

alder

ALDER.FI

ULKOMAAN ETÄTYÖN JURIDISET JA VEROTUKSELLISET NÄKÖKOHDAT

Alder Webinaari ja Live Event 23.4.2024

Ninni Pöytäniemi | Senior Associate

Emma Häll | Senior Associate

PERUSTETTU:
2010

TOIMIALA:
VERO- JA
LAKIPALVELUT,
TALOUDELLINEN
NEUVONANTO

TIIMI:
35+ KOKENUTTA JA RATKAISU-
KESKEISTÄ ASiantuntijaa

TUKIKOHDAT:
HELSINKI & TURKU

REFERENSSIT:
YLI 4.000 TOTEUTETTUA TOIMEKSIANTOA
ERI TOIMIALOILLA YMPÄRI MAAILMAN

KONTAKTIT:
YLI 150 MAATA
KATTAVA GLOBAALI
KUMPPANIVERKOSTO

LIIKETOIMINTA-ALUEET

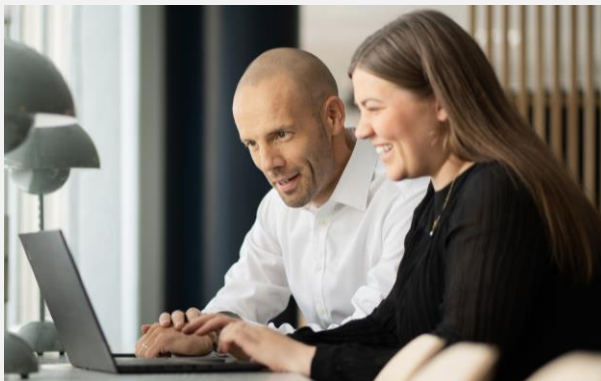


KANSAINVÄLINEN LIIKETOIMINTA

ALDER GLOBAL

Kokonaisvaltaista tukea kasvuun ja kansainvälisen liiketoiminnan arkeen.

VALLOITETAAN MAAILMA –
YHDESSÄ.



KOTIMAINEN LIIKETOIMINTA

ALDER DOMESTIC

Käytännönläheistä verotusta ja juridiikkaa kotimaisille yrityksille ja konserneille.

100% KOTIMAISTA
ASIAANTUNTEMUSTA.



YRITYSKAUPAT JA -JÄRJESTELYT

ALDER TRANSACTIONS

Kokemuspohjaista lisäarvoa yrityskauppoihin ja muihin rakennejärjestelyihin.

SE ON VAIN
JÄRJESTELYKYSYMS.



YKSITYISHENKILÖT

ALDER PRIVATE

Henkilökohtaista neuvonantoa yrittäjille ja muille yksityishenkilöille.

VARAUDU
MENESTYKSEEN.

alder

ULKOMAAN ETÄTYÖN JURIDIikka

Katsaus etätyöhön liittyviin keskeisiin juridisiin kysymyksiin

Ninni Pöytäniemi | Senior Associate

Mitä etätyö on?

Etätyön käsittely lainsäädännössä ja siihen soveltuva lainsäädäntö.

- ▶ Laissa ei varsinaista määritelmää etätyölle.
- ▶ Lain näkökulmasta etätyöllä tarkoitetaan **tavanomaista työtä, joka suoritetaan varsinaisen työtekopaikan ulkopuolella, vaikka sama työ olisi mahdollista tehdä työnantajan tiloissa.** Ikään kuin eräänlainen tapa organisoida työtä.
- ▶ Käytännössä tämä tarkoittaa järjestelyä, jossa työntekijä on sopinut työnantajan kanssa työskentelystä osan ajasta tai kokonaan toimiston sijasta esimerkiksi kotona, kesämökillä **tai vaikkapa ulkomailla.**
- ▶ Etätyöksi työ lasketaan silloin, kun työsopimuksessa sovitut työtehtävät (tai työntekijälle muutoin vakiintuneet työtehtävät) jatkuvat työn suorittamispaikasta riippumatta. Varsinaiset työkomennukset, jolloin työn luonne vaatii muuttoa ulkomaille, eivät siis ole etätyötä. Etätyö perustuu yleensä työntekijän aloitteeseen, komennuksissa työnantaja lähettää työntekijän toiselle paikkakunnalle tai ulkomaille työn suorittamisen vuoksi ja tällöin usein myös työnkuva muuttuu.
- ▶ Etätyötä ei siis varsinaisesti määritellä lainsäädännössämme, mutta etätyön tekemiseen soveltuu lähtökohtaisesti sama lainsäädäntö kuin saman työn tekemiseen varsinaisessa työpaikassakin.
 - Esimerkiksi työsopimuslaissa todetaan nimenomaisesti, että lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa, kunhan työ menee työsopimuslain soveltamisalan piiriin.
 - Työturvallisuuslaissa todetaan, että sitä sovelletaan lähtökohtaisesti (joitain helpotuksia lukuun ottamatta) myös työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa.
 - Etätyö kuuluu lähtökohtaisesti myös nimenomaisesti uudistetun työaikalain soveltamisalan piiriin sitä koskevan hallituksen esityksen mukaisesti. Poikkeuksena työ, jota tehdään kokonaan tai lähes kokonaan työnantajan valvonnan ulottumattomissa muualla kuin kiinteässä toimipisteessä.
 - Myös vuosilomalaki soveltuu sellaisenaan.

