Etelä-Karjalan kauppakamari eJäsenkirje 15.6.2017

Asiantuntija-artikkelit

Lakimies Kati Mattinen
Helsingin seudun kauppakamari

**Mitä työnantajan tulisi tietää osa-aikatyöstä?**

Osa-aikatyöllä voi olla monenlaisia perusteita. Työntekijä on voitu alun perin palkata osa-aikaiseen työsuhteeseen, hänen kanssaan on voitu sopia osa-aikatyöstä esimerkiksi osittaisen hoitovapaan tai osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen perusteella tai työnantaja on voinut osa-aikaistaa työntekijän tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Lainsäädännössä ei ole vähimmäistyöaikaa, mutta joissain työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä esimerkiksi työvuoron vähimmäispituudesta. Myös ns. tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät, joiden sovittu työaika on esimerkiksi 0-37,5 tuntia viikossa, ovat osa-aikatyöntekijöitä.

**Syrjintäkielto**

Työnantaja ei saa soveltaa osa-aikaiseen työntekijään pelkästään työajan pituuden vuoksi epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Työnantaja ei voi siten jättää työntekijää tietyn edun ulkopuolelle vain sen vuoksi, että hän on osa-aikainen. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2008:28 mukaan osa-aikaeläkeläisiä ei saatu jättää yhtiön bonusohjelman ulkopuolelle. Työnantaja voi halutessaan asettaa työsuhteeseen liittyville eduille kaikkia uusia työntekijöitä koskevan kynnysajan siten, että edun saa vasta tietyn mittaisen työskentelyn jälkeen. Edut voidaan myös suhteuttaa työajan suhteessa, jos se on käytännössä mahdollista. Siten jos työnantaja esimerkiksi antaa virikeseteleitä 400 eurolla vuodessa, 50 % työaikaa tekevälle työntekijälle voidaan antaa seteleitä 200 eurolla.

**Työn tarjoamisvelvollisuus**

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä sellaisiin työtehtäviin, jotka olisivat sen osa-aikatyöntekijöille sopivia suoraan tai työnantajan tarjoaman kohtuullisen koulutuksen jälkeen, osa-aikatyöntekijöillä on etusija työhön ennen uuden työntekijän palkkaamista. Työtä on tarjottava niille osa-aikatyöntekijöille, jotka olisivat sopivia tehtäviin, paitsi jos työsopimus on tehty osa-aikaisesti työntekijän toiveesta tai hän on muuten saattanut työnantajan tietoon, että hän ei ole kiinnostunut työajan lisäämisestä. Työn sopivuuteen vaikuttavat mm. työntekijän ammattitaito ja ominaisuudet sekä työn ajoittuminen tai maantieteellinen sijoittuminen. Oikeuskäytännön mukaan työnantajan on näytettävä, että tarjolla oleva työ ei laadultaan ole osa-aikaiselle työntekijälle sopivaa, työn tarjoaminen olisi työnantajan liiketaloudellisten tai tuotannollisten syiden vuoksi mahdotonta tai epätarkoituksenmukaista tai että työntekijä ei ole kiinnostunut lisätyön vastaanottamisesta. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2017:4 perusteluissa todettiin, että työnantaja ei voi vedota työnjohdollisiin hankaluuksiin tai työntekijän perhevapaaseen tai ohittaa osa-aikatyöntekijää palkkaamalla uuden työntekijän oppisopimukseen perustuvaan määräaikaiseen työsuhteeseen.

**Työpaikoista ilmoittaminen**

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoista yleisesti työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti, jotta myös osa-aikaisilla on samat mahdollisuudet hakeutua kyseisiin töihin kuin kokoaikaisilla työntekijöillä.

**Lisätyöstä**

Työaikalain mukaan lisätyötä on työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Siten jos työntekijän sovittu viikkotyöaika on esimerkiksi 30 tuntia, hänellä voi olla viikossa enintään 10 tuntia lisätyötä. Työntekijä voi antaa lisätyösuostumuksen työsopimuksessa, mutta hän voi kieltäytyä lisätyöstä perustellusta henkilökohtaisesta syystä työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä. Vaihtelevaa työaikaa tekevien osa-aikatyöntekijöiden osalta suunnitellaan lakimuutosta, jonka mukaan he eivät voisi antaa lisätyösuostumusta rajoittamattomaksi ajaksi.

**Osa-aikatyöntekijä ja vuosiloma**

Vuosilomaa ansaitaan joko 14 päivän tai 35 tunnin ansaintasäännön mukaan. Jos osa-aikatyöntekijä työskentelee sopimuksen mukaan joinakin kuukausina vähintään 35 tuntia, hänelle kertyy vuosilomaa. Hänelle ei voi silloin kesken työsuhteen maksaa vuosilomaa lomakorvauksena, vaan loma pidetään lomana ja työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka.

Vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaisina arkipäivinä, joten myös osa-aikatyöntekijälle loma annetaan arkipäivinä eikä työpäivinä. Jos työntekijä on esimerkiksi osittaisella hoitovapaalla ja työskentelee maanantaista torstaihin, viikon lomassa kuluu kuusi lomapäivää, kuten kokoaikatyöntekijöilläkin.

Kuukausipalkkaisen työntekijän kanssa sovittu työaikamuutos voi vaikuttaa hänen lomapalkan laskemiseensa siten, että lomapalkkaa ei lasketakaan loman alkuhetken palkan mukaan vaan joko prosenttiperusteella tai lomanmääräytymisvuoden työajan mukaisen palkan perusteella.

Kirjanpidon asiantuntija Teija Kerbs
Helsingin seudun kauppakamari

**Toiminimen lopettaminen**

**Milloin toiminta loppuu**

Toiminta loppuu kun elinkeinonharjoittaminen lopetetaan ja koko varallisuus myydään tai otetaan yksitysikäyttöön. Jotta liikkeen- tai ammatinharjoittajan elinkeinotoimintaa pidetään loppuneena, ei jäljellä saa olla lainkaan varallisuutta tai velkoja.

**Kirjanpito ja yksityisotto**

Varat tulee realisoida ja myös velat maksaa mahdollisuuksien mukaan pois.Taseessa jäljellä oleva omaisuus arvostetaan poistamattomaan hankintamenoonsa tai sitä alempaan todennäköiseen luovoutushintaansa. Esimerkiksi auto otettaessa yksityiskäyttöön tulisi ottaa arvio vastaavan auton hinnasta esimerkiksi netin myytävien autojen palstalta tai pyytää arvio autoliikkeestä. Jäljellä olevat varat / velat tulee siirtää yksityistilille.

**Ilmoitusvelvollisuus verotuksessa yksityisotosta**

Elinkeinonharjoittajien veroilmoituksessa on ilmoitettava kalenterivuosittain jaoteltuna yrittäjän rahana tehdyt yksityisotot ja -sijoitukset sekä muut yksityisotot ja -sijoitukset. Lisäksi on annettava selvitys muun omaisuuden yksityissijoitusten ja -ottojen laadusta.

**Yksityisotot arvonlisäverotuksessa**

Arvonlisäverotuksessa yksityisotot käsitellään tavaran tai palvelun omaan käyttöön ottamista koskevien säännösten [AVL 21 §](http://www.liikekirjuri.fi/ocont.aspx?id=1922&book=2) ja [AVL 22 §](http://www.liikekirjuri.fi/ocont.aspx?id=1923&book=2)mukaisesti.

Oman käyttöön otettu hyödyke arvostetaan arvonlisäverotuksessa[AVL 74 §](http://www.liikekirjuri.fi/ocont.aspx?id=198&book=2):n tai [AVL 75 §](http://www.liikekirjuri.fi/ocont.aspx?id=199&book=2):n mukaisesti ostohintaan tai sitä alempaan todennäköiseen luovutushintaan. Itse valmistettu tavara tai suoritettu palvelu arvostetaan aiheutuneiden välittömien ja välillisten kustannusten mukaan.

Tavaran tai palvelun omaan käyttöön ottamisesta ei suoriteta veroa, kun elinkeinonharjoittaja ottaa vähäisessä määrin (840€ vuodessa) tavaroita tai palveluja omaan tai perheensä yksityiseen kulutukseen.( AVL 22a§)

**Annettavat ilmoitukset yritystoiminnasta**

*Lopettamisilmoitus*

Yritys- ja yhteisötietojärjestelmän kautta ( YTJ) annetaan sekä Patentti- ja rekisterihallituksen (PRH) kaupparekisteriin että Verohallinnolle tehtäväviin arvonlisävero-, ennakonperintä- että työnantajarekisteriin tehtävät muutokset. Tämä kaikki hoituu täyttämällä lomakkeen Y6.

*Arvonlisävero ja muut oma-aloitteiset verot*

Veroilmoitukset arvonlisäverosta, työnantajasuorituksista ja muista oma-aloitteisista veroista täytyy antaa jokaiselta verokaudelta rekisteröintien päättymiseen saakka, vaikka varsinaista toimintaa ei olisikaan enää ollut.

