



Ulkomaantulon verotus

Kelan kesätilaisuus 28.8.2018

Käsiteltävät asiat

- Yleistä ulkomaantyon verotuksesta
- Kuuden kuukauden sääntö
- Jos kuuden kuukauden sääntö ei sovellu
 - Eräät ulkomailla työskentelyyn liittyvät verovapaat korvaukset
- Sairausvakuutusmaksut
- Menettelyohjeita työntekijälle
- Menettelyohjeita työnantajalle

Yleistä ulkomaantyyön verotuksesta

- Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus
- Suomen kansalainen on Suomessa yleisesti verovelvollinen muuttovuoden ja 3 seuraavaa vuotta, ellei hän osoita ettei olennaisia siteitä Suomeen (TVL 11 §)
 - Yleisesti verovelvollinen henkilö on velvollinen ilmoittamaan Suomessa maailmanlaajuiset tulonsa ja on verovelvollinen maailmanlaajuisista tuloistaan
 - Tietyissä tilanteissa ulkomaantyyöskentelyyn liittyvä tulo voi kuitenkin olla Suomessa verovapaata

Yleistä ulkomaantyyön verotuksesta

- Ulkomaantyyöskentelyn verotukseen Suomessa vaikuttaa
 - Suomen sisäinen lainsäädäntö (esim. kuuden kuukauden sääntö)
 - Muiden valtioiden kanssa solmitut verosopimukset
 - Suomella verosopimus yli 70 valtion kanssa
 - Verosopimus voi rajoittaa Suomen verotusoikeutta, ei voi laajentaa
 - Verosopimuksissa sovitaan kahdenkertaisen verotuksen estämisestä ja edellytyksistä, joiden täytyessä toinen valtioista on henkilön verosopimuksen mukainen asuinvaltio
 - Jos valtion kanssa ei ole verosopimusta, sovelletaan Suomen sisäistä lainsäädäntöä (laki kansainvälisen kaksinkertaisen verotuksen poistamisesta)

Kuuden kuukauden sääntö - soveltamisen edellytykset

- Tuloverolain 77 §:n mukaan ulkomailla tehdystä työstä saatu palkka on Suomessa verovapaata tuloa, jos
 - oleskelu ulkomailla johtuu tuosta työstä, ja
 - oleskelu ulkomailla kestää yhtäjaksoisesti vähintään kuuden kuukauden ajan eikä työntekijä oleskele Suomessa enempää kuin keskimäärin kuusi päivää työskentelykuukautta kohden, ja
 - työskentelyvaltiolla on verotusoikeus ko. tuloon sovellettavan verosopimuksen mukaan (jos Suomen ja kysymyksessä olevan valtion välillä on verosopimus)

Kuuden kuukauden sääntö soveltuu ainoastaan palkkatuloon

- Kuuden kuukauden sääntö soveltuu ainoastaan ulkomailla tapahtuneeseen työskentelyyn liittyvään palkkatuloon
- Voi soveltua myös mm. seuraaviin suorituksiin siltä osin kuin ne liittyvät ulkomaantyöskentelyyn:
 - loma-ajan palkka ja lomakorvaus
 - bonukset, siltä osin kun ne maksetaan ulkomaantyöskentelystä
 - luontoisedut
 - ulkomaille lähdeäessä maksettava ns. asettautumisraha
 - työnantajan maksama sairausajan palkka
 - palkkaturvalain nojalla maksetut palkat (jos maksettu ulkomaantyöskentelyn perusteella)
 - työsuhdeoptio, jos TVL 77 §:n 2 momentin lisäedellytykset täyttyvät

Kuuden kuukauden sääntö ei sovellu esim. seuraaviin tuloihin

- Palkkaan, joka on saatu Suomen valtiolta, kunnalta, muulta suomalaiselta julkisyhteisöltä tai Finpro Oy:ltä
 - Suomalaisia julkisyhteisöjä ovat mm.
 - valtio, kunnat, kuntainliitot, kuntayhtymät, evankelis-luterilainen kirkko ja seurakunta, ortodoksinen kirkkokunta ja seurakunta, seurakuntayhtymä ja muu seurakuntain yhtymä, Suomen Pankki, Kansaneläkelaitos, Suomen Akatemia, Taiteen edistämiskeskus, Luonnonvarakeskus ja vuoden 2014 loppuun asti Teknologian tutkimuskeskus (VTT)
- Ei sovellu suomalaisessa vesi- tai ilma-alueksessa tehdystä työstä ansaittuun palkkaan
- Myöskään esimerkiksi sosiaalietuudet (mm. Kelan maksama sairauspäiväraha), työkorvaukset (ammattitulo), käyttökorvaukset (rojalti) tai stipendit eivät ole kuuden kuukauden säännön perusteella verovapaita

