lähetetyistä työntekijöistä sovelletaan aina riippumatta siitä, mistä maasta työntekijä on lähetetty Suomeen, sen sijaan kauppamerenkulkua harjoittavien yritysten aluksilla työs-kenteleeviin työntekijöihin kyseistä lakia ei sovelleta (Työsuojelehallinto 2020a).

Verotuksellisesti lähetettyjä työntekijöitä kohdellaan kuten muitakin ulkomailta Suomeen tu-luvia työntekijöitä, eli heihin pätevät aiemmin Verotus -osiossa läpikäydyt säännökset.

Työntekijöiden lähettämiseen liittyy paljon velvollisuuksia. Listasin oppaaseen työnantajan velvollisuuksia seuraavien otsikoiden alle:

- Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä
- Edustajan asettaminen
- Tietojen saatavilla pitäminen
- Työnteko-oikeuden varmistaminen
- Suomen työlainsäädännön ja TES:n noudattaminen
- Tapaturmavakuuttaminen
- Lakisääteinen työterveyshuolto
- Henkilötunniste ja veronumero rakennustyömaalla

#### Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä

Työnantajan lähettäessä ulkomaalaisia työntekijöitä Suomeen, työnantajan tulee antaa ilmoitus lähetettävistä työntekijöistä ennen työnteon aloittamista Suomessa. Ilmoitusvelvollisuudesta on vapautettu vain sellaiset lähettämisen tilanteet, joissa työntekijät eivät tule työskentelemään rakennusalalle, heidät lähetetään yrityksen sisäisenä siirtona ja työskentely Suomessa kestää enintään viisi päivää. Työskentelyjaksoa laskettaessa huomioidaan myös kaikki saman työnantajan Suomeen lähettämien työntekijöiden työpäivät Suomessa työskentelyjakson päättymistä edeltävän neljän kuukauden ajalta, riippumatta siitä ovatko työntekijät työskennelleet Suomessa esimerkiksi useamman eri tilaajan kanssa. Eli ilmoittamisvelvollisuudesta ei vapaudu sillä, että työntekijöitä lähetettäisiin aina viideksi päiväksi kerrallaan ja viiden päivän kuluttua työntekijät korvattaisiin uusilla työntekijöillä. (Työsuojeluhallinto 2020b).

Ilmoitus annetaan sähköisellä lomakkeella Työsuojeluviranomaisille ja rakennusalalla työskennellessä kopio ilmoituksesta on toimitettava myös rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle. (Työsuojeluhallinto 2020b).

#### Edustajan asettaminen

Ulkomaalaisen työnantajan tulee asettaa Suomeen edustaja työntekijöiden lähettämisen ajaksi, jos työntekijöitä lähetetään Suomeen vähintään kymmeneksi päiväksi. Lähettämisen kesto lasketaan samalla tavalla kuin ilmoitusvelvollisuutta määriteltäessä.

Edustajalla tulee olla osoite Suomessa ja tämän tulee olla tavoitettavissa lähettämisen ajan mahdollisia viranomaisyhteydenottoja varten. Ulkomaalaisen yrityksen tulee pitää saatavilla työntekijöitä koskevia tietoja Suomessa lähettämisen aikana ja käytännössä nämä tiedot toimitetaan edustajalle, joka pyynnöstä toimittaa ne valvoville viranomaisille esimerkiksi työmaatarkastuksen yhteydessä. (Työsuojeluhallinto 2020c).

Tilitoimisto X Oy toimii myös ulkomaalaisten yritysten edustajana Suomessa, joten en avaa oppaassa tarkemmin edustajan tehtäviä ja velvollisuuksia vaan lisään oppaaseen linkin yrityksen sisäiseen ohjeeseen edustajaprosessista.

#### Tietojen saatavilla pitäminen

Työntekijöitä Suomeen lähettävän yrityksen tulee pitää saatavilla koko lähettämisen ajan Suomessa seuraavat tiedot:

- yrityksen yksilöintitiedot ja tiedot vastuuhenkilöistä kotimaassa
- tiedot lähetetyistä työntekijöistä
- tiedot työsopimukseen sovellettavista työehdoista
- tiedot työnteko-oikeuksien perusteista

Lisäksi jos työntekijä on lähetettynä yli 10 päivää, työnantajan tulee pitää Suomessa saatavilla myös:

- Suomessa työskentelyä koskeva työaikakirjanpito
- palkkalaskelmat
- tosite maksetuista palkoista

Kaikki tiedot on oltava saatavilla kirjallisessa muodossa ja ne tulee säilyttää kaksi vuotta laskien siitä, kun työntekijän työskentely Suomessa on päättynyt. Työskentelyn päättymisen jälkeen tiedot voidaan säilyttää myös ulkomailla.

(Työsuojeluhallinto 2020c).

#### Työnteko-oikeuden varmistaminen

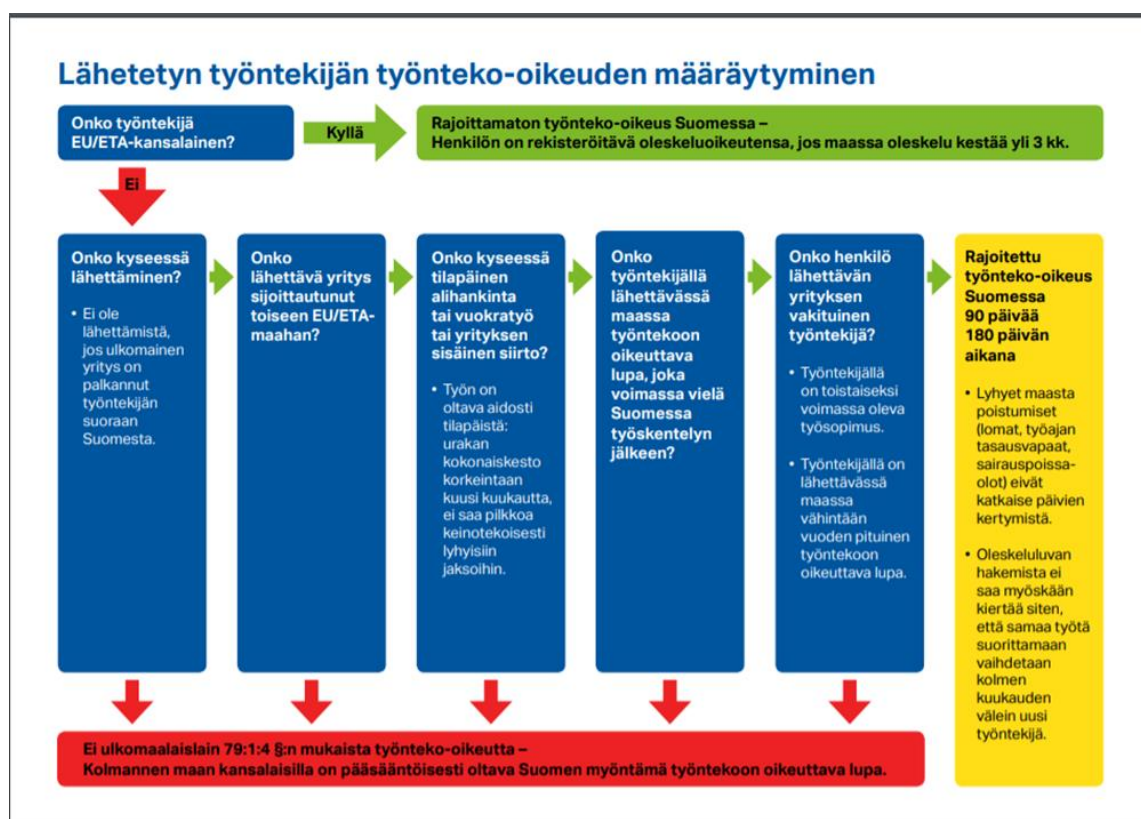
Työnantajalla on velvollisuus varmistaa, että työntekijällä on työnteko-oikeus Suomessa. Myös Suomessa olevalla tilaajalla, pääurakoitsijalla tai pääteettäjällä on velvollisuus varmistaa ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeus, jos työntekijä työskentelee urakointi tai aliurakointityössä tai vuokrattuna työntekijänä.

Käytännössä työntekijän työnteko-oikeus riippuu aina siitä, minkä maan kansalainen hän on ja millaista työtä hän tulee Suomeen suorittamaan. Käyn työlupiin liittyviä asioita tarkemmin läpi Työlupa-osiossa, mutta pääsääntöisesti Pohjoismaista, EU-maista, Liechtensteinista tai Sveitsistä tulevat kys. maiden kansalaiset eivät tarvitse erillistä oleskelu- tai työlupaa Suomeen. Muissa tapauksissa työntekijällä tulee olla voimassa oleva työntekijän oleskelulupa tai muu työskentelyyn oikeuttava oleskelulupa ennen työn aloittamista Suomessa. (Työsuojelu 2020d.)

Poikkeuksena tähän perussääntöön ovat EU/ETA-maissa toimivat yritykset, jotka lähettävät Suomeen työntekijöitä tilapäisen urakan johdosta. Urakan kesto voi olla maksimissaan kuusi

kuukautta ja työntekijöillä tulee olla lähettävässä maassa vähintään vuoden voimassa oleva työlupa. Edellytyksenä on lisäksi, että työlupa on voimassa työskentelyn päätyttyä Suomessa ja että kyseessä on ulkomaalaisen yrityksen vakituinen työntekijä. (Työsuojelu 2020d.)

Toisena poikkeuksena on ulkomaalais- ja kausityölaissa mainitut tilanteet, joissa ei vaadita työlupaa tai oleskelulupaa työskentelyyn Suomessa. Tällaisia tapauksia ovat esimerkiksi Suomeen kutsun tai sopimuksen johdosta enintään kolmeksi kuukaudeksi tulevat opettajat, asian-tuntijat, urheilutuomarit, ammattitaiteilijat, urheilijat ja valmentajat. (Finlex 2004.)



Kuvio 6 Lähetetyn työntekijän työoikeuden määräytyminen  
(Työsuojeluhallinto 2020l)

#### Suomen työlainsäädännön ja TES:n noudattaminen

Laki lähetyistä työntekijöistä sisältää määräykset laeista, joita tulee noudattaa Suomeen lähetettävien ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteissa, työehdoissa ja työskentelyyn liittyvissä käytännöissä. Kyseessä on minimitaso, joka tulee noudatettavaksi silloin, kun säännökset ja lait ovat työntekijälle edullisemmat kuin hänen työsuhteeseensa muutoin sovellettavaksi tulevat lait ja säännökset. Työnantajan tulee noudattaa myös yleissitovaa työehtosopimusta työajan, vuosiloman ja työturvallisuusmääräysten osalta. (Finlex 2016.)

Lain mukaan ulkomaalainen työnantaja on velvollinen noudattamaan työaikalainmääräyksiä, jotka säätävät työaika-asiakirjojen laatimista ja säilyttämistä. Täten ulkomaalaisen työnantajan tulee pitää huolta työaikakirjanpidon ja vuosilomakirjanpidon ajantasaisuudesta ja arkistoinnista. Jos lähetettyjä työntekijöitä koskee työajan tasoittumisjärjestelmä, myös siihen liittyvät työaikatiedot tulee säilyttää ja arkistoida asianmukaisesti. (Finlex 2016.)

Jos alalla noudatetaan yleissitovaa työehtosopimusta, työnantajan tulee selvittää työehtosopimuksesta säännöllinen työaika, muut mahdolliset työaikajärjestelyt sekä lisä- tai ylityötä koskevat säännökset ja niistä maksettavat korvaukset. Ellei noudatettavaa tessiä ole, työnantajan tulee noudattaa työaikalain mukaista säännöllistä työaika, työaikajärjestelyjä ja ylityötä koskevia määräyksiä. (Työsuojeluhallinto 2020e.)

#### Tapaturmavakuuttaminen

Ulkomaisen työnantajan velvollisuus Suomeen lähetettävien työntekijöiden tapaturmavakuuttamiseen riippuu siitä, mistä maasta työntekijät tulevat. Käsittelen vakuuttamista tarkemmin omassa osiossaan, mutta pääsäännön mukaan EU- tai ETA-maista tulevat työntekijät voivat saada lähtömaastaan A1-todistuksen, jos heidät lähetetään työskentelemään ulkomaille enintään kahdeksi vuodeksi, eikä lähettämisessä ole kyseessä toisen lähetetyn työntekijän korvaaminen. A1-todistus todistaa, että työntekijä kuuluu lähtömaansa sosiaaliturvalainsäädännön piiriin ja hänet on vakuutettu kotimaassaan. Näin ollen työntekijälle ei tarvitse ottaa tapaturmavakuutusta Suomesta. (Eläketurvakeskus 2020b.)

Kolmansista maista, eli muista kuin EU- tai ETA-maista tuleville työntekijöille on otettava Suomesta tapaturmavakuutus. (Työsuojeluhallinto 2020f.)

Vakuuttamisvelvollisuuden laiminlyönti voi johtaa työnantajalle määrättävään laiminlyöntimaksuun ja tapaturman sattuessa työnantajalle määrättävään omavastuumaksuun. Tapaturmavakuutuskeskus voi tarvittaessa myös pakkovakuuttaa työntekijät Suomessa, ellei työnantaja ole huomautuksesta huolimatta huolehtinut vakuuttamisvelvollisuudesta. (Tapaturmavakuutuskeskus 2020a.)

Jos työntekijä kuuluu kotimaansa sosiaaliturvan piiriin, korvataan Suomessa sattuneet työtapaturmat ensisijaisesti työntekijän kotimaassa. Työntekijä tai työnantaja voi ottaa Suomessa yhteyttä Tapaturmavakuutuskeskukseen, joka voi korvata työntekijän sairaanhoitokuluja Suomessa työntekijän kotivaltion maksuluvalla.

Esimerkiksi Rakennusteollisuus suosittelee kotimaan lakisääteisen tapaturmavakuutuksen lisäksi ottamaan työntekijöille ulkomaan komennuksen ajaksi vapaaehtoisen lisäakuutuksen täydentämään vakuutusturvaa. Rakennusteollisuus mainitsee ohjeessaan, että suomalaiset vastuuvakuutukset kattavat yleensä työnantajan korvausvastuun myös vahingoissa, joissa



tapaturma on tapahtunut työntekijän virheen tai laiminlyönnin vuoksi ja työnantaja on korvausvastuussa mahdollisesti tapaturmavakuutuksesta osittain korvaamatta jäävästä osuudesta sekä työntekijälle että mahdollisille kolmansille osapuolille. (Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry & Ammattiliitto Pro 2013.)

