

ETÄTYÖN JURIDISET JA VEROTUKSELLISET NÄKÖKULMAT

Opas yrityksille



ETÄTYÖN JURIDISET JA VEROTUKSELLISET NÄKÖKULMAT - OPAS YRITYKSILLE

SISÄLTÖ

Sisältö	1
Johdanto	2
Etätyön määritelmä	3
Etätyö kotimaassa	3
Kotimaan etätyön juridiset näkökulmat	3
Kotimaan etätyön veronäkökulmat	4
Työhuone ja työvälineet	4
Tietoliikenneyhteydet	4
Matkakustannukset ja muut edut	5
Työnantajan muistilista kotimaan etätyöhön	6
Etätyö ulkomailla	7
Ulkomaan etätyön juridiset näkökulmat	7
Ulkomaan etätyön veronäkökulmat	8
Ulkomailla tehdyn etätyön verotus	8
Kiinteän toimipaikan muodostuminen ja työnantajavelvoitteet ulkomailla	9
Sosiaaliturva ulkomailla työskentelyn ajan	9
Työnantajan muistilista ulkomaan etätyöhön	10
Lopuksi	11
Alder & Sound – Luotettua neuvonantoa vuodesta 2010	12

*Klikkaamalla otsikkoa pääset suoraan kyseiseen kohtaan!

JOHDANTO

Työ voi yhä useammin olla aikaan ja paikkaan sitomatonta, ja etätyöstä onkin tullut meille monelle jo tuttu termi. Erityisesti tietotyössä etätyö on yleistynyt kohisten viimeisen vuosikymmenen aikana, kun kehittyvä teknologia on mahdollistanut yhä sujuvamman viestinnän ja tiimien välisen yhteistyön myös etänä. Etätyön tekemiseen liittyy kuitenkin sekä lain että verotuksen näkökulmasta muutamia huomioitavia seikkoja, jotka koskevat sekä työntekijöitä että työnantajia.

Kokosimme tämän oppaan asiantuntijoidemme voimin avuksesi etätyön navigointiin. Käsittelemme oppaassa yleisimpiä työnantajan velvoitteita sekä kotimaan että ulkomaan etätyöhön liittyen. Oppaan tavoitteena on auttaa sinua ymmärtämään etätyön verotuksellisia ja juridisia koukeroita paremmin, jotta voit tukea työntekijöitäs etätyöaikana tai etätyöhön siirtymisessä. Tämä opas on kuitenkin yleisluontoinen katsaus, jota ei voida tulkita varsinaiseksi neuvonannoksi. Suosittelemme, että etätyöskentelytilanteissa, erityisesti ulkomaan etätyössä, tehdään aina tarkempi arvio työskentelyyn liittyvistä seikoista tapauskohtaisesti.

Antoisia lukuhetkiä,

Alder + Sound

ETÄTYÖN MÄÄRITELMÄ

Lain näkökulmasta etätyöllä tarkoitetaan tavanomaista työtä, joka suoritetaan varsinaisen työntekopaikan ulkopuolella, vaikka sama työ olisi mahdollista tehdä työnantajan tiloissa. Käytännössä tämä tarkoittaa järjestelyä, jossa työntekijä on sopinut työnantajan kanssa työskentelystä osan ajasta tai kokonaan toimiston sijasta esimerkiksi kotikonttorilla, kesämökillä tai vaikkapa ulkomailla. Etätyöksi työ lasketaan silloin, kun työsopimuksessa sovitut työtehtävät jatkuvat työn suorittamispaikasta riippumatta. Varsinaiset työkomennukset, joissa työn luonne vaatii muuttoa ulkomaille, eivät siis ole etätyötä. Tässä oppaassa ei ole käsitelty ulkomaan työkomennukseen liittyviä huomioon otettavia asioita.

ETÄTYÖ KOTIMAASSA

Kotimaan etätyön juridiset näkökulmat

Kotimaassa tapahtuvaa etätyöskentelyä koskee sama lainsäädäntö, samat työsuhteen ehdot sekä samat oikeudet ja velvollisuudet, kuin tavanomaista toimistossa suoritettavaa työtä. Etätyöpäivät lasketaan tavallisiksi kotimaan työssäolopäiviksi ja työtä voi tehdä kokonaan tai osittain etänä, riippuen siitä, mitä työnantajan kanssa on sovittu. Lainopillisesti huomioitavia seikkoja tavanomaisen työoikeudellisen sääntelyn lisäksi ovat erityisesti mm. työntekovelvoitteen laajuus, työaikalain määräysten huomioiminen, työturvallisuusvelvoitteet sekä työntekijän vakuutusturvan kattavuus. On huomionarvoista, että lakisääteisen tapaturmavakuutuksen kattavuus etätyössä on yleensä varsinaisella työntekemispaikalla suoritettavaa työtä heikompi.