Kuuden kuukauden sääntö voi kuitenkin soveltua

- VTT Oy (alkaen 2015) -> 6 kk sääntö voi soveltua
- Suomalaiset yliopistot eivät ole julkisyhteisöjä (alkaen 2010) -> 6 kk sääntö voi soveltua
- Ulkomainen valtio tai julkisyhteisö ei ole 77 §:ssä tarkoitettu julkisyhteisö -> 6 kk sääntö voi soveltua

Työstä johtuva oleskelu ulkomailla

- Ulkomailla oleskelun tulee johtua työstä, jotta kuuden kuukauden sääntö voi soveltua
 - Esim. perhesyistä tai opiskelusta johtuvaan oleskeluun kuuden kuukauden sääntö ei sovellu
 - Ei yleensä sovellu etätyöhön, koska ulkomailla oleskelu ei johdu tuosta työstä
 - Sivutoimesta saatuun palkkaan kuuden kuukauden sääntö voi kuitenkin soveltua jos
 - Sivutoimi edellyttää oleskelua ulkomailla
 - Työskentelyvaltiolla on verosopimuksen mukaan oikeus verottaa palkkaa
 - Esim. Ulkomailla yli kuusi kuukautta työskentelevän sivutulosta saatuun palkkaan soveltui kuuden kuukauden sääntö, vaikka suomalaiselta julkisyhteisöltä saatuun päätoimen palkkaan sääntö ei soveltunut (KHO 1996-B-518 taltio 4135)
- Ulkomailla oleskelun syy saattaa muuttua, esim. puolison työn vuoksi ulkomaille muuttanut aloittaa ulkomailla työskentelyn paikallisen työnantajan palveluksessa. Tällöin kuuden kuukauden sääntöä voidaan soveltaa siitä lähtien kun ulkomailla oleskelun voidaan katsoa johtuvan työnteosta

Työstä johtuva yhtäjaksoinen vähintään kuuden kuukauden oleskelu ulkomailla

- Kuuden kuukauden aika ei ole sidottu kalenterivuoteen
 - Täyttyy esimerkiksi ajalla 15.11.2017-14.5.2018
- Tosiasiallinen työskentelystä johtuva aika lasketaan
- Työskentelyn alussa tai lopussa pidetty loma ei pidennä työstä johtuvaa oleskeluaikaa
- Sen sijaan maahanmuuttopäivä ennen työskentelyä ja maastalähtöpäivä työskentelyn päättyessä johtuvat ulkomaantyöskentelystä
- Ulkomaantyöskentelyn katsotaan päättyneen sinä päivänä, jona verovelvollinen työskentelyn päätyttyä olisi voinut lähteä työskentelyvaltiosta
 - Esimerkki: Suomalainen työnantaja lähettää Aaron työskentelemään Tanskassa 15.11.2017-14.5.2018 välisen ajan. Hän muuttaa Tanskaan ennen työskentelynsä aloittamista 14.11.2017. Aaro lomailee Ranskassa 15.5.-31.5.2018 välisen ajan, jonka jälkeen hän palaa Suomeen. Aaron osalta ulkomaantyöskentelystä johtuvaksi oleskeluksi voidaan katsoa 14.11.2017-15.5.2018 välinen aika.