#### Lakisääteinen työterveyshuolto

Ulkomaalaisen työnantajan tulee järjestää Suomeen lähetetyille työntekijöille lakisääteinen työterveyshuolto Suomessa. Työterveyshuolto on järjestettävä riippumatta siitä mistä maasta työntekijät tulevat Suomeen, montako työntekijää työnantaja palveluksessa työskentelee, kuinka kauan työnteko Suomessa kestää tai onko työntekijöille järjestetty työterveyshuolto tai vastaava myös kotimaassaan. (Työsuojeluhallinto 2020g).

Työnantajalla tulee olla esittää kirjallinen sopimus työterveyshuollon järjestämisestä, siihen kuuluvista palveluista sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja raportti työpaikkaselvityksestä. Käytännössä ulkomaalainen yritys on voinut tehdä myös alihankinnan tai vuokratut työntekijät tilanneen yrityksen kanssa sopimuksen siitä, että lähetetyt työntekijät saavat käyttää vastaanottavan yrityksen työterveyshuoltoa. Tästä tulee kuitenkin tehdä kirjallinen sopimus lähettävän ja vastaanottavan yrityksen välillä. (Työsuojeluhallinto 2020g.)

Käyn työterveyshuoltoa tarkemmin läpi omassa kappaleessaan.

#### Henkilötunniste ja veronumero rakennustyömaalla

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan, että hänen työntekijöillään on rakennustyömaalla työskenneltäessä kuvallinen henkilötunniste, jossa näkyy henkilön veronumero. Veronumero tulee olla merkittynä rakennusalan julkiseen veronumerorekisteriin ennen työnteon aloittamista (Verohallinto 2020c).

Ainoastaan silloin, jos kyseessä ei ole yhteinen työmaa, eli työmaa, jossa työskentelee useamman työnantajan työntekijöitä tai itsenäisiä ammatinharjoittajia, henkilötunnisteita ei tarvita. Myöskään vain tilapäisesti työmaalle tavaraa tuovat henkilöt eivät tarvitse tunnistetta. Kuvallisesta tunnisteesta tulee käydä ilmi henkilön nimen ja veronumeron lisäksi henkilön työsuhtetiedot, eli työntekijän tapauksessa työnantajan nimi tai ammatinharjoittajan tapauksessa hänen yrityksensä nimi.

Työnantajan lisäksi myös pääurakoitsijalla tai vastaavalla on velvollisuus tarkistaa, että kaikki työmaalla työskentelevät työntekijät on merkitty veronumerorekisteriin ja että heillä on kuvallinen tunniste. (Työsuojeluhallinto 2020g.)

Veronumeron rekisteröinnin ja oikeellisuuden voi tarkistaa esimerkiksi verottajan avoimesta veronumerorekisteristä osoitteesta <https://avoinomavero.vero.fi/#1>

## Suomesta ulkomaille lähetettävä työntekijä

Työnantajan lähettäessä työntekijän Suomesta ulkomaille, työnantajan kannattaa selvittää ensin Eläketurvakeskuksen tai Kelan kanssa työntekijän sosiaaliturvan määräytyminen ja verohallinnon kanssa palkan verotuskohtelu Suomessa.

Lisäksi työnantajan tulisi olla yhteydessä myös työskentelymaan viranomaisiin selvittääkseen mahdolliset verovelvollisuudet tai muut työnantajavelvollisuudet kohdemaassa.

Konsultointiapuna kannattaa tarvittaessa käyttää paikallisia asiantuntijaorganisaatioita.

Tilitoimisto X Oy:n kohdalla kirjasin oppaaseen suosituksen ohjata asiakasta olemaan yhteydessä GGI kumppaniverkoston kautta paikalliseen asiantuntijaan. Näin asiakas voi välttää mahdollisista laiminlyönneistä aiheutuvat taloudelliset seuraukset.

## Verotus ja sosiaaliturva

Työnantajan tulee selvittää, sovelletaanko palkkaan aiemmin Verotus-osiossa läpikäytyä kuuden kuukauden sääntöä. Jos sääntö soveltuu, mutta työntekijä kuuluu edelleen Suomen sosiaaliturvan piiriin, palkkaa ei veroteta Suomessa, mutta siitä peritään minipidätys (2020: 1,86% jos tulot vähintään 14 574€, 0,68% jos tulot alle 14 574€) (Verohallinto 2020d).

Minipidätys tarkoittaa työntekijän sairausvakuutusmaksua, joka peritään vakuutuspalkasta tilanteessa jossa palkka on kuuden kuukauden säännön vuoksi verovapaa Suomessa, mutta työntekijä kuuluu Suomen sosiaaliturvan piiriin.

Ilmoittamisen osalta palkanmaksajan tulee huomioida, että ellei ennakonpidätystä peritä Suomessa, Verohallinnolle tulee antaa joitain poikkeuksia lukuun ottamatta NT2-tiedot Tulorekisterin kautta. Poikkeukset ja tarkat ohjeet ilmoituksen tekemiseen löytyvät Tulorekisterin sivuilta. (Tulorekisteri 2020b.)

Jos työnantaja ei ole varma tuleeko kuuden kuukauden sääntö soveltumaan maksettavaan palkkaan, tulee ennakonpidätys periä normaalisti Suomessa (Kauppakamaritieto 2020a).

Muutoin en käsitellyt tässä osiossa tarkemmin enää verotusta, koska aihetta oli käsitelty jo Verotus-luvussa.

Samoin sosiaaliturvan osalta käyn asiaa läpi omassa luvussaan. Pääsäännön mukaan työnantaja kuitenkin maksaa kaikki pakolliset sosiaalivakuutusmaksut Suomeen myös ulkomaan työn osalta, jos työntekijä kuuluu komennuksen ajan Suomen sosiaaliturvaan. Maksut maksetaan tällöin joko todellisesta maksetusta palkasta tai vakuutuspalkasta.

## Komennussopimus

Komennussopimus pitäisi tehdä ennen ulkomaan työn aloittamista ja siihen löytyy paljon erilaisia malleja. Jos yrityksessä noudatetaan jotain tiettyä työehtosopimusta, tulee tarkistaa onko työehtosopimuksessa määräyksiä liittyen komennuksiin ja käyttää apuna esimerkiksi työnantajaliiton komennussopimus pohjaa. Lisäsin tähän lukuun muutamia linkkejä malleihin eri alojen komennussopimuksista sekä tarkempiin alakohtaisiin ohjeisiin näihin liittyen.

Komennussopimus tehdään yleensä liitteeksi työntekijän olemassa olevaan työsopimukseen ja työntekijän alkuperäinen työsopimus säilyy edelleen voimassa komennuksen ajan. Sopimuksessa voi olla osapuolina työntekijän ja työnantajan lisäksi myös ulkomaalainen vastaanottava yritys. Sen sijaan työntekijän solmiessa työsopimuksen suoraan ulkomaisen työnantajan kanssa, ei kyseessä ole enää komennussopimus. (Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry. 2008.)

Komennussopimuksessa tulisi käydä ilmi normaalien työsopimuksella mainittavien asioiden lisäksi komennuksen kesto tai se että kyseessä on toistaiseksi voimassa oleva sopimus, työntekijän työtehtävät ulkomailla, palkka ja valuutta, jossa palkka tullaan maksamaan sekä mahdolliset luontoisedut. Luontoisetujen suhteen on hyvä selvittää etukäteen niiden verotuskohtelu kohdemaassa, jos työntekijän tuloja verotetaan siellä. (Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 2020.)

Komennussopimuksella pitäisi olla myös sovittuna vakuutuslaskutus silloin kun työntekijää ei tulla verottamaan Suomessa, mutta hän säilyy Suomen sosiaaliturvan piirissä. Vakuutuslaskutuksen tulee vastata sitä palkkaa, jota työntekijälle maksettaisiin Suomessa vastaavasta työstä. Vakuutuslaskutus vaikuttaa esimerkiksi työntekijälle kertyvään eläkkeeseen sekä erilaisten etuuksien, kuten äitiyspäivärahan ja työttömyyspäivärahan määräytymiseen. (Eläketurvakeskus 2020a.)

Työaikojen suhteen sopimuksella pitäisi määritellä säännöllinen työaika, joka yleensä määräytyy kohdemaan normaalin säännöllisen työajan mukaan. Samoin vapaapäivät yleensä määritellään aina kohdemaan mukaan, mutta lisäksi voidaan sopia tärkeimpien suomalaisten juhlapäivien viettämisestä vapaapäivänä. Myös vuosiloman ja lomarahen määräytyminen sekä loman pitämiseen liittyvät, työnantajan mahdollisesti kustantamat, matkakulut tulisi määritellä sopimuksessa.

Työntekijän ollessa perheellinen, sopimuksella tulisi sopia työntekijän omien matka- ja muuttokustannusten lisäksi myös mahdollisesti hänen perheensä kustannusten korvaamisesta. (Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 2020.)

Usein komennussopimuksen tekemisen yhteydessä sovitaan myös komennusvakuutuksen ottamisesta. Komennusvakuutuksen avulla työnantaja voi huolehtia, että työntekijällä on vastaavan tasoiset terveystalvelut käytössään, kuin hänellä olisi ollut kotimaassaan. (Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 2020.)

Mahdollisten komennuksen aikaisten matkojen osalta voidaan sopia, että niiltä maksetaan päivärahaa tai muuta korvausta esimerkiksi paikallisen käytännön mukaan. Näiden osalta kannattaa kuitenkin huomioida, että jos työntekijä verotetaan edelleen Suomessa, ovat kustannusten korvaukset verotettavaa ansiota Suomessa, elleivät verovapauden edellytykset täyty Suomen lainsäädännön mukaisesti. Vastaavasti taas, jos työntekijän tuloja verotetaan ulkomailla, kannattaa selvittää ennakoon kohdemaan viranomaisilta kustannustenkorvausten verotuskäytäntö.

Komennussopimusta tehtäessä tulisi huomioida myös komennussopimuksen irtisanomisehdot ja esimerkiksi tilanteet, joissa sopimus voidaan päättää ennenaikaisesti (esim. vakavat sairastumistilanteet, muutokset kohdemaan turvallisuudessa, työnantajan toiminnan kannattamattomuus kohdemaassa tms.). (Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 2020.)

### 3.3.4 Pohjoismainen työskentely

Pohjoismaiseen työskentelyyn liittyvät velvoitteet nousivat esille kahdessa haastattelussa. Asia koettiin haastavaksi, koska Pohjoismaiseen työskentelyyn liittyvät säännökset eroavat joiltain osin muuhun ulkomaan työskentelyyn tai ulkomailta Suomeen tulevan henkilön työskentelyyn liittyvistä säännöksistä. En ole itsekään käsitellyt aihetta omien asiakkaitteni kanssa päivittäisessä työssä, vaan lähinnä selvittänyt asioita konsultointina joidenkin kollegoideni puolesta. Tämän vuoksi yritin koota oppaaseen mahdollisimman kattavasti perusteet Pohjoismaisen työskentelyn eroavaisuuksista sekä hyvistä lisälähteistä eri tilanteiden selvittelyyn.

Lähtökohtaisesti pohjoismaista työskentelyä koskee samat menettelyt kuin muitakin ulkomaan työskentelyn tilanteita. Asiaan liittyy kuitenkin muutamia huomioitavia asioita johtuen pohjoismaiden välisestä tuloverosopimuksesta ja TREKK-sopimuksesta. Pohjoismaiden kansalaiset eivät tarvitse oleskelulupaa tai työlupaa Suomeen, mutta heidän tulee tehdä ilmoitus ja rekisteröityä Digi- ja väestötietovirastossa, jos he muuttavat Suomeen.

## Verotus

Pohjoismaisen verosopimuksen ja TREKK-sopimuksen mukaisesti palkasta tulee maksettavaksi vero ja veron ennakko aina työskentelyvaltiossa tai kotimaassa. Vastaavasti sopimusten mukaisesti samasta palkkatulosta ei tule maksettavaksi veroa molemmissa maissa. Kahdenkertainen verotus vältetään työnantajan antamalla NT1 (ennakonpidätys toimitetaan) tai NT2 (ennakonpidätystä ei toimiteta) -ilmoituksella. Suomessa tiedot annetaan Tulorekisteriin ja veroviranomaiset välittävät tiedot toisen pohjoismaan viranomaisille. (Verohallinto 2019b; Verohallinto. 2019e.)

Ellei kuuden kuukauden säännön soveltuminen ole selvää komennuksen alusta saakka, työnantajan tulee jatkaa ennakonpidätysten perintää Suomessa ja antaa NT1 ilmoitus ulkomaan työskentelyn alkamisen jälkeen. Erona pohjoismaiseen työskentelyyn liittyvässä verotuksessa on se, että jos selviää myöhemmin, ettei ennakonpidätystä olisikaan tarvinnut periä Suomeen esimerkiksi kuuden kuukauden säännön soveltumisen varmistuttua, työnantaja ei voi palauttaa liikaa perittyä ennakonpidätystä työntekijälle. Sen sijaan Suomen verohallinto ja toisen pohjoismaan verohallinto hoitavat keskenään ennakonpidätyksen siirron maasta toiseen. (Verohallinto. 2019e.)

Kun tulojen verovapaus Suomessa ja niiden verottaminen toisessa pohjoismaassa on varmistunut, työnantaja saa lopettaa ennakonpidätyksen perinnän ja hänen tulee antaa Tulorekisteriin NT2-ilmoitus (Verohallinto 2019b).

Jos työntekijä kuuluu edelleen Suomen sosiaaliturvan piiriin, tulosta pitää periä edelleen minipidätys, vaikka ennakonpidätystä ei enää perittäisikään.

Tilanteessa, jossa kuuden kuukauden sääntö ei sovellu ja myös työntekovaltiolle muodostuu verotusoikeus palkkaan (esim. jos Suomi-päivien määrä ylittää ka 6pv/kk, mutta oleskelua työntekomaassa kertyy kuitenkin yli 183pv/12kk), työnantaja ei voi jättää ennakonpidätystä perimättä Suomessa. Tällöin työntekijän on haettava muutosverokorttia, jossa huomioidaan ulkomailta saatavat tulot ja sinne maksettavat ennakonpidätykset. (Verohallinto. 2019e.)