Perustuu molemminpuoliseen vapaaehtoisuuteen

- ▶ Työnantaja ei pääsääntöisesti voi määrätä työntekijää etätyöhön (poikkeustilanteita lukuun ottamatta, kuten tartuntatautiriskin vuoksi).
- ▶ Etätyö ei myöskään ole työntekijän subjektiivinen oikeus ilman työnantajan hyväksymistä silloin, kun etätyöstä ei ole erikseen sovittu tai se ei ole muodostunut työnantajayrityksessä vakiintuneeksi käytännöksi.
 - Työntekijällä ei siis lähtökohtaisesti ole oikeutta yksipuolisesti ilmoittaa tekevänsä etätöitä (ei kotimaassa eikä ulkomailla). Etätyömahdollisuus edellyttää työnantajan nimenomaista hyväksyntää tai sitä, että etätyömahdollisuudesta on muodostunut vakiintunut käytäntö työnantajayrityksessä. Ulkomailla tehtävän etätyön voi myös hyvin kieltää, vaikka kotimaan etätyö olisi sallittua.
- ▶ Tulee muistaa ja huomioida, että työnantajan työnjohtovalta ulottuu samalla tavalla etätyöhön kuin varsinaisessa työntekopaikassa tehtävään työhön. Mikäli mistään erilaisista vapauksista ei erikseen ole sovittu, on työnantajalla näin ollen aivan sama oikeus johtaa ja valvoa etätyötä (**niin kotimaassa kuin ulkomaillakin**) kuin varsinaisella työpaikallakin tehtävää työtä (yksityisyyden suoja huomioon ottaen).
 - Käytännön järjestelyt toki vaikeampia ja edellyttää työnantajalta enemmän. Perustuu myös vahvasti luottamukseen.

Miten etätyöstä tulisi sopia?

Kirjallinen
etätyösopimus

Suullinen
etätyösopimus

Työnantajan yleinen
etätyöpolitiikka
(ehtona että saa
muuttaa)

Ulkomaan etätyöstä on lähtökohtaisesti aina hyvä sopia kirjallisesti. Esim. etätöiden kestosta ja paikasta, irtisanomisesta, sovellettavasta laista, työajasta, kulujen jakautumisesta, työturvallisuudesta, varsinaiselle työpaikalle siirtymisestä,, työterveyshuollosta, vakuutuksista, työluvista...

Huomioi tasapuolisuus!

Erityisesti ulkomaan etätyöhön liittyen

- ▶ Sovellettava laki
 - Lakiviittaukset, tavallisen työskentelymaan laki
 - Universaali soveltaminen, sovelletaan myös kolmansien maiden lakeja
- ▶ Työturvallisuusasiat (sis. työterveyspalvelut)
- ▶ Lakisääteiset vakuutukset
- ▶ Työlupa- ja oleskeluasiat
- ▶ Työaika (aikaero)
- ▶ Tietosuoja
- ▶ Tasapuolinen kohtelu
- ▶ Miten työnjohto-oikeutta ja valvontaa käytetään ulkomailla oleviin?

ETÄTYÖN VEROTUS

Etätyöskentelyyn liittyvät verokysymykset ja työnantajavelvoitteet

Emma Häll | Senior Associate

Etätyö ulkomailla

Etätyötilanteissa huomioitavia vero- ja sosiaaliturvakysymyksiä

- ▶ Kiinteän toimipaikan tilanteet
- ▶ Työnantajavelvoitteet
- ▶ Työntekijän verotus
 - HUOM! Ero komennustilanteisiin
- ▶ Sosiaaliturvan määräytyminen
- ▶ Lisäksi huomioitava myös mm.
 - Työlupakysymykset EU-maiden ulkopuolella
 - Työoikeudelliset ja sopimuskysymykset
 - Vakuutukset (mm. työtapaturmat, sairaanhoito)
 - Palkitsemiskysymykset erit. pidemmissä etätyötilanteissa