Mikäli etätyötä tehdään säännöllisesti ja pitkäkestoisesti, kannattaa siitä sopia työnantajan ja työntekijän välillä kirjallisesti. Etätyötä koskevassa työsopimuksen liitteessä voidaan sopia esimerkiksi etätyön myötä muuttuneista kuluista, kuten työtarvikkeista, kalusteista, tietoliikenneyhteyksistä ja matkakustannusten korvauksista.

Työnantajan oikeus valvoa työntekoa ja johtaa työtä (direktio-oikeus) pysyy etätyön myötä ennallaan. Työnantajana kannattaa miettiä ennakkoon, mitä se omassa organisaatiossaan etätyötä tehdessä tarkoittaa. Pelisäännöistä on hyvä sopia yhdessä hyvissä ajoin, jotta etätyö olisi sujuvaa ja mielekästä sekä työnantajalle että työntekijälle.

Etätyöhön siirtymiseen tulee aina saada työntekijän hyväksyntä, ellei etätyöhön liity työnantajasta riippumattomia pakotteita (kuten koronapandemian aiheuttama poikkeustila). Jos etätyöstä ei ole ennalta työsopimuksessa sovittu, tarkoittaa etätyöhön siirtyminen muutosta työsuhteen ehtoihin. Ilman erillistä sopimusta työsuhteen ehdot pysyvät sellaisenaan voimassa myös etätyössä, sillä työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa työsuhteen ehtoja.

Muita työnantajan kannalta huomioitavia velvoitteita ovat esimerkiksi työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin takaaminen. Työnantajalla on luonnollisesti etätyössä vain rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa työntekijän työolosuhteisiin, mutta työhyvinvointia ja -ergonomiaa voidaan edistää esimerkiksi hankkimalla kotiin vastaavat työvälineet kuin toimistolla. Kalusteiden ja työvälineiden hankinnassa täytyy kuitenkin huomioida mahdollinen työnantajan ennakonpidätysvelvollisuus etujen osalta ja mahdolliset vaikutukset työntekijän henkilökohtaiseen verotukseen.

Kotimaan etätyön veronäkökulmat

Verotuksen näkökulmasta etätyöhön liittyy erityisesti työntekijän, mutta myös työnantajan kannalta huomioitavia seikkoja. Tällaisia ovat mm. työhuoneeseen, työvälineisiin, tietoliikenneyhteyksiin ja matkakustannuksiin liittyvät kustannukset ja vähennysoikeus.

Työhuone ja työvälineet

Etätyön tekemistä voidaan tukea sillä, että työnantaja hankkii työntekijälle toimistokalusteita ja työvälineitä etätyöskentelyä varten. Tässä tapauksessa on huomioitava, että mikäli työnantaja hankkii kalusteita tai työvälineitä työntekijän henkilökohtaiseen omistukseen, katsotaan näiden käypä arvo työntekijän palkaksi, jonka työnantaja on velvollinen ilmoittamaan tulorekisteriin.

Jos työntekijä sen sijaan hankkii itse kotiinsa työkäyttöön tarkoitettuja työvälineitä (esimerkiksi tietokone, näyttö ja näppäimet), voi työntekijä vähentää omassa verotuksessaan niiden hankinta-, huolto- ja korjausmenot tulonhankkimiskuluina, jos välineet ovat työntekijällä pääasiallisesti työkäytössä. Työntekijä on myös oikeutettu työhuonevähennykseen, joka voidaan tehdä joko kaavamaisesti tai todellisiin kuluihin perustuen.

Työntekijän kannattaa huomioida, että kaikkien palkansaajien veroilmoituksella on automaattisesti 750 euron tulonhankkimisvähennys (verovuodelta 2021). Jos tulonhankkimismenot kokonaisuudessaan (sekä työhuoneeseen että työvälineisiin liittyvät kulut) eivät ylitä tätä rajaa, ei niitä tarvitse erikseen ilmoittaa veroilmoituksella.