## TREKK-sopimus

TREKK-sopimus sisältää määräyksiä veron kannosta ja siirrosta Pohjoismaiden välillä. Sopimuksen osapuolina ovat Islanti, Norja, Ruotsi, Suomi, Tanska ja Tanskan itsehallintoalue Färösaaret. Sopimuksen mukaan työskentelyvaltio voi vaatia myös veron ennakkoa, jos Pohjoismaainen verosopimus antaa työskentelyvaltiolle verotusoikeuden. Verotusoikeus syntyy muutoin samoin kuin muissakin verosopimuksissa olevan mekaanikko pykälän mukaan (183pvn oleskelu 12kk aikana tai palkan maksaja tai tämän kiinteä toimipaikka työskentelyvaltiossa), mutta lisäksi työvoiman vuokrauksen ollessa kysymyksessä verotusoikeus siirtyy heti

työskentelyvaltiolle. Lisäyksenä tavallisempiin säännöksiin on myös tuloverosopimuksen tarkoittaman yli 30 päivää kestäväan hiilivetyesiintymään liittyvä työskentely, jossa työskentely valtio voi verottaa palkkatuloa. (Verohallinto. 2019e.)

TREKK-sopimus ei koske veron kantoa rajankävijöiltä. Rajankävijät rajasin kokonaan oppaan ulkopuolelle, koska toistaiseksi emme ole käsitelleet heihin liittyvää verotusta asiakkaidemme kanssa ainakaan siinä määrin että kyseessä olisi merkittävä osa KV-palkanlaskennan tilanteita. Jos Tilitoimisto X Oy tai konsernin emoyhtiö laajentaa jossain välissä toimintaa myös Pohjois-Suomeen, asia saattaa tulla ajankohtaiseksi ja voimme silloin täydentää opasta.

### 3.3.5 Ulkomaalaiset vuokratyöntekijät

Vuokratyön osalta keskustelimme yhden haastateltavan kanssa, ettei meillä toistaiseksi ole ollut palkanlaskennan puolella asiakkaana vielä monia ulkomaalaisia vuokratyöyrityksiä. Itsellenikin nämä ovat varsinaisen palkanlaskennan sijaan tutumpia edustusasiakkaiden puolelta etenkin rakennusalalta. Uskomme kuitenkin, että tämä asiakassegmentti tulee todennäköisesti kasvamaan lähitulevaisuudessa.

Esimerkiksi rakennusalalla oli Rakennusteollisuuden kyselyn mukaan ulkomaisia työntekijöitä vuonna 2019 koko maassa 9,3% ja Uudellamaalla jo 33%. Aliurakoitsijoiden työntekijöistä Uudellamaalla ulkomaalaisia oli 33% ja vuokratyöntekijöistä 59%. Kyselyn tulosten perusteella ulkomaalaisten osuuden arvioitiin edelleen kasvavan etenkin Uudellamaalla. (Rakennusteollisuus RT ry 2019).

Lähetettyjen ja vuokrattujen työntekijöiden kohdalla palkanlaskenta hoidetaan esimerkiksi edustusasiakkaidemme kohdalla usein vielä työntekijöiden lähtömaassa, mutta etenkin uuden lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain tullessa voimaan, uskoisin että ulkomaalaiset yritykset tulevat tarvitsemaan enemmän osaamista suomalaisten työehtosopimusten soveltamisessa. Rakennusalalta valitettavasti uutisoidaan myös usein erilaisista alipalkkaustapauksista ja muista esimerkiksi Aluehallintoviraston valvonnan yhteydessä esiin tulleista puutteista työehtojen suhteen. Tulevaisuudessa viranomaisten kiinnittävät todennäköisesti enemmän huomiota asiaan, koska mm. hallitusohjelmassa on kirjaus siitä, että tullaan selvittämään uusia keinoja alipalkkaukseen puuttumiseksi (Yle 2020.). Tämä saattaa laajentaa pääurakoitsijan tai työtilaajan vastuuta alipalkkaustapauksissa. Se saattaa siten kannustaa työn tai vuokratyön tilaajina toimivia yrityksiä selvittämään tarkemmin ulkomaalaisten kumppaniensa vastuullisuutta palkkauskysymysten suhteen ja tällöin se, että ulkomaalainen yritys pystyy osoittamaan luotettavasti ja konkreettisesti, että palkat lasketaan noudattaen Suomen lakien ja työehtosopimusten määräyksiä, voi olla yksi edellytys sopimuksen syntymiselle.

## Vuokratyö

Vuokratyöllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä tekee työsopimuksen työvoiman vuokrausyrityksen kanssa ja tämä yritys vuokraa työntekijän työskentelemään käyttäjäyritykseen. Vuokrayrityksellä säilyy työnantajan velvollisuudet, kuten palkanmaksu, mutta työntekoon välittömästi liittyvät velvollisuudet, kuten työaikaan ja työturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet, siirtyvät käyttäjäyritykselle (Finlex 2001).

Työntekijän palkkaan ja työehtoihin tulee soveltaa ensisijaisesti vuokratyöyritystä sitovaa työehtosopimusta tai ellei tätä ole, käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. Ellei käyttäjäyritystäkään sido mikään työehtosopimus, tulee vuokratyöntekijän osalta noudattaa vähintään käyttäjäyrityksen vastaavia ehtoja ja käytäntöjä, joita sovellettaisiin käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin (Finlex 2001).

Oppaassa keskityin kirjaamaan ylös keskeiset vuokratyöhön liittyvät asiat, silloin kun vuokratyönantajayritys on ulkomaalainen.

Työvoiman vuokraus ja aliurakointi saattavat olla välillä hyvin lähellä toisiaan ja ensin tuleekin selvittää kummasta on kysymys.

Verottajan ohjeen mukaan on selvitettävä, kummalla yrityksellä on työnjohto- ja valvontaoikeus. Aliurakoitutilanteessa johto- ja valvontaoikeus kuuluu työnantajalle eli aliurakoitsijalle kun taas työvoiman vuokraustilanteessa oikeus kuuluu käyttäjäyritykselle. Samoin yleensä työntekijä saa käyttöönsä työvälineet aliurakoitutilanteessa aliurakoitsijalta ja työvoiman vuokraustilanteessa käyttäjäyritykseltä. Vuokraustilanteessa myös vastuu työn lopputuloksesta on työn teettäjällä, eli käyttäjäyrityksellä. (Verohallinto 2020e.)

Ulkomaisen vuokratyöntekijän ulkomaiselta työnantajalta saama palkkatulo Suomessa työskentelyn ajalta on lähtökohtaisesti Suomesta saatua tuloa. Suomi voi verottaa työntekijää tuloista kuitenkin vain silloin kun Suomen ja työntekijän lähtömaan verosopimus mahdollistaa verottamisen, tai jos työntekijä tulee maasta, jonka kanssa Suomella ei ole verosopimusta. Seuraavat verosopimusmaat mahdollistavat ulkomaisen vuokratyöntekijän verottamisen ensimmäisestä työpäivästä lähtien (tilanne 10/2020): Islanti, Norja, Ruotsi, Tanska, Latvia, Lietua, Viro, Moldova, Georgia, Valko-Venäjä, Mansaari, Guernsey, Bermuda, Jersey, Puola, Kazakstan, Caymansaaret, Turkki, Kypros, Tadzikistan, Saksa, Turkmenistan ja Espanja. Lisäksi Bulgarian verosopimuksen mukaan työntekijää verotetaan ensimmäisestä työskentelypäivästä lähtien silloin, jos Bulgariassa asuva työntekijä työskentelee Suomessa muun kuin bulgarialaisen työnantajan palveluksessa. (Verohallinto 2020e.)

Verotuskohtelua selvitettäessä työntekijän kotimaa ratkaisee asian, yrityksen kotimaalla ei ole merkitystä.

## Rajoitettu- ja yleinen verovelvollisuus

Jos työntekijän palkka tulee verotettavaksi Suomessa, verotusprosessi riippuu siitä, onko työntekijä yleisesti- vai rajoitetusti verovelvollinen Suomessa. Kriteerit tämän ratkaisuun ovat samat kuin aiemmassa ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän verotusta koskevassa osiossa. Jos ulkomaalaiselle vuokratyöyritykselle ei muodostu kiinteää toimipaikkaa Suomeen eikä yritys ole rekisteröitynyt vapaaehtoisesti työnantajarekisteriin, Suomessa verotettavaksi tulevien työntekijöiden tulee hakea ennakoveropäätös. Ennakoveropäätöksen hakeminen koskee sekä rajoitetusti verovelvollisia työntekijöitä että yleisestiverovelvollisia työntekijöitä. Päätös tulee hakea viimeistään työskentelyn aloittamiskuukautta seuraavan kuukauden loppuun mennessä.

Rajoitetusti verovelvollinen ulkomaalainen vuokratyöntekijä on yleensä verovelvollinen Suomessa ansaitusta tuloista myös kotimaahansa. Tämä selviää verosopimuksesta, kuten myös mahdollisen kaksinkertaisen verotuksen poistaminen. Tällaisissa tilanteissa työntekijä voi hakea Suomen Verohallinnolta todistusta Suomeen maksetuista tai maksettavista veroista. Todistuksen avulla työntekijän asuinmaan veroviranomainen voi hyvittää tai ottaa huomioon ulkomaille maksettavat verot jo ennakonperintävaiheessa. (Verohallinto 2020e.)

Rajoitetusti verovelvollisten osalta erona muihin tapauksiin, joissa työntekijältä peritään lähdeveroa palkasta, on se että vuokratyöntekijöiden osalta lopullinen verotus toimitetaan todellisten tulojen ja maksettujen ennakoverojen pohjalta. Eli työntekijä saa palautuksena ylimääräisen maksetun lähdeveron tai joutuu maksamaan jäännösveroa, jos ennakot eivät kata koko vuoden veroa. (Verohallinto 2020e.)

## Vuokratyöhön liittyvät muut velvollisuudet

Ulkomaisella työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa Tulorekisteriin Suomessa verotettavaksi tulevat palkat ja tehdä vuokratyöntekijän aloittamisilmoitus. Työnteettäjää taas saattaa koskea Tilaajavastuulain mukaiset selvitykset. Työnteettäjän tulee antaa myös ilmoitukset ulkomaisen vuokratyövoiman käytöstä.

Ulkomaisen vuokratyönantajan velvollisuus ilmoittaa maksetut palkat sekä tehdä työntekijän aloittamisilmoitukset Tulorekisteriin koskevat vain tilanteita, joissa työntekijän palkka verotetaan Suomessa. Jälkimmäistä ilmoitusta ei anneta silloin, jos ulkomaisella työnantajalla on Suomessa kiinteä toimipaikka. Pelkkä vapaaehtoinen työnantajarekisteriin ilmoittautuminen sen sijaan ei vapauta ilmoitusvelvollisuudesta. Aloittamisilmoitusta tehdessä on hyvä huomata, että ilmoituksella annettavat käyttäjäyrityksen tiedot tulevat olla sen yrityksen tiedot, jonka palveluksessa työntekijät tosiasiallisesti työskentelevät Suomessa. Eli jos ulkomainen vuokratyönantaja on tehnyt sopimuksen suomalaisen työnvälitysyrityksen kanssa, joka välittää



työntekijät lopulliselle käyttäjäryitykselle, ilmoituksella tulee antaa lopullisen käyttäjäryityksen tiedot. (Tulorekisteri 2020c; Verohallinto 2020f.)

Tilaajavastuulakia sovelletaan vuokratyötilanteissa, joissa vuokratun työntekijän tai työntekijöiden työskentely kestää yhteensä yli 10 työpäivää ja alihankintasopimuksen vastikkeen arvo ilman arvonlisäveroa on vähintään 9 000 euroa. Raja-arvojen laskennassa useat peräkkäiset tai vain lyhyin keskeytyksin jatkuvat sopimukset lasketaan yhteen. (Finlex 2006.)

Jos tilaajavastuulaki tulee sovellettavaksi, tulee työn teettäjän eli tilaajan pyytää ennen sopimuksen tekemistä vuokratyöryitykseltä useita selvityksiä. Selvitykset eivät pääsääntöisesti saa olla kolmea kuukautta vanhempia ja tilaajan tulee säilyttää toimitetut selvitykset vähintään kaksi vuotta siitä lukien, kun tilauksen mukainen työskentely on päättynyt.

Tilaajavastuulain mukaisiin selvityksiin kuuluvat seuraavat:

- Vuokratyöryityksen rekisteröintitiedot (ennakkoperintärekisteri, työnantajarekisteri ja arvonlisäverovelvollisten rekisteri)
- Kaupparekisteriote tai vastaava asiakirja vuokratyöryityksen kotimaasta
- Verovelkatodistus ja jos verovelkaa on, viranomaisen todistus verovelan määrästä. Ellei yritys kuulu Suomessa verovelkarekisterin piiriin, tarvitaan veronmaksutodistus
- Todistukset Tyel-vakuutuksesta ja sen maksujen maksamisesta tai selvitys maksamattomien maksujen osalta tehdystä maksusopimuksesta
- Vuokratyöryityksen allekirjoittama todistus työhön noudatettavasta työehtosopimuksesta tai ellei työehtosopimusta ole, keskeisistä työehdoista
- Tiedot työterveyshuollon järjestämisestä tai ellei työterveyshuoltoa ole järjestetty vielä sen vuoksi, ettei työ Suomessa ole alkanut, allekirjoitettu ja päivätty selvitys siitä, kuinka työterveyshuolto tullaan järjestämään Suomessa.

(Finlex 2006.)

Ulkomaalaisilta työnantajilta vaaditaan lisäksi selvitykset lähetettyjen työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisestä silloin, jos työntekijät eivät kuulu Suomen sosiaaliturvan piiriin. Tilaajan tulee edellyttää, että ulkomaalainen vuokratyöryitys toimittaa tällaisissa tapauksissa todistukset kaikista työntekijöistä, vaikka osa heistä aloittaisi myöhemmin. Todistusten tulee kattaa koko Suomessa työskentelyaika. (Työsuojeluhallinto 2020i; Työsuojeluhallinto 2020j.)