Suomessa oleskelu ulkomaantyöskentelyn aikana

- Yhtäjaksoinen ulkomaantyöskentely ei keskeydy, jos henkilö työskentelyn aikana oleskelee Suomessa keskimäärin enintään kuusi päivää jokaista täyttä ulkomaantyöskentelykuukautta kohden (ns. suomipäivät)
 - Esimerkiksi ulkomaantyöskentely kestää 14.11.2017-15.6.2018 (7 täyttä työskentelykuukautta).
Suomessa oleskelua voisi ulkomaantyöskentelyn aikana olla enintään 6 päivää * 7 kk, eli 42 päivää
- Suomessa käyntien lukumäärällä ja syillä ei ole merkitystä. Myös ulkomaantyyöhön liittyvät Suomessa käynnit lasketaan
- Kuuden kuukauden sääntöä voidaan soveltaa, jos palkka saadaan saman työnantajan palveluksessa tapahtuvasta, enintään muutamia päiviä kestävästä, ulkomaantyöskentelyyn olennaisesti liittyvästä Suomessa työskentelystä
- Suomipäiväksi katsotaan myös vajaat vuorokaudet, esim. Suomeen tulo ja Suomesta lähtöpäivä (esim. lentokone laskeutuu Suomeen sunnuntaina klo 23 -> myös sunnuntai on suomipäivä)
- Vapaapäivien ja vuosiloman viettämisestä työskentelyvaltiossa tai kolmannessa valtiossa ei katsota suomipäiviksi

Suomessa oleskelu ulkomaantyöskentelyn aikana

- Ulkomaantyöskentelyn ei katsota keskeytyvän, jos Suomessa oleskelu aiheutuu pakottavasta, työnantajasta ja työntekijästä riippumattomasta ja odottamattomasta syystä
 - Pakottavina syinä voidaan pitää esimerkiksi seuraavia:
 - oma, perheenjäsenen tai lähisukulaisen odottamaton vakava sairastuminen,
 - osallistuminen lähisukulaisen hautajaisiin,
 - työskentelyvaltion olosuhteissa tapahtuneet muutokset, joiden seurauksena työntekijän henki tai terveys vaarantuu, mm. sotatila, poliittiset levottomuudet, ydinvoimalaonnettomuus, sairausepidemia
 - poikkeukselliset viisuminsaantivaikeudet
- Kuuden kuukauden säännön soveltumisen edellytyksenä on kuitenkin näissäkin tilanteissa se, että työskentelyvaltiolle syntyy oikeus verottaa palkkaa tai verosopimusta ei ole

Suomessa oleskelu ulkomaantyöskentelyn aikana

- Pitkän ulkomaantyöskentelyn aikana suomipäivät saattavat joissakin tilanteissa ylittyä, jos henkilö oleskelee esim. pitkiä lomajaksoja ulkomaantyöskentelyn yhteydessä Suomessa
- Jos kuuden kuukauden säännön edellytykset kuitenkin soveltuvat johonkin jaksoon ulkomaantyöskentelyä, tähän jaksoon liittyvää palkkaa voidaan pitää verovapaana
- Useita erillisiä ulkomaantyöskentelyjaksoja voidaan pitää yhtäjaksoisena työskentelynä, jos työskentelyjaksojen väliset ajanjaksot eivät yhdessä muun Suomessa oleskelun kanssa ylitä keskimäärin kuutta päivää kuukaudessa
 - Esimerkki: Tauno työskentelee Tanskassa jakson 1.3.-31.5.2017 ja jakson 1.7.-30.9.2017. Työskentelyjakson pituus on siis 7 kuukautta, joten suomipäiviä voi työskentelyn aikana kertyä 42. Työskentelyjaksojen välinen aika on 30 päivää, joten muuta Suomessa oleskelua voi ulkomaantyöskentelyn aikana olla enintään 12 päivää, jotta kuuden kuukauden sääntö voi soveltua työskentelyyn

Työskentelyvaltion verotusoikeus palkkaan

- Kuuden kuukauden säännön soveltuminen edellyttää, että verosopimusvaltiossa työskenneltäessä verosopimus ei estä työskentelyvaltiota verottamasta palkkaa
 - Työskentelyvaltiolla on verotusoikeus, jos:
 - Työntekijä oleskelee työskentelyvaltiossa yhdessä tai useammassa jaksossa yli 183 päivää kalenterivuoden, verovuoden tai perättäisten 12 kuukauden aikana (ajanjakson laskenta selvitettävä verosopimuksesta) tai
 - työnantaja on työskentelyvaltiosta tai
 - palkalla rasietaan työskentelyvaltiossa olevaa kiinteää toimipaikkaa
- Jos ei verosopimusta => verosopimus ei estä työskentelyvaltiota verottamasta palkkaa
- Työskentelyvaltiossa oleskelun tarkoituksella ei ole merkitystä (todellinen fyysinen oleskelu yhdessä tai useammassa jaksossa)
- Kaikki päivät ja päivän osat, jotka vietetään työskentelyvaltiossa
- Työskentelyvaltio voi vaihtua ulkomaantyöskentelyn aikana, mutta kullekin työskentelyvaltiolle on synnyttävä verotusoikeus tai ei verosopimusta, jotta kuuden kuukauden sääntö voi soveltua