*Vuosi-ilmoitus*

Maksetuista palkoista sekä suorituksista tulee antaa maksuvuotta seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä

*Veroilmoitus*

Elinkeinotoiminnan veroilmoitus toiminnanpäättymisvuodelta on annettava viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun alussa riippumatta siitä, milloin tilikausi on tosiasiassa päättynyt. Ilmoita veroilmoituksella myös toiminnan päättyminen.

**Ennakkoverolippu**

Kun toiminta loppuu, tarkista ennakkoveron määrä. Ilmoita tarvittaessa uudet tiedot Verohallintoon, jotta et maksa ennakkoveroa liikaa tai liian vähän. Jos olet harjoittanut elinkeinotoimintaa yhdessä puolisosi kanssa, molempien puolisoiden täytyy hakea ennakkoveron muutosta.

**Materiaalin säilytysaika**

Liikkeen- tai ammatinharjoittajan on säilytettävä myös viimeisen tilikauden kirjnapitokirjat, tililuettelo ja tilinpäätös vähintään 10 vuotta tilikauden päättymisestä.

Tilikauden toisteet, viranomaisilmotukset sekä pöytäkirjat on säilytettävä vähintään 6 vuotta tilikauden kalenterivuoden päättymisestä.

Lakimies Mika Lahtinen
Helsingin seudun kauppakamari

**Aiesopimus – sitovuudesta ja sisällöstä**

Sopimusneuvottelujen aikana osapuolet voivat tehdä aiesopimuksen, jolla vahvistetaan aikomus tehdä sopimus. Sopimusneuvottelua on aiesopimuksen solmimishetkellä käyty sen aikaa, että on saavutettu riittävä yksimielisyys sopimuksesta, mutta pääsopimuksen tekeminen ei ole vielä mahdollista, koska täsmällisistä sopimusehdoista ei ole sovittu. Aiesopimuksen tekemisen jälkeen neuvotteluja jatketaan tavoitteena pääsopimuksen tekeminen. Aiesopimus ei perusta suoraan sopimussidonnaisuutta, eikä velvollisuutta tulevan sopimuksen tekemiseen.

Toisin kuin aiesopimus, esisopimus sitoo, eikä esisopimusta tule sekoittaa aiesopimukseen. Sopimuksen nimike ei kuitenkaan ratkaise sopimuksen sitovuutta, vaan se mitä sopimuksessa mahdollisesti sitovasti on sovittu.

Vaikka aiesopimus ei velvoita pääsopimuksen tekemiseen, se on sitova omana sopimuksenaan siinä sovituista asioista, esimerkiksi kilpailukiellosta aiesopimuksen aikana ja salassapidosta sopimusneuvotteluiden aikana ja niiden jälkeen. Aiesopimuksessa kirjataan ylös saavutettu yksimielisyys, siihen mennessä saavutettu neuvottelutulos ja miten toimia jatketaan osapuolien välillä.

Aiesopimuksessa voidaan myös sopia missä laajuudessa se sitoo, vaikka aiesopimus onkin luonteeltaan osapuolten julkilausuma.

Lähtökohtaisesti aiesopimus ei velvoita pääsopimuksen tekemiseen, mutta jos sopimusneuvotteluja on jatkettu niin pitkälle, että osapuolet voivat luottaa sopimuksen syntymiseen, sopimus voi aiheuttaa korvausvelvollisuuden osapuolten välille. Osapuolien välille voi syntyä aiesopimuksen perusteella vahva yhteisymmärrys tulevan pääsopimuksen syntymisestä ja sisällöstä ja tämän seurasuksena toinen osapuoli voi ryhtyä toimenpiteisiin, jotka vaativat kustannuksia, koska hän luottaa pääsopimuksen syntymiseen. Jos tässä tilanteessa sopimusneuvottelut keskeytyvät, voi toinen osapuoli olla korvausvelvollinen toiselle toimenpiteistä aiheutuvista kustannuksista.

Aiesopimuksesta käytetään englanninkielistä termiä ”letter of intent” tai myös ”memorandum of understanding”.

Aiesopimus voi velvoittaa pidättäytymään sopimusneuvotteluista muiden kanssa, jolloin se on tältä osin velvoittava sopimus, jonka rikkomisen seuraamukset ovat samat kuin muissa sopimusrikkomuksissa. Aiesopimuksessa voidaan sopia, kuinka kauan neuvottelukielto on voimassa tai millä edellytyksillä se lakkaa.