Mahdollisten tilaajavastuuserelvitysten pyytämisen lisäksi työn teettäjällä on myös velvollisuus ilmoittaa Verohallinnolle kaikista ulkomaisista yrityksistä, joilta vuokrataan työntekijöitä työskentelemään Suomeen. Ilmoitus tulee tehdä viimeistään ensimmäisen työntekijän työskentelyn aloittamista seuraavan kuukauden loppuun mennessä. Jos alkuperäisen ilmoituksen jälkeen annettuihin tietoihin tulee muutoksia (esim. ulkomaisen yrityksen yhteystiedot muuttuvat), tulee käyttäjäryityksen antaa ilmoitus muutoksista. Ilmoitusvelvollisuus koskee vain

tilanteita, joissa työntekijät verotetaan Suomessa. Ilmoitus annetaan Verohallinnolle. (Verohallinto 2020g.)

Jos ulkomaalainen vuokratyöyrittäjä ei kuulu ennakkoperintärekisteriin Suomessa, työn teettäjän tulee periä vuokratyöyrittäjälle maksetusta työkorvauksesta lähdevero ennen työkorvauksen maksua. Lähdeveron määrä on joko 13% tai 35% riippuen siitä onko maksun saaja osakeyhtiön tai henkilöyhtiön rinnastuva yritys (13%) vai onko kyseessä yksityinen liikkeen- tai ammatin harjoittaja (35%). Lähdevero voidaan jättää perimättä vain silloin, jos vuokratyöyrittäjä esittää lähdeverokortin 0%:n lähdeverolla. Muissa kuin talonrakennus-, maanrakennus-, vesirakennus- tai muusta rakennustyöstä, asennus- tai kokoonpanotyöstä, laivanrakennustyöstä, kuljetustyöstä tai siivous-, hoiva- tai hoitotyöstä, lähdevero voidaan jättää perimättä myös silloin, jos ulkomaalainen yritys esittää selvityksen siitä, ettei sillä ole edellytyksiä kiinteän toimipaikan muodostumiselle Suomeen. Työkorvaus ja siitä peritty lähdevero tulee ilmoittaa normaalien ilmoitusaikataulujen mukaisesti Tulorekisteriin. (Verohallinto 2019d.)

### 3.3.6 Tulorekisteri-ilmoittaminen

Tulorekisteri-ilmoittamisen haasteet nousivat myös esiin haastatteluissa. Suurimmaksi osaksi haasteet liittyvät varmasti siihen, että järjestelmä on vielä niin uusi ja etenkin KV-laskennassa kuukausittainen ilmoittaminen monimutkaistui entiseen verrattuna. Palkanlaskija joutuu olemaan hyvin tarkkana, että ilmoituksella on mukana kaikki vaaditut lisätiedot, jotta suoritus osataan käsitellä oikein eri tiedon käyttäjillä. Tulorekisteriyksikön sivuilla on kuitenkin erittäin kattavat ohjeet erilaisiin ilmoittamisen tilanteisiin, joten en kokenut tarpeelliseksi kopioida niitä kaikkia mukaan oppaaseen. Sen sijaan kävin oppaassa läpi mistä ohjeet löytyvät sekä perustietoa Tulorekisteri-ilmoittamisesta KV-tilanteissa.

Normaalien palkkatietoilmoitusten lisäksi tulorekisteriin tulee antaa joissain KV-tilanteissa myös joitain poikkeavia tietoja, kuten ulkomaan työskentelystä sovittu vakuutuspalkka, tiedot kuuden kuukauden säännön soveltumisesta, NT1- tai NT2-tiedot sekä ilmoitus työntekijän oleskelujaksoista Suomessa. Tulorekisterin sivuilta osiosta Ulkomailla työskentelyn ilmoittaminen löytyy kattavat ohjeet tarvittaviin lisätietoihin erilaisissa tapauksissa.

### Suomalaisen työnantajan velvollisuudet

Tulorekisteri-ilmoittamisessa suomalaisella työnantajalla tarkoitetaan myös ulkomaista yhtiötä, jolla on kiinteä toimipaikka Suomessa, koska tällöin ulkomainen työnantaja rinnastuu suomalaiseen myös tulorekisterivelvoitteissa. (Tulorekisteri 2020d.)

Suomalaisen työnantajan tulee antaa Tulorekisteriin ilmoitus maksamistaan palkoista, vaikka työntekijä työskentelisi ulkomailla, ei olisi verovelvollinen Suomeen eikä myöskään vakuutettu Suomessa. Suomalaisen yrityksen ei tarvitse antaa palkkatietoilmoitusta ulkomailla tehdystä työstä, jos työntekijä on rajoitetusti verovelvollinen, hän ei ole vakuutettu Suomessa ja työskentely tapahtuu suomalaisen yhtiön kiinteässä toimipaikassa ulkomailla, eli työntekijän palkka rasittaa tämän ulkomailla olevan kiinteän toimipaikan tulosta.

Jos viimeksi mainitussa tilanteessa palkanmaksukauden työstä yli puolet olisi tehty Suomessa, työnantajan pitäisi ilmoittaa koko palkanmaksukauden palkka Tulorekisteriin. Tällöin ilmoitettaisiin siis myös ulkomaan työstä samalla palkkakaudella ansaittu palkka. (Tulorekisteri 2020d.)

#### Ulkomaisen työnantajan velvollisuudet

Ulkomaisen työnantajan tulee antaa ilmoitus maksamastaan palkasta, jos palkansaaja on vakuutettu Suomessa (riippumatta siitä työskenteleekö hän Suomessa vai ulkomailla), hän oleskelee Suomessa yli kuusi kuukautta tai hän on vuokratyöntekijä ja hänen palkkansa verotetaan Suomessa. Vuokratyöhön liittyen ulkomaisen työnantajan tulee antaa myös uuden vuokratyöntekijän aloittamisilmoitus kaikista ulkomaisista vuokratyöntekijöistä, jotka työnantaja on vuokrannut työskentelemään Suomeen. (Tulorekisteri 2020c; Tulorekisteri 2020d.)

#### Tulolajit ja lisätiedot KV-tilanteissa

Tulorekisteriin ilmoitetaan maksetut suoritukset ja pidätetyt vähennykset eri tulolajeilla. Käytettävät tulolajit löytyvät tulorekisterin ohjeesta ja maksetun suorituksen tulee aina vastata sitä tulolajia, jolla se on ilmoitettu tulorekisteriin. Tulolajiin liittyy myös oletusarvoinen käsittely sosiaalivakuutusmaksujen suhteen. Joissain tulolajeissa voidaan ilmoittaa vakuuttamisen poikkeustilanne. (Tulorekisteri 2020e.)

Tulolajit ovat aina samoja kaikille tulonsaajille, riippumatta siitä onko tulonsaaja rajoitetusti vai yleisesti verovelvollinen tai onko kyseessä Suomessa vai ulkomailla tehty työ.

Sen sijaan rajoitetusti verovelvollisen ilmoituksella maksajan tulee antaa lisätietona tieto rajoitetusta verovelvollisuudesta tai siitä jos rajoitetusti verovelvollista verotetaan progressiivisen verokortin mukaan. (Tulorekisteri 2020d.)

Lisätiedot tulee antaa myös silloin kun saajalla on avainhenkilölain mukainen verotus, kyseessä on rajakunta työstä maksettu palkka, saaja on urheilija tai taiteilija ja jos palkanmaksaja on erityisjärjestö tai Suomessa sijaitseva diplomaattinen edustusto (Tulorekisteri 2020d). Muita olennaisia lisätietoja ovat mm. lisätieto ulkomailla työskentelystä, kun suomalaisen työnantajan ulkomaille lähettämä henkilö on vakuutettu Suomessa ja maksajan tyyppinä ulkomainen työnantaja silloin kun ulkomaisella työnantajalla ei ole kiinteää toimipaikkaa Suomessa. (Tulorekisteri 2020d.)

Vakuuttamiseen ja sosiaaliturvaan liittyvien poikkeustilanteiden suhteen kirjasin oppaaseen, että ilmoituksella annettavat tiedot kannattaa tarkistaa suoraan tulorekisterin ohjeesta, koska poikkeukset ja muut tiedot on ohjeistettu siellä hyvin tarkkaan eri tilanteita ajatellen.

#### Valuuttamuunnokset

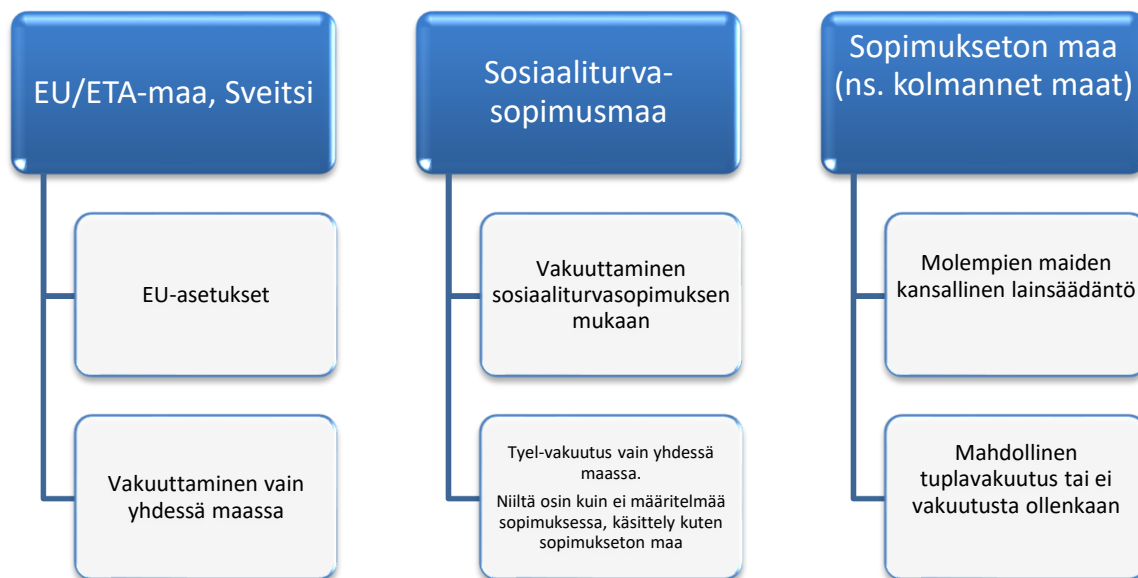
Tulorekisterin palkkatietoilmoituksella suoritukset ilmoitetaan aina euroina riippumatta siitä missä valuutassa palkka on maksettu. Valuuttamuunnoksessa on käytettävä joko maksupäivänä tai ilmoituspäivänä voimassa ollutta EKP:n viite kurssia. (Tulorekisteri 2020d.)

#### 3.3.7 Sosiaaliturva ja vakuuttaminen

Päätin yhdistää sosiaaliturvan ja vakuuttamisen oppaassa yhden luvun alle, koska aiheet liittyvät niin kiinteästi toisiinsa. Vakuuttaminen nousi yhdessä haastattelussa esiin haastavana asiana. Kuten verotuksenkin kohdalla, lähtökohtaisesti vakuuttaminen ja sosiaaliturvan määräytyminen ovat hyvin suoraviivaisia asioita, mutta käytännössä poikkeuksia ja huomioitavia asioita on paljon. Etenkin ns. kolmansista maista tulevien ja kolmansiin maihin lähtevien työntekijöiden kohdalla selvitettäviä asioita on runsaasti ja usein työnantajan kannattaa käyttää apuna kohdemaassa paikallisia asiantuntijoita. EU-tilanteissa haasteita aiheuttaa esimerkiksi työntekijän työskenteleminen useammassa maassa samaan aikaan.

Suomessa lisätietoa ja apua eläkevakuuttamiseen liittyvissä asioissa saa Eläketurvakeskuksesta. ETK:n sivuilta löytyy myös työkalu sosiaaliturvamaksujen selvittämiseen monissa erilaisissa kansainvälisissä työskentelytilanteissa. Suosittelin oppaassa hyödyntämään tätä työkalua, koska siinä on katettu monet erilaiset tilanteet ja neuvoja annetaan myös muiden vakuutusten ja sosiaaliturvan suhteen.

### Työntekijän vakuutusten ja sosiaaliturvan määräytyminen KV-tilanteissa



Kuvio 7 Työntekijän vakuutusten ja sosiaaliturvan määräytyminen KV-tilanteissa  
Mukaillen Kela (Kela 2020a)

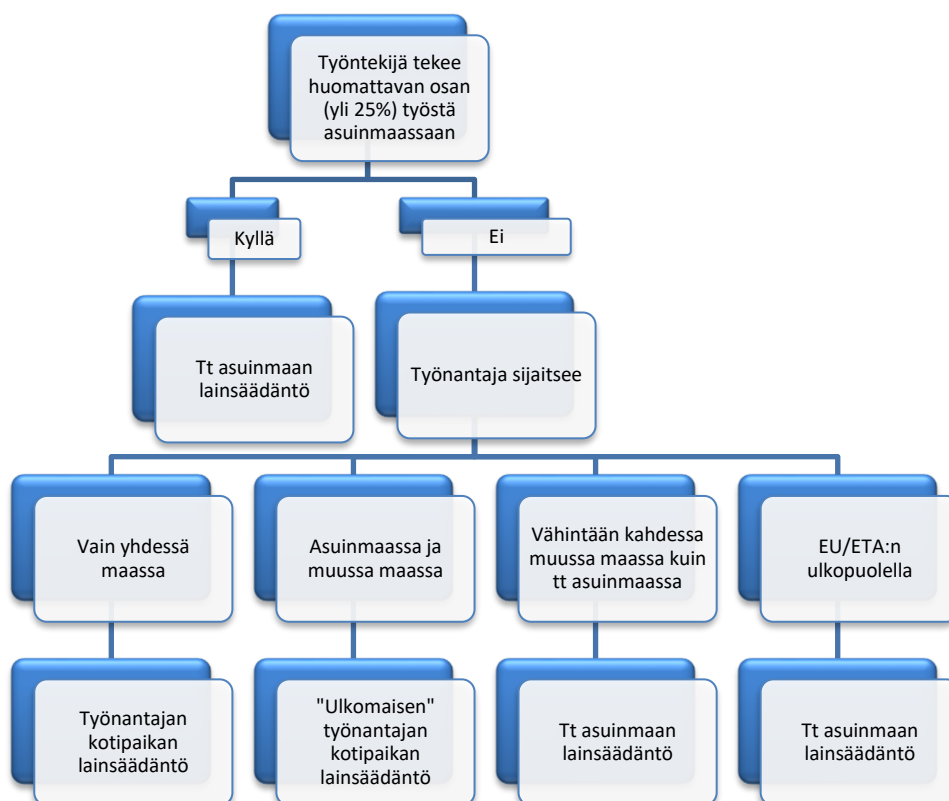
### Ulkomailta Suomeen tuleva työntekijä