Tietoliikenneyhteydet

Työnantaja voi hankkia työntekijälle työkäyttöön tarkoitetun verkkoyhteyden, jolloin etu on työntekijälle verovapaata sekä työikäytön että yksityiskäytön osalta. Vaihtoehtoisesti työnantaja voi korvata myös työntekijän itse hankkiman verkkoyhteyden kustannuksia, mutta tällöin korvaus on työntekijän veronalaista tuloa, josta työnantaja on velvollinen suorittamaan ennakonpidätyksen.

Työntekijä voi kuitenkin vähentää tulonhankkimismenoina myös itse hankkimansa tietoliikenneyhteyden (verkkoyhteys, esim. laajakaista) työikäytön kustannukset. Työntekijän itse hankkimasta verkkoyhteydestä vähennysoikeus on 50 %, kun verkkoyhteys on työntekijällä osittain työikäytössä ja 100 %, kun verkkoyhteys on pääasiassa työikäytössä.

Matkakustannukset ja muut edut

Myös etätyössä työntekijä voi vähentää asunnon ja varsinaisen työpaikan väliset matkakustannukset verotuksessa niiltä päiviltä, jolloin matkustaa työskentelemään työnantajan toimipaikalle. Mikäli työnantaja korvaa työntekijälle asunnon ja työpaikan välisiä matkakuluja, käsitellään nämä työntekijän palkkana, eikä työnantaja voi korvata näitä pääsääntöisesti verovapaasti, kuten tietyin edellytyksin on mahdollista työmatkasta aiheutuneiden kustannusten osalta.

Matkakuluissa tulee yleisesti huomioida verottajan ajantasaiset ohjeet. Etätyössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että kilometrikorvaukset voidaan laskea vain varsinaiselta työntekopaikalta, joka on työsopimuksessa määritelty. Jos kyseessä on pidempiaikainen etätyö, on työsopimuksen liitteeksi hyvä tehdä sopimus etätyöstä, jossa määritellään mm. pääsääntöinen työntekopaikka. Näin säästytään väärinymmärryksiltä myös matkakulujen korvauksissa.

Mitä tulee muihin etuihin etätyöaikana, säilyvät ne ennallaan työsuhteen ehtojen mukaisesti. Esimerkiksi työnantajan tarjoama ravintoetu on normaalisti käytettävissä myös etätyössä. Lisää tietoa etätyöhön liittyvistä kustannuksista ja niiden vähennysoikeudesta työntekijän verotuksessa voit lukea blogistamme: [Etätyöskentelyn veronäkökohtia, osa 1.](#)



Työnantajan muistilista kotimaan etätyöhön

Huolehdi ainakin seuraavat asiat, kun työntekijä siirtyy tekemään säännöllistä tai pitkäaikaista etätyötä:

- ☑ Laadi työntekijän kanssa sopimus etätyöstä työ sopimuksen liitteeksi
- ☑ Sopikaa yhteisistä pelisäännöistä, kuten työajan seurannasta, työn johtamisesta ja viestintäkäytännöistä
- ☑ Varmista, että etätyöhön on työntekijöiden suostumus tai että etätyö ei aiheuta muutosta työsuhteen ehtoihin
- ☑ Varmista työntekijöiden työhyvinvointi ja -turvallisuus myös etätyössä
- ☑ Tarkista verottajan ohjeet henkilökuntaetujen tarjoamisesta, kun hankit työntekijälle kalusteita tai työntekovälineitä etäkonttorille
- ☑ Huomioi matkakulujen korvaamisessa verottajan ohjeet
- ☑ Tarkista lakisääteisten vakuutusten laajuus – työntekijöiden vakuutusturvaa etätyössä voidaan parantaa vapaaehtoisilla vakuutuksilla

ETÄTYÖ ULKOMAILLA

Etätyö ulkomailta tarkoittaa käytännössä samaa kuin etätyö kotimaassakin – eli nykyisen työsopimuksen mukaisen työn tekemistä muualla kuin varsinaisella työntekopaikalla. Ulkomaan etätyöstä puhuttaessa työnantajan ja työntekijän on hyvä huomioida ja selvittää hallinnolliset seikat etukäteen, sillä eri maiden paikallinen lainsäädäntö ja verosopimukset saattavat vaikuttaa mm. työnantajan raportointivelvollisuuksiin ja työntekijän verotukseen.