Aiesopimuksessa tulee/ kannattaa sopia yleensä seuraavista seikoista:

* Osapuolet
* Mistä osapuolet ovat mahdollisesti sopimassa myöhemmin ja lopullisen sopimuksen alustava sisältö
* Sopimuksen tavoite ja kohde
* Neuvotteluaikataulu
* Edellytykset, joiden täytyttyä pääsopimus syntyy
* Osapuolten oikeudet ja velvollisuudet
* Kustannuksista vastaaminen
* Asiakirjojen luovuttaminen ja käsittely
* Salassapito
* Kilpailukielto
* Rekrytointikielto
* Neuvottelukielto
* Sopimussakko
* Käsiraha
* Aiesopimuksen voimassaoloaika tai millä edellytyksillä se lakkaa

Veroasiantuntija Jukka Koivumäki
Helsingin seudun kauppakamari
 **Verovapaat henkilökuntaedut**

Kaikki rahana tai rahanarvoisena etuutena saadut tulot ovat veronalaisia. Työnantajalta saadut edut ovat siis pääsääntöisesti veronlaista tuloa, ellei tuloverolaissa erikseen ole jotain etua verovapaaksi säädetty. Myös oikeuskäytäntö voi aikaansaada jonkin laissa mainitsemattoman edun verovapauden. Tuloverolain 69 §:ssä säädetään verovapaista tavanomaisista henkilökuntaeduista.

**Tavanomainen henkilökuntaetu**

Työnantajan henkilökunnalle järjestämät etuudet voivat olla verovapaita, kun tietyt kriteerit täyttyvät. Edun on tultava omalta työantajalta tai samaan konserniin kuuluvalta yhtiöltä. Jos edun antaja on asiakas tai yhteistyökumppani, kyse ei ole tavanomaisesta henkilökuntaedusta vaan todennäköisesti veronalaisesta edusta. Henkilökuntaetu voidaan antaa koko henkilökunnalla ja työnantajan palveluksesta eläkkeellä oleville. Verovapaat henkilökuntaedut ovat kollektiivisia eli etu on nimenomaan tarjottava koko henkilökunnalle. Erityistapauksissa objektiivisin perustein jotain etua voidaan tarjota vain tietylle henkilöstöryhmälle, mutta kollektiivisuus on pääsääntö. Edut on oltava tavanomaisia ja kohtuullisia. Tavanomaisuudella tarkoitettaan sitä, että millaisia etuja muut yritykset työntekijöilleen yleisesti Suomessa ja samalla alalla tarjoavat. Kohtuullisuudella tarkoitetaan edun laatua ja raha-arvoa. Raha-arvossa tulee ottaa huomioon sekä työnantajalle edusta aiheutuneet kustannukset, että työntekijän säästyneet elantomenot. Työstä, tehtävästä tai palveluksesta korvauksena annettu etu ei ole verovapaa. Etu ei ole myöskään verovapaa, jos se annetaan palkan sijasta.

**TVL 69 §:ssä luetellaan tavanomaiset verovapaat henkilökuntaedut**

* etu työnantajan järjestämästä työterveydenhuollosta lukuun ottamatta työnteijän omien työterveyshuollon ulkopuolisten sairaus- ja terveydenhoitokulujen korvaukset
* henkilökunta-alennus työnantajan tuottamista tai kaupan pitämistä tavaroista tai palveluksista
* merkkipäivälahja tai vähäinen muu lahja, joka on saatu muuna kuin rahana tai siihen verrattavana suorituksena
* etu työnantajan järjestämästä virkistys- ja harrastustoiminnasta
* etu työnantajan järjestämästä yhteiskuljetuksesta asunnon ja työpaikan välisillä matkoilla
* toimialalla tavanomainen ja kohtuullinen etu, jonka liikenteenharjoittajan palveluksessa tai tämän palveluksesta eläkkeellä oleva saa työnantajalta matkaan oikeuttavana vapaa- tai alennuslippuna
* työnantajan tilapäisesti järjestämä sairaan lapsen hoitoetu ajalta, jona työntekijällä olisi oikeus hoitovapaaseen täysin palkkaeduin
* työntekijän työkäyttöä varten järjestetyn tietoliikenneyhteyden yksityiskäyttö
* enintään 400 euron vuosittainen etu työnantajan tarjoamasta työntekijän omaehtoisesta liikunta- tai kulttuuritoiminnasta
* entiselle työntekijälle tarjottu työterveyshuolto työsuhteen päättymisestä kuuden kuukauden ajan

Yllä oleva luettelo ei ole tyhjentävä. Muunkinlainen tavanomainen ja kohtuullinen etu voi olla verovapaa. Oikeuskäytäntö luo tulkintaa muiden etujen verotuskohtelusta. Oikeuskäytännöstä ja Verohallinnon ohjeista on muodostunut näihin kaikkiin etuihin tavanomaisuuden ja kohtuullisuuden kriteerit. Kriteerit saattavat liittyä edun raha-arvoon, edun sisältöön tai saadun edun toistuvuuteen.