Jos kuuden kuukauden sääntö ei sovellu

- Yleisesti verovelvollisen ulkomailla työskentelyyn liittyvä palkka veronalaista Suomessa (jollei verosopimus estä verotusta), myös työskentelyvaltio saattaa verottaa tuloa sisäisen lainsäädäntönsä perusteella
- Suomella velvoite poistaa kaksinkertainen verotus, jos henkilö asuu sovellettavan verosopimuksen mukaan Suomessa
- Verosopimustilanteessa kaksinkertainen verotus poistetaan joko hyvitys tai vapautusmenetelmällä
 - Hyvitysmenetelmässä Suomi verottaa ulkomaantulon, mutta vähentää (hyvittää) Suomen verosta ulkomailla maksetun veron
 - Vapautusmenetelmässä Suomi ei verota ulkomaantuloa, mutta ottaa tulon huomioon progressiossa määrätessään veroa ansiotuloille Suomessa
- Jos ei verosopimusta, kaksinkertainen verotus poistetaan kaksinkertaisen verotuksen poistamisesta annetun lain mukaan hyvitysmenetelmällä (menetelmälaki). Vain valtiolle suoritettua veroa hyvitetään

Eräät ulkomailla työskentelyyn liittyvät verovapaat korvaukset

- Tuloverolain 76 §
- Kohdassa 5 eräät ulkomaan työskentelyyn liittyvät elantokustannusten korvaukset:
 - työnantajan maksamat verovelvollisen ja hänen perheensä muutto- ja matkakustannukset
 - tavanomaiset lasten koulutuskustannukset
 - ulkomailla työskentelyn aikana työnantajan työskentelyvaltiossa kustantama tavanomainen yksityinen palveluhenkilöstö
 - se osa asumisedusta, joka ylittää Verohallinnon luontoisetupäätöksen mukaisen edun kohtuullisen arvon
- Tietyin edellytyksin komennusmatkavakuutus voidaan katsoa verovapaaksi ulkomaantyöskentelystä johtuvaksi muutto- ja matkakustannusten korvaukseksi

Sairausvakuutusmaksut

- Jos työntekijä kuuluu Suomen sosiaaliturvaan ulkomaantyöskentelynsä ajan, palkasta peritään vakuutetun sairausvakuutuksen sairaanhoito- ja päivärahamaksu (ns. minipidätys). Työnantajan on maksettava palkan perusteella työnantajan sairausvakuutusmaksu
- Kuuden kuukauden säännön soveltuessa maksujen perusteena on vakuutuslasku
- Jos vakuutuslaskua ei ole määritelty tai kuuden kuukauden sääntö ei sovellu, vakuutetun sairaanhoitomaksun ja päivärahamaksun sekä työnantajan sairausvakuutusmaksun perusteena ennakkoperintälain 13 §:n mukainen ennakonpidätyksen alainen palkka
- Kuuden kuukauden säännön soveltuessa suomalainen työnantaja perii minipidätyksen (1,53 % vuonna 2018) kun palkka maksetaan Suomesta
- Ulkomainen työnantaja ei tee minipidätystä palkanmaksun yhteydessä, vaan maksu määrätään verotuksen toimittamisen yhteydessä

Menettelyohjeita työntekijälle

Suomessa:

- Jos kuuden kuukauden verovapaussääntö ei sovellu ja myös työskentelyvaltio verottaa siellä tapahtuneeseen työskentelyyn liittyvää tuloa, työntekijän kannattaa hakea muutosverokortti, jonka ennakonpidätysprosentissa huomioitu kaksinkertaisen verotuksen poistaminen
- Yleisesti verovelvollisen on ilmoitettava maailmanlaajuiset tulot veroilmoituksellaan
- Omavero –palvelussa voi täydentää esitäytetyn veroilmoituksen tietoja. Omavero -palvelu tulee käyttöön ensimmäisen kerran verovuodelta 2018 annettavien veroilmoitusten osalta