Ulkomaan etätyöstä puhuttaessa on tärkeää huomioida, että työkomennukset eivät ole sama asia kuin etätyö. Työkomennus eroaa etätyöstä siten, että muutto ulkomaille johtuu työnantajan osoittamista työtehtävistä. Työkomennusta varten tulisi laatia erillinen komennussopimus, jossa sovitaan työn yksityiskohdista ulkomaankomennuksen ajaksi.

Etätyö ulkomailta voi tarkoittaa esimerkiksi puolison tai perheen työkomennuksen perässä muuttamista niin, että työsuhde suomalaiseen työnantajaan säilyy tai ulkomaisen työntekijän rekrytoimista suomalaiseen yhtiöön niin, että työntekijä työskentelee Suomen yhtiön lukuun kotimaastaan käsin.

Ulkomaan etätyön juridiset näkökulmat

Kuten kotimaan etätyössä, myös ulkomaan etätyössä noudatetaan lähtökohtaisesti työntekijän varsinaista työsopimusta. Etenkin pidempiaikaisesta ulkomaan etätyöstä kannattaa kuitenkin tehdä erillinen etätyösopimus, jossa määritellään työn tekemiseen liittyvät yksityiskohdat molemminpuolisine velvoitteineen ja oikeuksineen. Ulkomaan etätyöstä sopiessa kannattaa kiinnittää huomiota esimerkiksi työaikaan. Onko Suomen ja kohdemaan välillä aikaeroa ja miten työajasta tällöin sovitaan?

Lähtökohtaisesti Suomen lakia voidaan soveltaa myös ulkomaan etätyöhön silloin, kun työntekijä lähtee Suomesta ulkomaille tekemään työtä suomalaisen työnantajan lukuun. Tietyissä poikkeustilanteissa saatetaan soveltaa paikallista työlainsäädäntöä, joko Suomen lain lisäksi tai tietyissä tilanteissa jopa kokonaan Suomen lain sijaan. Nämä seikat tulee aina selvittää tapauskohtaisesti asiantuntijan kanssa. Työnantajalle saattaa aiheutua myös erilaisia maakohtaisia ilmoitus- ja rekisteröintivelvollisuuksia, jotka voidaan selvittää vain yhteistyössä kohdemaan viranomaisten kanssa. Selvitystyössä voi auttaa kotimainen laki- ja veroasiantuntija, jolla on olemassa valmiit verkostot kyseiseen valtioon.

Ennakkoon kannattaa selvittää myös työntekijän viisumi- ja työlupa-asiat, vakuutukset sekä työterveyshuollon kattavuus, esimerkiksi sen käyttömahdollisuudet etäyhteyksin. Koska ulkomaan etätyö on lähtökohtaisesti vapaaehtoista, jää näistä asioista huolehtiminen yleensä työntekijän vastuulle. Työnantaja voi kuitenkin auttaa urakassa esimerkiksi selvittämällä, kattaako työnantajan vakuutus työskentelyn ulkomailta. Lisäksi työnantajan intressissä on mm. sen varmistaminen, että työntekijällä on lupa työn tekemiseen kohdemaassa.

Ulkomaan etätyön veronäkökulmat

Pääsääntöisesti ulkomaan etätyöskentelyllä ei ole vaikutusta verotuksen toimittamiseen Suomessa. Ulkomaan etätyöhön voi kuitenkin liittyä maakohtaisia velvoitteita ja poikkeuksia, minkä vuoksi sekä työnantajan että työntekijän kannattaa ensimmäiseksi selvittää oma verotuksellinen asemansa työskentelyvaltiossa. Työskentelyvaltiolla tarkoitetaan tässä sitä maata, josta käsin työntekijä työskentelee suomalaisen yritykseen.

Ulkomailla tehdyn etätyön verotus

Kun suomalaisen yrityksen suomalainen työntekijä lähtee ulkomaille etätöihin, verotetaan työntekijän palkka tavanomaisesti Suomessa. Jos siis työntekijällä on ennen ulkomaille etätyöskentelemään lähtemistä vakituinen kotipaikka Suomessa, hän on yleisesti verovelvollinen Suomessa. Jos etätyöskentely ulkomailla ei ole pysyvää tai vakituista, säilyy verovelvollisuus Suomessa lähtökohtaisesti koko etätyöskentelyn ajan. Suomalaisen työnantajan tulee silloin toimittaa normaaliin tapaan palkasta ennakonpidätys työntekijän verokortin mukaan ja ilmoittaa palkka tulorekisteriin. Tulee myös huomata, että niin sanottu kuuden kuukauden sääntö palkan verovapaudesta ei yleensä sovellu ulkomaan etätyöhön, koska ulkomailla oleskelu ei johdu työstä.