Lähtökohtaisesti Suomessa työskentelevät työntekijät vakuutetaan Suomessa, eli myös ulkomailta Suomeen tulevat työntekijät vakuutetaan täällä. Poikkeuksen vakuuttamisvelvollisuuteen muodostavat vain kolme tapausta. Vakuuttamisvelvollisuutta ei ole Suomessa EU/ETA-maista tai Sveitsistä tulevien työntekijöiden osalta, jos heillä on todistus kuulumisesta kyseisen maan sosiaaliturvan piiriin. Toisen poikkeuksen muodostavat sosiaaliturvasopimusmaista tulevat työntekijät, joilla on todistus lähtömaan sosiaaliturvaan kuulumisesta. Tällöin vakuuttamisvelvollisuus koskee vain niitä vakuuttamisen aloja, joihin ei ole otettu kantaa sosiaaliturvasopimuksessa. Kolmannen poikkeuksen muodostavat kolmansista maista tulevat työntekijät. Heidän kohdallaan Tyel-vakuuttamisvelvollisuutta ei ole, jos kyseessä on lähetetty työntekijä ja lähtömaassa toimiva työnantaja on lähettänyt hänet työskentelemään Suomeen enintään kahdeksi vuodeksi. Jos lähettäminen kestää 2-5 vuotta, vapautusta voi hakea erikseen ETK:sta. Samoin jos työntekijä tulee sopimuksettomasta maasta Suomeen yrityksen sisäisen siirron perusteella maksimissaan kahdeksi vuodeksi ja työnantaja on järjestänyt eläketurvan muualla, ei Tyel-vakuutusta vaadita Suomessa. Jos työntekijä työskentelee kansainvälisessä kuljetusliikenteessä siten, että pääosa työskentelystä tapahtuu muualla kuin Suomessa ja työnantaja on sopimuksettomasta maasta, työntekijää ei tarvitse vakuuttaa Suomessa. (Eläketurvakeskus 2020c.)

EU-/ETA-maissa ja Sveitsissä sovelletaan EU:n sosiaaliturva-asetuksia, eli vakuuttamisvelvollisuus määräytyy samalla tavalla kaikissa näissä maissa. Käytän jatkossa näistä maista nimitystä EU-maat, koska käsittely on identtinen. Perussäännön mukaan työntekijä vakuutetaan vain yhdessä maassa, eli työnantaja ei joudu eikä saa maksaa maksuja useampaan maahan. Lähtökohtaisesti työ vakuutetaan siinä maassa, jossa se tehdään. Poikkeuksen muodostavat tilanteet, joissa työntekijällä on A1-todistus jostain toisesta maasta ja tällöin kaikki vakuuttaminen ja sosiaaliturva määräytyy todistuksen myöntäneen maan lainsäädännön mukaisesti. A1-todistus kattaa kaikki lakisääteiset vakuutusmaksut Suomessa (Tyel-, työtapaturma- ja ammattitauti, työttömyys- ja ryhmähenkivakuutusmaksu sekä työnantajan ja työntekijän sairausvakuutusmaksu). (Eläketurvakeskus 2020c)

A1-todistus voidaan myöntää lähetetylle työntekijälle ja etätyöntekijälle, joka voidaan rinnastaa lähetettyyn työntekijään tai useammassa EU-maassa työskentelevälle henkilölle. Jotta työntekijä voidaan katsoa lähetetyksi, hänen tulee työskennellä Suomessa tilapäisesti, lähtövaltiossa merkittävää toimintaa harjoittavan työnantajan lukuun. Lisäksi hänen on tullut kuulua lähtövaltion sosiaaliturvaan ennen lähettämistä ja lähettämisen kesto voi olla maksimissaan kaksi vuotta tai poikkeusluvalla enintään yhteensä viisi vuotta. (Työeläkelakipalvelu 2014a.)

Useassa EU-maassa työskentelevän työntekijän kohdalla noudatetaan aina asuinmaan lainsäädäntöä, jos työntekijä tekee huomattavan osan työstä (yli 25%) tai saa huomattavan osan ansioistaan (yli 25%) asuinvaltiostaan. Ellei näin ole, sovellettavaksi tulee joko asuinmaan tai työnantajan kotimaan lainsäädäntö. Tilannetta arvioitaessa huomioidaan myös tilanne seuraavan kahdentoista kuukauden aikana. (Työeläkelakipalvelu 2016.)



Kuvio 8 Vakuuttaminen - Useassa maassa työskenteleminen  
mukaillen Työeläkelakipalvelu (Työeläkelakipalvelu 2016.)

Sosiaaliturvasopimusmaista lähetettävien tai Suomeen yrityksen sisäisen siirron vuoksi tulevien työntekijöiden kohdalla vakuuttamisvelvollisuus ja sosiaaliturva määräytyvät sopimuksen mukaisesti. Sosiaaliturvasopimukset ovat suppeampia kuin EU-asetukset, eli ne eivät kata samalla tavalla kaikkia lakisääteisiä vakuutuksia Suomessa. Kaikissa sosiaaliturvasopimuksissa on kuitenkin määräykset eläketurvasta, eli ne estävät kaksinkertaiset eläkevakuutusmaksut. Kaikki sopimusten ulkopuolelle jäävät vakuuttamisvelvollisuudet käsitellään kuten sopimuksettomista maista tulevien työntekijöiden kohdalla.

Lähtökohtaisesti sosiaaliturvasopimuksissa on sovittu eläkevakuuttamisesta työskentelymaassa, lukuun ottamatta lähetettyjä työntekijöitä, jotka vakuutetaan lähtömaassa. Myös tässä tapauksessa työntekijöillä tulee olla todistus kuulumisesta lähtömaan sosiaaliturvan piiriin. Ellei todistusta ole, vakuuttamisvelvollisuus määräytyy kuten sopimuksettomasta maasta tulevien työntekijöiden kohdalla. (Kela 2020b.)

Sopimuksettomista maista tulevien työntekijöiden kohdalla sovellettavaksi tulee kaikkien vakuutusten ja sosiaaliturvan osalta sekä Suomen että lähtömaan lait. Tämä voi johtaa kaksinkertaisiin vakuutusmaksuihin tai tilanteisiin, joissa vakuutusta ei ole ollenkaan. Vakuuttamisvelvollisuudet tulee tarkistaa vakuutuskohtaisesti.

Työl-vakuutuksen osalta kaikki Suomessa työskentelevät työntekijät on vakuutettava heti riippumatta siitä mistä maasta työntekijä tai työnantaja ovat kotoisin. Poikkeuksen muodostavat vain edellä mainitut esimerkit sekä ulkomaisen työnantajan sopimuksettomasta maasta Suomeen maksimissaan kahdeksi tai poikkeusluvalla viideksi vuodeksi lähettämät tai sisäisen siirron saaneet työntekijät sekä edellä mainitut kuljetusliikkeen työntekijät. Poikkeussääntöä voidaan soveltaa vain, jos työntekijä ei ole kuulunut Suomen tai muun EU-maan sosiaaliturvan piiriin työkomennuksen alkaessa. Viimeksi mainittu voisi tulla kyseeseen, jos esim. työntekijä olisi EU-kansalainen tai hän työskentelisi samanaikaisesti muissa EU-maissa. (Eläketurvakeskus 2020c.)

Tapaturmavakuutus on otettava sopimuksettomasta maasta tulevalle työntekijälle, jos työnantajan palkkasumma ylittää 1 300€ kalenterivuoden aikana. Vakuutusvelvollisuuden kannalta ei ole merkitystä sillä onko kyseessä lähetetty työntekijä. (Tapaturmavakuutuskeskus 2020b; Työsuojeluhallinto 2020f.) Ryhmähenkivakuutusvelvollisuus perustuu työehtosopimukseen, eli vakuuttamisvelvollisuus määräytyy mahdollisesti noudatettavaksi tulevan yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Vakuutusmaksu peritään tapaturmavakuutusmaksun yhteydessä. (Suomen Yrittäjät 2020.)

Kolmannesta maasta tuleva työntekijä tulee vakuuttaa myös työttömyysvakuutuksella, jos työnantajan maksama palkkasumma ylittää 1 300€ kalenterivuoden aikana. Maksusta on vapautettu vain kuljetusliikkeen työntekijät aiemmin mainituilla perusteilla ja Suomessa kokous-, esiintymis- tai muulla lyhytkestoisella työntekijän ulkomailla tehtävään työhön liittyvällä matkalla olevat työntekijät. Edellytyksenä vapautukselle on, ettei työnantajan kotipaikka ole Suomessa eikä työntekijä asu Suomessa.

Myöskään kolmansista maista tulevat kausityöntekijät, eivät kuulu vakuuttamisvelvollisuuden piiriin. Edellytyksenä on, että he työskentelevät työsuhteessa, eivät asu Suomessa, oleskelevat maassa laillisesti ja että heihin tulee sovellettavaksi kausityölaki. (Työllisyysrahasto 2020.)

Sairausvakuutusmaksu tulee maksettavaksi silloin kun kolmannesta maasta tuleva työntekijä tulee sairausvakuutetuksi Suomessa. Edellytyksenä on, että hänen ansionsa vastaavat vähintään työttömyysturvalain peruspäivärahan määrää kuukausiansioksi muunnettuna (723,69€/kk vuonna 2020). Tuloraja on saajakohtainen, eli työnantajan työllistäessä saman kuukauden aikana useita ulkomaalaisia työntekijöitä, osa voi tulla Suomessa vakuutetuiksi ja osa ei. Palkkaedellytyksen lisäksi henkilö voi tulla sairausvakuutetuksi myös asumisen perusteella, jos hän muuttaa pysyvästi Suomeen. Työnantajan tulee myös huomioida vakuutusmaksuja laskiessa, että työntekijä voi kuulua sairausvakuutuksen piiriin myös ns. jälkisuojan perusteella. Tällöin vakuutusmaksu on maksettava, vaikkei palkkaedellytys olisikaan jonain kuukautena täyttynyt.



Jos kyseessä on ulkomainen työnantaja, jolla ei ole kiinteää toimipaikkaa Suomessa eikä se ole rekisteröitynyt vapaaehtoisesti työnantajaksi, työnantaja ei ole velvollinen perimään eikä maksamaan sairausvakuutusmaksua. (Verohallinto 2020a.)

#### Suomesta ulkomaille lähtevä työntekijä

Suomesta ulkomaille lähetettävän työntekijän kohdalla työnantajan velvoitteet riippuvat kohdemaasta, mahdollisesta lähettämisestä ja työskentelyn kestosta.

Työntekijän kannattaa selvittää ennakkoon Kelasta ulkomaille muuttaessaan sosiaaliturvan määräytyminen ja esimerkiksi erilasten etuuksien maksaminen.

Kun työntekijä lähetetään työskentelemään EU/ETA-maahan tai Sveitsiin, vakuuttamisvelvollisuus menee samalla tavalla kuin näistä maista Suomeen tulevan työntekijän vakuuttaminen. Työntekijä katsotaan läheteyksi työntekijäksi ja hänelle voidaan hakea A1-todistus, jos työntekijä on suomalaisen työnantajan lähettämä, hän kuuluu lähtiessään Suomen sosiaaliturvaan ja hän työskentelee ulkomailla tilapäisesti. A1-todistusta haetaan ETK:lta. (Eläketurvakeskus 2020d.)

Myös sosiaaliturvasopimusmaihin lähtevien työntekijöiden kohdalla käsittely tapahtuu kuten ulkomalta Suomeen tulevien työntekijöiden kohdalla, eli käsittely varmistetaan sosiaaliturvasopimuksesta. Niiltä osin, kun sosiaaliturvasopimuksessa ei ole määräyksiä, tilanne käsitellään kuten sopimuksettomaan maahan lähtevän työntekijän kohdalla.

Jos kyseessä on lähetetty työntekijä (suomalaisen työnantajan lähettämä, kuuluu lähtiessään Suomen sosiaaliturvaan, työskentelee ulkomailla tilapäisesti max 24kk / poikkeusluvalla 3-5v), työnantajan tulee hakea päätöstä Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta ETK:lta. Ellei todistusta voida myöntää esim. komennuksen keston vuoksi, työntekijän katsotaan kuuluvan työskentelyvaltion sosiaaliturvan piiriin lähettämisen alusta lähtien. (Eläketurvakeskus 2020d.)

Sopimuksettomaan maahan lähtevien työntekijöiden kohdalla sovelletaan sekä Suomen että kohdemaan lainsäädäntöä. Tällöin työnantaja voi joutua maksamaan vakuutusmaksuja sekä kohdemaahan että Suomeen. Tästä voi seurata, että työntekijälle saatetaan maksaa etuuksia molemmista maista tai ettei häntä vakuuteta kummassakaan maassa, eikä hän saa etuuksia kummostakaan maasta. Etuuksien määräytyminen ja taso kohdemaassa tulee selvittää kohdemaan viranomaisen kanssa, koska lainsäädännöt vaihtelevat paljon ja esimerkiksi eläkettä ei välttämättä makseta myöhemmin ulkomaille, vaikka eläkemaksut olisikin aikanaan maksettu kohdemaahan. Eläketurvakeskus ei myöskään pysty avustamaan eläkkeelle jäädessä eläkkeen hakemisessa sopimuksettomista maista, vaan hakeminen jää henkilön itsensä vastuulle. (Eläketurvakeskus 2020d.)

Työntekijä voi säilyä työkomennuksen aikana Suomen sosiaaliturvan ja eläkevakuuttamisen piirissä, jos hän on kuulunut ennen lähtöään Suomen sosiaaliturvan piiriin ja hän työskentelee suomalaiselle työnantajalle tai suomalaisen työnantajan ulkomaiselle konserniyritykselle. Kelan sosiaaliturvan osalta edellytetään lisäksi, että komennuksen kestäessä yli vuoden, työntekijällä säilyy kiinteät siteet Suomeen. Kiinteäksi siteeksi katsotaan mm. työeläkevakuuttaminen Suomessa.