Ulkomailla:

- Työskentelyvaltion verovelvoitteet selvitettävä paikalliselta veroviranomaiselta

Menettelyohjeita työnantajalle

- Selvitettävä soveltuuko työskentelyyn kuuden kuukauden sääntö
- Jos kuuden kuukauden säännön arvioidaan soveltuvan:
 - Työnantajan selvitettävä työskentelyvaltiosta, että verosopimus ei estä verottamasta palkkaa työskentelyvaltiossa
 - Työnantajan ilmoitettava Verohallinnolle lomakkeella NT2 (Veroh 5052a) kuukauden kuluessa siitä, kun ennakonpidätys ensimmäisen kerran jätetään toimittamatta.
 - Kuuden kuukauden säännön soveltumisen edellytyksiä seurattava myös työskentelyn aikana
 - Palkka ilmoitettava kuukausittain työnantajasuoritusten veroilmoituksella ja vuosittain vuosi-ilmoituksella
 - Suomi päivät ilmoitettava tarkkailuilmoituksella (5053a) vuosittain
- Jos kuuden kuukauden sääntö ei sovellu:
 - Työnantajan toimitettava palkasta ennakonpidätykset Suomeen verokortin mukaan ja hoidettava myös ilmoitusvelvoitteet normaaliin tapaan
- Huom. työnantajan ilmoitettava 1.1.2019 alkaen tiedot tulorekisteriin tulotietojärjestelmistä annetun lain asettamissa aikarajoissa.

Menettelyohjeita työnantajalle - pohjoismaihin lähetettävä työntekijä

- Jos kuuden kuukauden sääntö ei sovellu tai sen soveltumisesta ei ole varmuutta, työnantajan täytettävä Verohallinnolle lomake NT1 (ennakonpidätys toimitetaan Suomeen) heti työskentelyn alkaessa
- Jos kuuden kuukauden sääntö soveltuu, työnantajan täytettävä lomake NT2 (ennakonpidätystä ei toimiteta Suomeen) ja annettava se Verohallinnolle kuukauden kuluessa siitä, kun ennakonpidätys ensimmäisen kerran jätetään toimittamatta
- NT2 lomake annettava myös kun tuloon ei sovellu kuuden kuukauden sääntö, mutta työskentelyvaltiolle syntyy verotusoikeus ja työntekijä on hakenut verokorttia, jossa huomioitu että tuloon sovelletaan Suomessa vapautusmenetelmää
- Huom. työnantajan ilmoitettava 1.1.2019 alkaen tiedot tulorekisteriin tulotietojärjestelmästä annetun lain asettamissa aikarajoissa

Menettelyohjeita työnantajalle - kuuden kuukauden säännön soveltuminen tai soveltumattomuus varmistuu myöhemmin

- Joskus kuuden kuukauden säännön soveltuminen varmistuu vasta myöhemmin
- Kun säännön soveltuminen varmistuu, työnantaja voi muuttaa menettelyään ja toimittaa palkasta vain minipidätyksen
- Täytettävä Verohallinnolle lomake NT2 kuukauden kuluessa siitä, kun pidätys jätetään ensimmäisen kerran toimittamatta
- Jos kysymys muusta kuin pohjoismaisesta työskentelystä, voi työnantaja maksaa työntekijälle takaisin ulkomaantyön alussa Suomessa toimitetut ennakonpidätykset siltä osin kuin ne ylittävät minipidätyksen
- Vastaavasti työskentelyn kestäessä saattaa ilmetä, että kuuden kuukauden sääntö ei sovellukaan. Tällöin työnantaja voi korottaa saman kalenterivuoden myöhempien palkkojen ennakonpidätystä
 - Ilman palkansaajan suostumusta ennakonpidätystä saa kuitenkin korottaa enintään 10 prosentilla maksettavasta määrästä
- Huom. työnantajan ilmoitettava 1.1.2019 alkaen tiedot tulorekisteriin tulotietojärjestelmistä annetun lain asettamissa aikarajoissa

Lisätietoa ja yhteystiedot

vero.fi -> Syventävät vero-ohjeet -> Kansainväliset tilanteet ->
Ulkomaantyöskentelyn verotus

Tulorekisterin osalta tietoa vero.fi/tulorekisteri

Kansainvälinen henkilöverotus, puh: 029 497 024