KIINTEÄ TOIMIPAIKKA

Kiinteä toimipaikka, Permanent establishment, "PE"

Kiinteän toimipaikan kysymykset

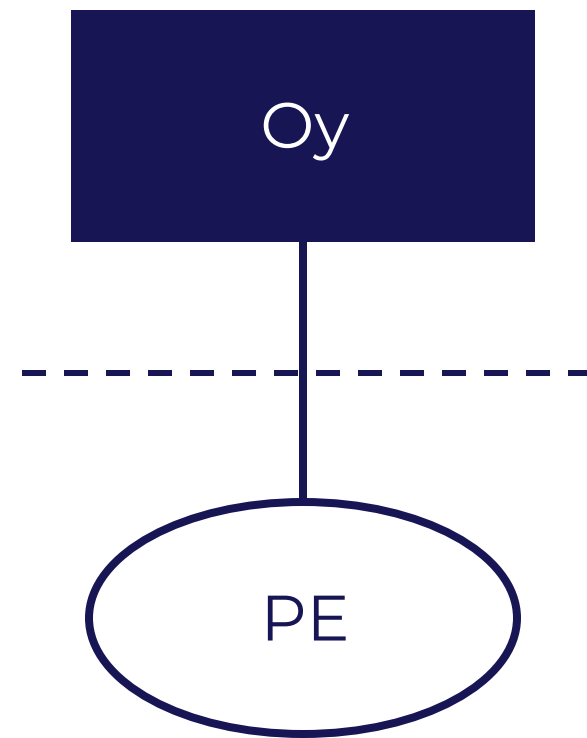
► Kiinteä toimipaikka, "PE"

- Muodostuu toisessa valtiossa harjoitetun olennaisen, pitkäaikaisen tai pysyvän toiminnan seurauksena
- Muodostaa yleensä rekisteröinti- ja raportointivelvoitteita yritykselle
- Yritys on useimmiten velvollinen maksamaan sijaintimaahan **tuloveroa** kaikesta kiinteään toimipaikkaan kuuluvasta tulosta

► Veroviranomaiset päättävät lähtökohtaisesti muodostumisesta

- Yhtiö ei voi itse päättää
- Muodostumisen yleiset kriteerit määritetty OECD:n malliverosopimuksessa
- Verosopimuksissa ja valtioiden tulkintakäytännöissä kuitenkin eroja

► Huomioitava myös ALV PE:n mahdollisuus



TYÖNANTAJAVELVOITTEIDEN SYNTYMINEN

Työnantajavelvoitteiden syntyminen etätyötilanteissa

Työnantajavelvoitteet

- ▶ Kiinteän toimipaikan (PE) syntyminen työskentelyvaltioon aiheuttaa pääsääntöisesti aina myös työnantajavelvoitteet työskentelyvaltiossa
 - mm. rekisteröityminen työnantajaksi, palkan raportointi, ennakonpidätysvelvollisuus
 - Vaikuttaa myös työntekijän verotukseen työskentelymaassa
- ▶ Työnantajavelvoitteet työskentelyvaltioon voivat syntyä myös tilanteissa, joissa kiinteää toimipaikkaa ei synny
 - Esim. taloudellisen työnantajan tilanteet, työntekijän verotus tai sosiaaliturvasta johtuvat tilanteet
- ▶ Työnantajavelvoitteiden syntyminen ei aina tarkoita PE:n syntymistä
 - Todennäköisyys PE-kysymyksen päätymisestä veroviranomaisten tutkittavaksi kuitenkin nousee
- ▶ Erityisen haastavia takautuvat PE:n tai työnantajavelvoitteiden muodostumistilanteet
 - Veroviranomaiset toteavat kiinteän toimipaikan muodostuneen jo vuosia aiemmin
 - Työnantajaraportointi joudutaan tekemään takautuvasti useammalta vuodelta
 - Työntekijöiden verotusta joudutaan oikaisemaan takautuvasti

TYÖNTEKIJÄN VEROTUS

Työntekijän verotus ulkomaan etätyötilanteissa

Verotus **kotimaassa** (Suomi)

- ▶ Suomen yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus (TVL 9 ja 11 §)
 - Lyhyissä etätyötilanteissa yleinen verovelvollisuus säilyy
 - Pitkäaikaisissa ja pysyvissä järjestelyissä arvioitava verovelvollisuusasema Suomessa erikseen
- ▶ Suomessa yleisesti verovelvollisia koskeva TVL 77 §:n kuuden kuukauden verovapaussääntö **ei koske etätyötilanteita**
 - Kuuden kuukauden verovapaussääntö edellyttää, että ulkomailla oleskelu on työstä johtuvaa. Etätyössä näin ei yleensä ole.
 - Suomi verottaa etätyöskentelyn palkkaa, ellei verosopimus estä tai rajoita verottamista
 - Kahdenkertainen verotus poistettava verosopimuksen mukaisesti