Edellytysten täyttyessä työntekijä kuuluu Suomen eläketurvan piiriin rajoituksettoman ajan, kunhan hänellä on voimassa oleva työsopimus suomalaisen työnantajan kanssa. Kelan järjestämän sosiaaliturvan suhteen sen sijaan aikaraja on tietyin edellytyksin kymmenen vuotta. Jos kymmenen vuoden raja ylittyy, työntekijän tulee palata Suomeen vähintään vuodeksi, jotta hän voi saada uuden vakuuttamispäätöksen ulkomaankomennusta varten. (Kela 2020a)

Työnantaja voi hakea vapautusta Suomen Tyel-vakuutusvelvollisuudesta, kun lähetetty työntekijä on työskennellyt kaksi vuotta sopimuksettomassa maassa ja työntekijälle kohdemaassa järjestetty eläketurva vastaa vähintään Suomen eläketurvaa. Ellei kohdemaan eläketurva ole vastaava esimerkiksi siksi, että eläkkeen maksamista ulkomaille on rajoitettu, ei vapautusta voida myöntää. (Työeläkelakipalvelu 2014b.)

Myös työttömyys- ja tapaturmavakuutusmaksun suhteen työnantaja on velvollinen vakuuttamaan sopimuksettomaan maahan tilapäisesti lähetetyn työntekijän Suomessa.

Työttömyysvakuutuksen maksuvelvollisuudesta Suomessa työnantaja vapautuu silloin, kun Kela on katsonut, ettei työntekijä kuulu enää Suomen sosiaaliturvan piiriin. (Finlex 2018.)

Tapaturmavakuutuksesta työnantaja voi hakea vapautusta sen jälkeen, kun työntekijä on työskennellyt ulkomailla yli kaksi vuotta eikä ulkomailla työskentelyä voi enää pitää tilapäisenä. Vapautusta tulee hakea vakuutusyhtiöstä. (Ilmarinen 2014.)

### Vakuutuspalkka

Suomessa vakuutetun lähetetyn työntekijän eläke- ja sosiaaliturva ja Suomeen maksettavien vakuutusmaksujen peruste määräytyy vakuutuspalkan mukaan. Työntekijän ja työnantajan tulisi sopia vakuutuspalkasta ulkomaan työn sopimisen yhteydessä ja sopimus olisi hyvä tehdä kirjallisesti. (Työeläkelakipalvelu 2020.)

Vakuutuspalkan tulee vastata samasta tai vastaavasta työstä Suomessa maksettavaa työeläkemaksun alaista palkkaa. Palkkasummaan ei siten kuulu sisällyttää ulkomaan komennukseen mahdollisesti kuuluvia korottavia tai alentavia elinkustannuksia tai maksettavia kustannusten korvauksia. Palkan tulee vastata nimenomaan Suomessa samasta työstä maksettavaa palkkaa,

eli vakuutuspalkkaa määriteltäessä ei ole merkitystä sillä millaista palkkaa kyseisestä työstä maksetaan kohdemaassa. (Työeläkelakipalvelu 2020.)

Palkkaa määriteltäessä tulee kuitenkin huomioida korottavana seikkana esimerkiksi kohdemaassa suoritettava vastuullisempi tai vaativampi työ, mahdollisesti pidempi säännöllinen työaika (ei satunnaisia ylityökorvauksia), vuosilomaan liittyvät vastikkeet, komennuksen aikana kertyvät bonukset ja muu palkkakehitys esimerkiksi yleiskorotusten tai yrityksen palkkapolitiikan mukaisesti. Luontoisedut tulee huomioida vakuutuspalkkaa määriteltäessä samantasoisina kuin Suomessa. Eli jos Suomessa samaa tai samanlaista työtä tekevillä on käytössään esimerkiksi autoetu, tulee ulkomaan työn osalta huomioida myös käytössä oleva autoetu, muttei esim. asuntoetua, jos se liittyy vain ulkomaankomennukseen.

Olennaista on, että työntekijän sosiaaliturva ja eläkekertymä tulisi vastata tilannetta, jossa hän tekisi vastaavaa työtä Suomessa, eikä vakuutuspalkka täten välttämättä vastaa ulkomaan työstä todellisuudessa maksettua rahapalkkaa. (Työeläkelakipalvelu 2018.)

Jos vakuutuspalkka on määritelty virheellisesti, se tulee korjata. Tarvittaessa ETK:lta voi pyytää päätöksen vakuutuksen alaisesta palkkasummasta ulkomaantyön ajalta. (Työeläkelakipalvelu. 2014c)

### 3.3.8 Työluvut

Työnantajan velvollisuus on selvittää, että ulkomaalaisella työntekijällä on oleskelulupa, joka sisältää työnteko-oikeuden siihen työhön, mitä hän on tulossa tekemään työnantajan palvelukseen. Ellei työntekijällä ole oleskelulupaa, työnantajan on varmistettava, ettei häneltä vaadita sitä Suomessa. Jos työnantaja laiminlyö tämän selvitysvelvollisuuden ja tahallaan tai huolimattomuuttaan pitää palveluksessaan sellaisia ulkomaalaisia, joilla ei ole työlupaa ansioitua varten tai työnantaja antaa viranomaisille virheellistä tai harhaanjohtavaa tietoa, hän syyllistyy ulkomaalaisrikkomukseen. (Maahanmuuttovirasto 2020a.)

Laittomasti maassa oleskelevan henkilön työllistämisestä voi saada 1 000-30 000 euron seuraamusmaksun ja joissain tapauksissa työnantaja voi joutua maksamaan myös työntekijän kotimaahan palauttamisesta aiheutuvat kulut (Maahanmuuttovirasto 2020a; Finlex 2001).

Myös Suomessa toimiva pääurakoitsija tai pääteettäjä ovat velvollisia varmistamaan työntekijöiden työnteko-oikeuden, silloin kun he käyttävät ulkomaalaista työvoimaan urakointi-, aliturakointi tai vuokratyössä.

Käytännössä työnantaja ja muut velvolliset voivat varmistaa työnteko-oikeuden työntekijän passista, muusta virallisesta matkustusasiakirjasta tai oleskelulupakortista (Työsuojelu 2020j).

## EU- ja ETA-maiden kansalaiset

EU- ja ETA-maiden kansalaiset eivät tarvitse oleskelulupaa Suomeen, vaan he voivat oleskella ja työskennellä Suomessa heti saapumisensa jälkeen kolme kuukautta. Jos työskentely kestää yli kolme kuukautta, heidän tulee rekisteröidä oleskeluoikeutensa Maahanmuuttoviraston kautta. Kolmen kuukauden oleskelu katkeaa aina kun henkilö poistuu Suomen rajojen ulkopuolelle, eli käytännössä Suomessa voi tehdä pitkäänkin töitä, jos työntekijä käy vain esimerkiksi kotimaassaan vähintään kolmen kuukauden välein. (Maahanmuuttovirasto. 2020b.)

Myös EU-kansalaisten perheenjäsenet, jotka eivät itse ole EU-kansalaisia, voivat aloittaa työntöön Suomessa heti Suomeen saavuttuaan, jos heidän EU-kansalaisuuden omaava perheenjäsenensä asuu Suomessa tai on muuttamassa Suomeen. Perheenjäsenet voivat hakea EU-kansalaisten perheenjäsenen oleskelulupakorttia Maahanmuuttovirastolta. (Maahanmuuttovirasto 2020c.)

## Oikeus työntekoon ilman oleskelulupaa

Työnteko ilman oleskelulupaa on sallittua myös muille kuin EU- tai ETA-maiden kansalaisille silloin kun he tulevat Suomeen tietyille aloille tai tiettyihin tehtäviin ja he tekevät kutsun tai sopimuksen nojalla työtä, joka kestää enintään 90 päivää. Tällöinkin työntekijällä pitää olla voimassa oleva viisumi, jos hän tulee sellaisesta maasta, josta edellytetään viisumia Suomeen. Tällaisia töitä ovat opettajan, tulkin, asiantuntijan, urheilutuomarin, ammattitaiteilijan, ammattivalmentajan, ammattiurheilijan tai viimeksi mainitun kolmen ammattiryhmän avustaviin tai huoltohenkilökunnalle kuuluiin töihin kuuluvat tehtävät.

Samoin työntekijä ei tarvitse oleskelulupaa enintään 90 päivää kestävässä työskentelyssä, jos työntekijä on tuote-esittelijä tai elokuvantekijä eikä työntekijän työnantajalla ole toimipaikkaa Suomessa. Myöskään ulkomailta Suomeen suuntautuvan seuramatkan matkanjohtajilta ei vaadita työntekijän oleskelulupaa em. edellytyksin. Merimiehiä ja moottoriajoneuvon kuljettajia koskevat poikkeukset työnteko-oikeuden tarpeellisuuteen, löytyvät esimerkiksi Maahanmuuttoviraston sivuilta. (Maahanmuuttovirasto 2020d.)

Palkanlaskennassa usein vastaantuleva poikkeus koskee Suomeen enintään 90 päiväksi 180 päivän aikana tulevia kolmannen maan kansalaisia, jotka ovat jonkin toisessa EU- tai ETA-maassa toimivan yrityksen vakituisia työntekijöitä. Jos heidän työskentelynsä Suomessa liittyy palvelujen tarjoamisvapauden piiriin kuuluvaan tilapäiseen hankinta- tai alihankintatyöhön ja työ Suomessa on aidosti tilapäistä, työntekijät eivät tarvitse Suomeen työntekijän oleskelulupaa. Edellytyksenä on edellä mainittujen lisäksi se, että työntekijällä on vakituisessa työskentelymaassaan oleskelu- ja työlupa, joka on voimassa vähintään vuoden ja lupa on voimassa edelleen työn päättyessä Suomessa. (Maahanmuuttovirasto 2020d.)

Turvapaikanhakijoilla on tietyin edellytyksin oikeus tehdä Suomessa työtä ilman erillistä työlupaa. Jos kansainvälistä suojelua hakeneella turvapaikanhakijalla on voimassa oleva passi tai vastaava matkustusasiakirja, hän voi alkaa työskentelemään kolmen kuukauden kuluttua saapumisestaan Suomeen. Muussa tapauksessa hän voi aloittaa työskentelyn kuuden kuukauden kuluttua. (Maahanmuuttovirasto 2020d.)

#### Oleskeluluvan ja työluvan hakeminen

Muissa kuin edellä mainitussa kohdassa läpikäydyissä poikkeustapauksissa työntekijän tulee hakea oleskelulupaa ja työlupaa Suomeen ennen työskentelyn aloittamista. Tarvittava oleskelupa hakemus riippuu siitä, millaista työtä työntekijä on tulossa tekemään Suomeen. Jos kyseessä on yrittäjä, hakemustyyppi riippuu yrityksen toimialasta. Tarvittaessa oikean hakemustyyppin voi selvittää esimerkiksi Migrin hakemusoppaan avulla, opas löytyy osoitteesta <https://migri.fi/haluan-hakea>

Eri hakemustyyppeihin liittyvät ohjeet, edellytykset, käsittelyajat ja hinnat löytyvät Maahanmuuttoviraston sivuilta osoitteesta <https://migri.fi/tyoskentely-suomessa/hakemukset>. Esimerkiksi Työntekijän oleskelulupa liittyä saatavuusharkinta. Tämän vuoksi työnantaja joutuu selvittämään ennakkoon olisiko kyseiseen työhön saatavilla työntekijä Suomesta tai EU/ETA-maasta. Tähän liittyen TE-toimisto voi velvoittaa jättämään työpaikkailmoituksen TE-toimiston palvelussa EURES-merkinnällä. Ilmoituksen tulisi olla avoinna vähintään kymmenen päivää. (Maahanmuuttovirasto 2020e; Maahanmuuttovirasto 2020f.)

Lisäksi edellytyksenä on mm. se, että työntekijän tulee tulla toimeen palkallaan Suomessa. Suomessa ei ole minimipalkkaa säätelevää lakia, joten palkan tulee noudattaa joko yleissitovaa työehtosopimusta tai sellaisen puuttuessa palkan on vastattava vähintään työttömyysturvain työssäoloehdon mukaiseen päivärahaoikeuteen oikeuttavaa palkkaa. Viimeksi mainittu tarkastetaan vuosittain ja vuonna 2020 bruttopalkan tulee olla vähintään 1 236€/kk. (Maahanmuuttovirasto 2020f; Maahanmuuttovirasto 2020g.)

## Miten TTOL-prosessi etenee?



Kuvio 9 TTOL-prosessi  
(Maahanmuuttovirasto 2020e.)

### 3.3.9 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on lakisääteinen velvollisuus ja sen piiriin kuuluvat kaikki työssäkäyvät ihmiset, yrittäjät sekä esim. toiminimellä toimivat henkilöt riippumatta siitä kuinka pitkä työsopimus heillä on tai ovatko he esim. vakituisia, osa-aikaisia, määräaikaista, vuokratyöntekijöitä tms. Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus kuuluu työnantajalle ja työnantaja myös vastaa siitä aiheutuneista kustannuksista. Työsuojeluviranomaiset valvovat työterveyshuollon järjestämistä. (Työsuojeluhallinto 2020k.)

Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus koskee myös ulkomaalaisia työnantajia, jotka lähettävät tai vuokraavat työntekijöitä Suomeen. Työterveyshuolto on järjestettävä myös näissä tapauksissa, vaikka työntekijöitä olisi vain yksi, riippumatta siitä millainen työterveyshuolto työntekijöille on järjestetty lähtömaassa.

Käytännössä ulkomaalainen yritys on voinut tehdä myös alihankinnan tai vuokratut työntekijät tilanteen yrityksen kanssa sopimuksen siitä, että lähetetyt työntekijät saavat käyttää

vastaanottavan yrityksen työterveyshuoltoa. Jotta työsuojeluviranomaiset voivat hyväksyä järjestelyn, siitä tulee tehdä kirjallinen sopimus lähettävän ja vastaanottavan yrityksen välillä. (Työsuojeluhallinto 2020g.)

#### Lakisääteinen työterveyshuolto

Työterveyshuolto on lain mukaan järjestettävä vähintään ennaltaehkäisevänä työterveyshuoltona. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon tulee sisältää työpaikkaselvitys, terveystarkastukset sekä työn- ja toimintakyvyn arviointi silloin, jos ne katsotaan tarpeellisiksi työpaikkaselvityksen perusteella, työterveyshuollon neuvonta ja ohjaus koskien terveellisiä ja turvallisia työoloja sekä työkyvyn edistäminen ja tukeminen. Lisäksi työnantajan on varmistettava esimerkiksi, että työpaikalla on riittävästi ensiaputaitoisia henkilöitä ja ensiapuvälineitä. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon ei kuulu sairaanhoito, muutoin kuin silloin kun vastaanottoikäynnit liittyvät työhön liittyvään sairauteen.

(Työturvallisuuskeskus 2020; Työsuojeluhallinto 2020k.)

#### Vapaaehtoinen työterveyshuolto

Työnantaja voi tarjota lisäksi työntekijöille haluamansa laajuista vapaaehtoista työterveyshuoltoa. Vapaaehtoiseen työterveyshuoltoon voidaan sisällyttää sairaudenhoito.

Työnantajan kannattaa huomioida palveluiden laajuutta määriteltäessä, että jos työterveyshuollon järjestämiseen halutaan tehdä myöhemmin muutoksia, ne tulee käsitellä työterveyshuoltolain mukaisessa yhteistoiminnassa, riippumatta työntekijämäärästä (vrt. YT-laki).

(Kauppakamaritieto 2020b.)

#### 4 Yhteenveto ja pohdinta

Haastatteluissa nousi esiin koulutuksen tarve KV-palkanlaskentatilanteissa ja kävimme läpi myös yleisimpiä aiheita, joihin tiimissä tarvittaisiin lisäosaamista. Tulevaisuudessa olisi varmasti hyvä järjestää yleiskoulutus KV-laskentaan liittyvistä aiheista. Tällainen on järjestetty muutama vuosi sitten, mutta silloin kun asioiden kanssa ei tee jatkuvasti töitä, ne unohtuvat helposti eli kertaukselle olisi varmasti tarvetta. Koulutuksen suunnittelua varten voisimme tehdä esimerkiksi verkkokyselyn aiheista, joita toivottaisiin painotettavan koulutuksessa. Näin meillä olisi hyvä kuva asioista, joihin kaivataan lisätietoa. Jos koulutus järjestettäisiin konsernin laajuisena, voisimme miettiä kouluttajia esimerkiksi Kauppakamarin kautta. Jos taas koulutus toteutettaisiin pienemmässä mittakaavassa Tilisto X Oy:n palkanlaskijoille, voisimme suunnitella koulutuksen sisällön kyselyn perusteella omien asiantuntijoidemme kanssa.

KV-palkanlaskijoiden jatkokoulutuksen ja osaamisen syventämisen suhteen haastattelussa esiin nousut ajatus osaamisen keskittämisestä aihealueittain olisi varmasti hyvä idea. Tämä vaatisi eri aihealueiden läpikäyntiä yhdessä ja vastuualueiden sopimista. Osittain oman tietämyksen syventäminen jäisi asiantuntijan omalle vastuulle ja osittain yritys voisi tukea tätä mahdollistamalla asiantuntijan osallistumisen aihetta käsitteleviin koulutuksiin.

Yrityksessä on aiemmin järjestetty erilaisia lyhyitä tietoiskuja esimerkiksi HR-asioista, joten voisimme miettiä esimerkiksi vastaavien järjestämistä myös KV-asioista. Tällöin se asiantuntija, jonka vastuualueelle aihe kuuluu, voisi suunnitella lyhyen tietoiskun materiaaleineen aiheesta. Tämä voisi toimia hyvänä tukena myös asiantuntijalle itselleen osaamisen syventämisessä. Huomasin itsekin opasta tehdessäni, että oma osaamiseni karttui samalla, kun yritin miettiä kuinka erilaiset asiat voisi selittää mahdollisimman yksinkertaisesti ja tiivistä, mutta kuitenkin niin, että olennaiset asiat tulisi käytyä läpi. Opinnäytetyön kirjoittaminen tästä prosessista ja sitä kautta oman työn reflektointi auttoi huomattavasti omassa oppimisprosessissa. Esimerkiksi pohjoismaista työskentelyä koskevista asioista opin paljon opasta tehdessäni. Lähetettyjä työntekijöitä koskevan lakimuutoksen suhteen tulen tarvitsemaan vielä lisäkoulutusta, kun uusi laki on julkaistu.

Löysin samalla lisää hyviä lähteitä tulevaisuutta ajatellen. Esimerkiksi voisi mainita Tapaturmavakuutuskeskuksen tekemän vakuutuskäsikirjan, jossa käydään hyvin seikkaperäisesti Suomen tapaturmavakuutusjärjestelmää läpi. Tällaisista oppaista pystyy jatkossa etsimään hyvin yksityiskohtaista tietoa erilaisiin tilanteisiin. Joissain ohjeistuksissa koin ongelmalliseksi sen, että ohjeessa selostettiin tapauksen käsittely lähtökohtaisesti, mutta poikkeuksista mainittiin vain, että ne kannattaa varmistaa esimerkiksi eri viranomaisilta.

Kattavammat oppaat jättävät tilanteeseen paljon vähemmän tulkinnanvaraa ja toimivat hyvänä apuna asioiden selvittämisessä esimerkiksi eri laeista. Myös monet eri viranomaistahojen kaavakuvat erilaisten tilanteiden käsittelystä tulevat helpottamaan jatkossa tilanteiden tulkintaa. Kuten työn alussa kirjoitin, ongelmana oppaan teossa ei niinkään ollut se, ettei tietoa olisi saatavilla, vaan enneminkin se, että tietoa on saatavilla hyvin paljon eri lähteistä, joten olennaisten asioiden löytäminen on välillä haastavaa. Koin tämän vuoksi hyödylliseksi koota oppaaseen eri aihealueisiin liittyviä hyviksi todettuja tietolähteitä, jotta lukija pystyy selvittämään tilannetta myös syvällisemmin.

KV-palkanlaskennan tueksi Tilitoimisto X Oy pyrkii oppaan, koulutusten ja roolien selkeämmän jaon lisäksi jatkossa kokoamaan KV-laskentaan liittyvää tietoa helpommin saataville. Teemme kaikille laskijoille yhteisen verkkokansion, johon kokoamme alakansioiksi asiaan liittyvät koulutusmateriaalit, yrityksen sisäiset ohjeet ja materiaalipankin valmiiksi englanninkielisistä asiakirja- ym. malleista. Samaan kansioon tulemme kokoamaan myös ns. usein kysytyt kysymykset ja mallivastaukset englanniksi. Esimerkiksi Suomen lainsäädännön mukaisesta



lomalaskennasta tulee usein kysymyksiä ulkomaalaisilta asiakkailta, joten jatkossa palkanlaskijat pystyvät hyödyntämään valmiita vastauksia pohjana asiakkaalle lähetettäviin ohjeistuksiin. Näillä toimilla pyrimme siihen, että KV-laskentaan liittyvät tiedot, ohjeet ym. löytyisivät yhdestä paikasta ja kaikki palkanlaskijat pystyvät hyödyntämään niitä tehokkaammin. Uskon että nämä toimet tulevat jatkossa sujuvoittamaan KV-palkanlaskentatilanteiden selvittämistä.

Toimeksiantajan palaute opinnäytetyön aiheena olleesta oppaasta oli todella positiivinen. Kävimme palautekeskustelun palkanlaskennan palvelupäällikön kanssa ja hänen mielestään opas oli hyvin ajankohtainen Tilitoimisto X Oy:lle, koska KV-asiakkaiden määrä kasvaa koko ajan ja tämän vuoksi on hyvä laajentaa osaamista KV-asioista niin tiimissämme kuin koko konsernissa. Opas oli palvelupäällikön mukaan selkeä, helppolukuinen ja kattoi hyvin tärkeät asiat KV-palkanlaskennassa. Hän mainitsi, että sisällysluettelossa käytettyjen otsikoiden avulla oppaan käyttäjän on helppo löytää tarvitsemansa tieto.

Palvelupäällikkö kiitti myös sitä, että oppaan avulla palkkahallinnon asiantuntija, jolla ei ole vielä vahvaa osaamista kansainvälisistä palkanlaskennan tilanteista, pääsee jo pitkälle erilaisien tilanteiden selvittämisessä. Opas toimii hänen mukaansa lisäksi loistavana tukena jo asiaa hallitseville asiantuntijoille ja he pystyvät oppaan avulla löytämään suoraan vastauksen moniin eri kysymyksiin.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyö-prosessi oli mielestäni erittäin positiivinen. Pystyin syventämään omaa osaamistani KV-palkanlaskennasta ja toimeksiantaja pystyy oppaan avulla tukemaan myös muiden konsernin palkkahallinnon asiantuntijoiden työskentelyä KV-laskennan parissa.

## Lähteet

### Sähköiset lähteet

Edilex. 2020. KVL:2006/10. Viitattu 6.10.2020. <https://www.edilex.fi/kvl/20060010>

Eläketurvakeskus. 2020a. Koontiasiakirja, Vakuutuspalkka eläkkeen perusteena olevana työansiona. Viitattu 24.9.2020. [https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/compilation\\_print.faces?folder\\_id=200182](https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/compilation_print.faces?folder_id=200182)

Eläketurvakeskus. 2020b. Usein kysyttyä ulkomaantyön vakuuttamisesta. Viitattu 1.10.2020. <https://www.etk.fi/tyo-ja-elakkeet-ulkomailla/ulkomaantyön-vakuuttaminen/usein-kysyttyä-ulkomaantyön-vakuuttamisesta/>

Eläketurvakeskus. 2020c. Ulkomainen työntekijä Suomessa. Viitattu 15.10.2020. <https://www.etk.fi/tyo-ja-elakkeet-ulkomailla/ulkomaantyön-vakuuttaminen/ulkomailta-suomeen/ulkomainen-työntekijä-suomessa/>

Eläketurvakeskus. 2020d. Ulkomaantyön vakuuttaminen - Suomesta ulkomaille. Viitattu 17.10.2020. <https://www.etk.fi/tyo-ja-elakkeet-ulkomailla/ulkomaantyön-vakuuttaminen/suomesta-ulkomaille/>

Finlex. 1992. Tuloverolaki. Viitattu 12.9.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19921535#O2L1P11>, [https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-haku-sivu/48999/yleinen\\_ja\\_rajotettu\\_verovelvollisuus/#rajotetusti-verovelvollinen](https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-haku-sivu/48999/yleinen_ja_rajotettu_verovelvollisuus/#rajotetusti-verovelvollinen)

Finlex. 1995. Laki ulkomailta tulevan palkansaajan lähdeverosta. Viitattu 18.9.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1995/19951551#P4>

Finlex. 2001. Työsopimuslaki. Viitattu 22.9.2020. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Finlex. 2004. Ulkomaalaislaki. Viitattu 20.9.2020. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301#L5P79>

Finlex. 2006. Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä. Viitattu 22.9.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061233>

Finlex. 2016. Laki työntekijöiden lähettämisestä. Viitattu 21.9.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20160447>

Finlex. 2018. Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta. Viitattu 17.10.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980555>

Ilmarinen. 2014. Eläke- ja tapaturmavakuutus ulkomaantyössä. Viitattu 17.10.2020. <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/muut-esitteet/elake--ja-tapaturmavakuutus-ulkomaan-tyossa-2014.pdf>

Ilmarinen 2020. Työnantajamaksut - Työnantaja, tiedätkö työntekijän palkan sivukulut. Viitattu 5.9.2020. <https://www.ilmarinen.fi/ilmiot/2020/tyonantajamaksut---tiedatko-palkan-sivukulut/>

Johansson, E. 2019. Ulkomaankomennus Suomesta - mitä kaikkea pitää ottaa huomioon? Viitattu 16.9.2020. <https://tilisanomat.fi/palkkahallinto/ulkomaankomennus-suomesta>

Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Luku 17. Viitattu 11.9.2020. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523456167>

Kauppakamaritieto. 2020. Palkka & Työ. C. Ulkomaan työ. Viitattu 12.9.2020. [https://kauppakamaritieto.fi/tietopalvelut/teos/palkanlaskenta#kohta:C.\(\(20\)Ulko-maanty\(\(f6\):\(C1\(\(20\)ULKOMAALAISEN\(\(20\)TY\(\(d6\)NTEKIJ\(\(c4\)N\(\(20\)LUVAT\(\(20\)JA\(\(20\)REKIS-TER\(\(d6\)INNIT](https://kauppakamaritieto.fi/tietopalvelut/teos/palkanlaskenta#kohta:C.((20)Ulko-maanty((f6):(C1((20)ULKOMAALAISEN((20)TY((d6)NTEKIJ((c4)N((20)LUVAT((20)JA((20)REKIS-TER((d6)INNIT)

Kauppakamaritieto. 2020b. Palkka & Työ.E2 Terveiden huolto. Viitattu 30.9.2020. [https://kauppakamaritieto.fi/tietopalvelut/teos/palkanlaskenta#kohta:E.\(\(20\)Verova-paat\(\(20\)henkil\(\(f6\)kuntaedut\(:E2\(\(20\)TERVEYDENHUOLTO\(:2.1\(\(20\)Ty\(\(f6\)terveyshuol-lon\(\(20\)j\(\(e4\)rjest\(\(e4\)minen:2.1.4\(\(20\)Ty\(\(f6\)terveyshuollon\(\(20\)j\(\(e4\)rjest\(\(e4\)mi-nen\(\(20\)ty\(\(f6\)suhteen\(\(20\)p\(\(e4\)\(e4\)ttymisen\(\(20\)j\(\(e4\)lkeen](https://kauppakamaritieto.fi/tietopalvelut/teos/palkanlaskenta#kohta:E.((20)Verova-paat((20)henkil((f6)kuntaedut(:E2((20)TERVEYDENHUOLTO(:2.1((20)Ty((f6)terveyshuol-lon((20)j((e4)rjest((e4)minen:2.1.4((20)Ty((f6)terveyshuollon((20)j((e4)rjest((e4)mi-nen((20)ty((f6)suhteen((20)p((e4)(e4)ttymisen((20)j((e4)lkeen)

Kela. 2020a. Työkomennus ulkomaille. Viitattu 15.10.2020. [https://www.kela.fi/documents/10180/1169692/Esite\\_tyokomennus\\_ulkomaille\\_kela\\_etk.pdf/48e1dad7-76b7-4c8f-ae57-4c594f601f5f](https://www.kela.fi/documents/10180/1169692/Esite_tyokomennus_ulkomaille_kela_etk.pdf/48e1dad7-76b7-4c8f-ae57-4c594f601f5f)