Työntekijän verotus ulkomaan etätyötilanteissa

Verotus **työskentelyvaltiossa** ja verosopimuksen soveltaminen

- ▶ Verovelvollisuuden syntyminen riippuu ensisijaisesti työskentelyvaltion lainsäädännöstä
 - Tuleeko työntekijä yleisesti verovelvolliseksi, katsotaanko syntyvän työskentelyvaltiosta saatua tuloa?
- ▶ Suomen ja työskentelyvaltion välinen verosopimus jakaa verotusoikeuden tilanteessa, jossa henkilö on yleisesti verovelvollinen molemmissa maissa.
- ▶ Ensisijaista määrittää **verosopimuksen mukainen asuinvaltio**
 - Pääsääntöisesti verosopimuksen mukainen asuinvaltio poistaa kahdenkertaisen verotuksen
 - Olennaista määrittämisessä kodin ja perheen sijainti
- ▶ Rajoittaako verosopimus työskentelyvaltion verotusoikeutta esim. 15 artiklan 183 päivän säännön nojalla?
 - Verosopimuksen 183 päivän sääntöä ei voida soveltaa, jos asuinvaltio siirtynyt työskentelymaahan
- ▶ Jos valtioiden välillä ei ole verosopimusta, verovelvollisuus muodostuu yksinomaan kansallisen sääntelyn perusteella (esim. **Portugali**)
 - Kahdenkertaisen verotuksen poistaminen Suomessa ns. menetelmälain perusteella

SOSIAALITURVA

Sosiaaliturvan määräytyminen etätyössä

- ▶ EU:n sosiaaliturva-asetus 883/2004 koskee kaikkia EU ja ETA maita sekä Sveitsiä
- ▶ Pääsääntönä sosiaaliturva-asetuksessa on **työskentelyvaltion** sosiaaliturvan soveltaminen.
- ▶ Poikkeuksia pääsäännöstä
 - Lähetetyt työntekijät - A1-todistus kotimaan sosiaaliturvassa säilymisestä ulkomaan komennuksen ajan → HUOM! Ei lähtökohtaisesti sovellu etätyöhön
 - Kahdessa tai useammassa maassa työskentely – A1-todistus työntekijän asuinvaltion sosiaaliturvassa säilymisestä, mikäli huomattava osa (vähintään 25%) työstä tehdään työntekijän asuinvaltiossa.
 - EU-maiden erillinen etätyösopimus: mahdollisuus poiketa EU:n sosiaaliturva-asetuksen työntekijän asuinmaan vakuuttamisen periaatteesta kahden maan työskentelytilanteissa.
- ▶ EU:n ulkopuolisissa maissa työskentely
 - Sosiaaliturvasopimus Suomen ja työskentelymaan välillä?

Tulevat tapahtumat

Ilmoittaudu maksuttomiin tapahtumiin www.alder.fi/nakemys

- ▶ **Siirtohinnoittelumallin suunnittelu ja implementointi**
Webinaari 25.4. klo 9.30
- ▶ **Sukupolvenvaihdos ja omistusjärjestelyt**
Webinaari 6.5. klo 13
- ▶ **Siirtohinnoitteludokumentaation laadinta**
Webinaari 8.5. klo 9.30
- ▶ **Veroetua yritysjärjestelyillä – Valitse sopiva tapa toteuttaa omistuksellisia ja rakenteellisia muutoksia**
Webinaari 14.5. klo 10
- ▶ **Ennakolliset prosessit kansainvälisessä verotuksessa**
Webinaari 6.6. klo 10



Tekemisen tueksi

Tutustu maksuttomiin materiaaleihin



Lataa maksuton opas

- ▶ [Etätyön juridiset ja verotukselliset näkökulmat](#)

Lue blogeja

- ▶ [Ulkomaan etätyöskentelyn veronäkökohtia](#)
- ▶ [Kansainvälistyminen ja kiinteä toimipaikka](#)

Katso webinaarin tallenne

- ▶ [Ulkomaan etätyön juridiset ja verotukselliset näkökohdat](#)



ALDER.FI



Emma Häll | Senior Associate

+358 40 527 4756

emma.hall@alder.fi

Ninni Pöytäniemi | Senior Associate

+358 44 320 2518

ninni.poytaniemi@alder.fi