Kela. 2020b. Sosiaaliturvasopimukset. Viitattu 16.10.2020. <https://www.kela.fi/suomesta-ulkomaille-sosiaaliturvasopimukset>

Maahanmuuttovirasto. 2020a. Työnantajalla on varmistusvelvollisuus. Viitattu 29.9.2020. <https://migri.fi/tyonantajalla-on-varmistusvelvollisuus>

Maahanmuuttovirasto. 2020b. Työnteko-oikeus. Viitattu 29.9.2020. <https://migri.fi/hakijan-tyonteko-oikeus>

Maahanmuuttovirasto. 2020c. EU-rekisteröinti (vapaa liikkuvuus). Viitattu 29.9.2020. <https://migri.fi/eu-kansalainen>

Maahanmuuttovirasto. 2020d. Oikeus työntekoon ilman oleskelulupaa. Viitattu 29.9.2020. <https://migri.fi/tyonteko-ilman-oleskelulupaa>

Maahanmuuttovirasto. 2020e. Työllistä ulkomailta. Viitattu 29.9.2020. <https://migri.fi/documents/5202425/12107703/Ty%C3%B6list%C3%A4+ulkomailta+-+webinaarin+esityk-set.pdf/3d9fe58e-3388-ba25-aac5-1bea5a467f81/Ty%C3%B6list%C3%A4+ulkomailta+-+we-binaarin+esitykset.pdf?t=1598958144531>

Maahanmuuttovirasto. 2020f. Työntekijän oleskelulupahakemus (TTOL), Viitattu 29.9.2020. <https://migri.fi/tyontekijan-oleskelulupa>

Maahanmuuttovirasto. 2020g. Toimeentuloedellytys työn perusteella lupaa hakeville. Viitattu 29.9.2020. <https://migri.fi/toimeentuloedellytys>

Pohjoismaiden neuvosto ja Pohjoismaiden ministerineuvosto. 2020. Milloin veroja tulee mak-saa Suomeen. Viitattu 12.9.2020. <https://www.norden.org/fi/info-norden/milloin-veroja-tu-lee-maksaa-suomeen>

Rakennusteollisuus RT ry, Rakennusliitto ry & Ammattiliitto Pro. 2013. Opas ulkomaalaisten työskentelystä Suomessa. Viitattu 21.9.2020. <https://www.rakennusteollisuus.fi/globalas-sets/tyoelama/tyovoima/opas-ulkomaalaisten-tyoskentelysta-suomessa-2013.pdf>

Rakennusteollisuus RT ry. 2019. Työvoimakyselyn 2019 tulokset. Viitattu 2.10.2020. [https://www.rakennusteollisuus.fi/globalassets/suhdanteet-ja-tilastot/tyovoimakysely/2019-kysely/280519\\_rakennusteollisuuden-tyovoimakysely-2019-tulokset-talonrakenta-minen-alueittain.pdf](https://www.rakennusteollisuus.fi/globalassets/suhdanteet-ja-tilastot/tyovoimakysely/2019-kysely/280519_rakennusteollisuuden-tyovoimakysely-2019-tulokset-talonrakenta-minen-alueittain.pdf)

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka. 2006a. KvaliMOTV- Strukturoitu ja puolistrukturoitu haas-tattelu. Luku 6.3.3. Viitattu 10.9.2020. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaope-tus/kvali/L5\\_4.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaope-tus/kvali/L5_4.html)

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka. 2006b. KvaliMOTV- Toimintatutkimus. Luku 5.4. Viitattu 11.9.2020. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5\\_4.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_4.html)

Suomen Yrittäjät. 2020. Työnantajamaksut - Ryhmähenkivakuutus. Viitattu 16.10.2020.

<https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyonantajamaksut/ryhmahenkiva-kuutus-316879>

Taloushallintoliitto. 2020. Tilitoimistonpalvelut. Viitattu 4.9.2020. <https://taloushallintoliitto.fi/tilitoimistoasiointi/tilitoimiston-palvelut>

Tapaturmavakuutuskeskus. 2020a. Työtapaturma- ja ammattitautivakuuttamisvelvollisuuden valvonta. Viitattu 21.9.2020. <https://www.tvk.fi/vakuuttaminen/vakuuttamisvelvollisuuden-valvonta/>

Tapaturmavakuutuskeskus. 2020b. Vakuutuksen ottaminen. Viitattu 16.10.2020.

<https://www.tvk.fi/vakuuttaminen/vakuutuksen-ottaminen/>

Tulorekisteri. 2020a. Tietoa meistä. Viitattu 4.9.2020. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/tietoa-meista/>

Tulorekisteri. 2020b. Ulkomailla työskentelyn ilmoittaminen. Viitattu 22.9.2020. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/palkkatiedot/kansainvaliset-tilanteet/ulkomailla-ty%C3%B6skentely/ulkomailla-ty%C3%B6skentelyn-ilmoittaminen/>

Tulorekisteri. 2020c. Uusi vuokratyöntekijän aloittamisilmoitus. Viitattu 22.9.2020. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/tietoa-meist%C3%A4/sahkoisen-asiointipalvelun-kayttoohjeet/ilmoittaminen-yritykset/yleisohje-ilmoittaminen/vuokratyontekijan-aloittamisilmoitus/>

Tulorekisteri. 2020d. Tietojen ilmoittaminen tulorekisteriin: kansainväliset tilanteet. Viitattu 3.10.2020. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/yksityiskohtaiset-tulorekisterin-ohjeet/64184/tietojen-ilmoittaminen-tulorekisteriin-kansainvaliset-tilanteet3/>

Tulorekisteri. 2020. Palkkojen tulolajit. Viitattu 3.10.2020. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/palkkatiedot/palkkojen-tulolajit/>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Lähetetyt työntekijät. Viitattu 20.9.2020. <https://tem.fi/lahetetyt>

Työeläkelakipalvelu. 2014a. EU-maasta tulevan työntekijän vakuuttaminen. Viitattu 15.10.2020. [https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document\\_id=303023&navigation\\_history=200246&scroll=324](https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=303023&navigation_history=200246&scroll=324)

Työeläkelakipalvelu. 2014b. Vapauttaminen pakollisesta vakuuttamisesta kun työntekijä työskentelee sopimuksettomassa maassa. Viitattu 17.10.2020. [https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document\\_id=302595](https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=302595)

Työeläkelakipalvelu. 2014c. Työnantaja ja työntekijä määrittelevät yhdessä vakuutuspalkan. Viitattu 17.10.2020. [https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?&document\\_id=302321&navigation\\_history=200179\\_396,200182\\_0,200661&folder\\_id=200661](https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?&document_id=302321&navigation_history=200179_396,200182_0,200661&folder_id=200661)

Työeläkelakipalvelu. 2016. Työntekijänä useassa EU-maassa. Viitattu 16.10.2020. [https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/search.faces?&document\\_id=309566](https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/search.faces?&document_id=309566)



Verohallinto. 2015. Kansainvälisen verotuksen käsikirja 2015. Viitattu 3.10.2020.  
<https://www.vero.fi/contentassets/792956c7cbb2487fa855866a6268851f/284v15.pdf>

Verohallinto. 2014. Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus. Viitattu 15.9.2020.  
[https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48999/yleinen\\_ja\\_rajoitettu\\_verovelvollisuus/](https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48999/yleinen_ja_rajoitettu_verovelvollisuus/)

Verohallinto. 2019a. Tulorekisterin vuosimuutokset 2020 ja muutokset lakiin tulotietojärjestelmästä. Viitattu 4.9.2020. <https://www.vero.fi/globalassets/tulorekisteri/esitykset/verkko-seminaari-18122019-tulorekisterin-vuosimuutokset.pdf>

Verohallinto. 2019b. Ulkomailla työskentelyn verotus. Viitattu 15.9.2020.  
<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/49111/ulkomailla-ty%C3%B6skentelyn-verotus2/>

Verohallinto. 2019c. Avainhenkilöltä perittävä lähdevero vuodesta 2020 alkaen. Viitattu 15.9.2020. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/kannanotot/80726/avainhenkil%C3%B6lt%C3%A4-peritt%C3%A4v%C3%A4-l%C3%A4hdevero-vuodesta-2020-alkaen/>

Verohallinto. 2019d. Toiminnan aloittaminen Suomessa. Viitattu 23.9.2020.  
<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47780/toiminnan-aloittaminen-suomessa2/#6-ty%C3%B6korvauksesta-peritt%C3%A4v%C3%A4-l%C3%A4hdevero>

Verohallinto. 2019e. Pohjoismainen sopimus veron kannosta ja siirrosta. Viitattu 26.9.2020.  
<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/61643/pohjoismainen-sopimus-veron-kannosta-ja-siirrosta2/>

Verohallinto. 2020a. Ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän verotus. Viitattu 12.9.2020.  
<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/49113/ulkomailta-suomeen-tulevan-ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-verotus4/>

Verohallinto. 2020b. Koronaviruspandemian vaikutus ulkomaantyöskentelyn verotukseen (kuuden kuukauden sääntö ja pakottava syy). Viitattu 15.9.2020. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/kannanotot/82178/koronaviruspandemian-vaikutus-ulkomaanty%C3%B6skentelyn-verotukseen-kuuden-kuukauden-s%C3%A4nt%C3%B6-ja-pakottava-syy/>

Verohallinto. 2020c. Veronumero on pakollinen rakennustyömaalla. Viitattu 22.9.2020.  
<https://www.vero.fi/henkilöasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/ulkomailta-suomeen/toihin-suomeen/rakennusty%C3%B6maalle/veronumero/>

Verohallinto. 2020d. Sosiaalivakuutusmaksut. Viitattu 22.9.2020.  
[https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/tietoa-yritysverotuksesta/yritys\\_tyonantajana/sosiaalivakuutusmaksut/](https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/tietoa-yritysverotuksesta/yritys_tyonantajana/sosiaalivakuutusmaksut/)

Verohallinto. 2020e. Ulkomaiset vuokratyöntekijät ja Suomen verotus. Viitattu 22.9.2020.  
<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/49081/ulkomaiset-vuokraty%C3%B6ntekij%C3%A4t-ja-suomen-verotus2/>

Verohallinto. 2020f. Ulkomainen vuokratyönantaja Suomessa. Viitattu 22.9.2020.  
[https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/tietoa-yritysverotuksesta/ulkomainen\\_yritys-suomessa/ulkomainen-vuokratyontanaja-suomess/](https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/tietoa-yritysverotuksesta/ulkomainen_yritys-suomessa/ulkomainen-vuokratyontanaja-suomess/)

Verohallinto. 2020g. Vuokratyön teettäjän ilmoitus ulkomaisen vuokratyön käytöstä (lomake 6146), täyttöohje. Viitattu 23.9.2020. <https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/yhteystiedot-ja-asiointi/lomakkeet/tayttoohjeet/vuokratyon-teettajan-ilmoitus-ulkomaisen-vuokratyon-kaytosta-lomake-6146-tayttoohje/>

Verohallinto. 2020h. Verosopimusten artiklat. Viitattu 6.10.2020. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/85707/verosopimusten-artiklat/>

Yle. 2020. 2,90 euroa tunnilta on ulkomailta tulleille työntekijöille arkipäivää - alipalkkauksen kriminalisointi voisi auttaa, mutta vielä se ei ole toteutunut. Viitattu 2.10.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11119995>

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry. 2008. Ulkomaantyon opas. Viitattu 24.9.2020. [https://www.akavanerityisalat.fi/files/4896/YTN\\_Ulkomaantyon\\_opas.pdf](https://www.akavanerityisalat.fi/files/4896/YTN_Ulkomaantyon_opas.pdf)

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry. 2020. Ulkomaantyyöopas. Viitattu 24.9.2020. [https://www.akavanerityisalat.fi/files/4896/YTN\\_Ulkomaantyon\\_opas.pdf](https://www.akavanerityisalat.fi/files/4896/YTN_Ulkomaantyon_opas.pdf)

## Kuviot

Kuvio 1 Organisaatiokaavio.....	13
Kuvio 2 Sidosryhmät .....	15
Kuvio 3 Verosopimusmaasta Suomeen tulevan verotus .....	28
Kuvio 4 Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus .....	29
Kuvio 5 Kuuden kuukauden säännön soveltuminen .....	32
Kuvio 6 Lähetetyn työntekijän työoikeuden määräytyminen .....	39
Kuvio 7 Työntekijän vakuutusten ja sosiaaliturvan määräytyminen KV-tilanteissa .....	53
Kuvio 8 Vakuuttaminen - Useassa maassa työskenteleminen .....	55
Kuvio 9 TTOL-prosessi .....	62



## Liitteet

Liite 1 Puolistrukturoitu haastattelu - haastattelukysymykset .....	74
---	----

## Liite 1 Puolistrukturoitu haastattelu - haastattelukysymykset

### Perustiedot

- Ikä
- Sukupuoli
- Titteli
- Koulutus
- Työkokemus palkanlaskennasta
- Työkokemus KV-palkanlaskennasta

### KV-palkanlaskenta

- Mitkä ovat mielestäsi haastavimmat asiat KV-palkanlaskennassa?
- Mitkä ovat mielestäsi parhaat lähteet KV-palkanlaskentatilanteiden selvittämiseen?
- Mikä taho on mielestäsi järjestänyt parhaat koulutukset KV-palkanlaskentaan liittyen?
- Olisiko mielestäsi seuraavien aiheiden lisäksi, jokin tärkeä osa-alue, joka tulisi ottaa huomioon KV-palkanlaskennassa ja laskentaa varten tehtävässä oppaassa:
  - Verotus
  - Avainhenkilöt
  - Vuokratyöntekijät
  - Lähetetyt työntekijät
  - Pohjoismainen työskentely
  - Tulorekisteri-ilmoittaminen
  - Sosiaaliturva
  - Vakuuttaminen
  - Työluvat
  - Työterveyshuolto
  - Ta-rekisteröinti
- Mihin ylläolevista osa-alueista tiimissämme tarvittaisiin lisäosaamista?
- Mitä muuta voisimme oppaan lisäksi tehdä KV-palkanlaskennan tiimin työskentelyn tueksi?