Tietyissä tapauksissa kuitenkin myös työskentelyvaltiolle voi syntyä verotusoikeus työntekijän palkkaan paikallisen lainsäädännön mukaan. Usein verovelvollisuus kohdemaassa syntyy, jos maassa vietetty aika ylittää noin kuusi kuukautta, mutta tästä pääsäännöstä on maakohtaisia poikkeuksia. Lisäksi kyseeseen voi tulla esimerkiksi tilanne, jossa työskentelyvaltio toteaa suomalaisen osakeyhtiön toimintojen muodostavan ulkomaille kiinteään toimipaikan. Mikäli suomalaiselle työnantajayhtiölle katsotaan muodostuvan kiinteä toimipaikka kyseisessä työskentelyvaltioissa, voi työntekijälle muodostua veronmaksuvelvollisuus niiden työskentelypäivien osalta, joiden katsotaan kohdistuvan ulkomaiseen kiinteään toimipaikkaan.

Vaikka suomalaiselle työnantajayritykselle ei muodostuisi kiinteää toimipaikkaa etätyöntekijän työskentelyvaltioon, voi työnantajalle syntyä muita työnantaja-asemaan liittyviä velvoitteita, kuten ennakonpidätys- ja raportointivelvoitteita kyseiseen maahan.

Myös työntekijän kannattaa selvittää henkilökohtainen verotuksellinen asemansa työskentelyvaltiossa, sillä joissain poikkeustapauksissa saattaa syntyä tuplaverotustilanne. Kaksinkertaisen verotuksen poistamista haetaan pääsääntöisesti työntekijän verotuksellisessa asuinvaltiossa. Verotuksellisen asuinvaltion määrittämisessä sekä mahdollisen kaksinkertaisen verotuksen poistamisessa on erittäin suositeltavaa käyttää kokeneen veroasiantuntijan apua.

Kiinteän toimipaikan muodostuminen ja työnantajavelvoitteet ulkomailla

Yritykselle voi muodostua kiinteä toimipaikka etätyöntekijän työskentelyvaltioon, jos yrityksellä on kyseisessä valtiossa liikepaikka, jota sillä on oikeus käyttää ja joka sijaitsee tietyllä alueella tietyn ajanjakson ajan ja josta käsin liiketoimintaa harjoitetaan. Tällainen liikepaikka voi muodostua esimerkiksi yrityksen työntekijän kotiin ulkomailla, jos työntekijä käyttää asuntoaan myös toimistona. Myös myyntitoiminnot voivat muodostaa kiinteän toimipaikan. Esimerkiksi jos työntekijällä on valtuus tehdä sopimuksia suomalaisen työnantajayrityksen nimissä ja yrityksen puolesta, on riskinä kiinteän toimipaikan muodostuminen.

Kiinteän toimipaikan muodostuminen määritellään maiden välisen verosopimuksen sekä paikallisen lainsäädännön perusteella. Työnantajan on lähtökohtaisesti hyvä tehdä arvio kiinteän toimipaikan muodostumisesta työskentelyvaltioon kaikissa ulkomaan etätyötilanteissa.

Tyypillisimmin kiinteän toimipaikan voidaan katsoa muodostuvan sitä helpommin, mitä kauemmin ulkomailla oleskellaan. Verotusoikeus täytyy aina, maiden välisestä mahdollisesta verosopimuksesta huolimatta, selvittää paikallisesti työskentelyvaltion lainsäädäntö ja verotuskäytäntö huomioiden.

Mahdollisesta kiinteästä toimipaikasta johtuen suomalaiselle työnantajayritykselle voi syntyä erilaisia raportointi-, rekisteröinti- ja veronmaksuvelvoitteita työntekijän työskentelyvaltioon. Tyypillisesti kiinteän toimipaikan muodostuessa suomalainen työnantajayhtiö voidaan rinnastaa paikalliseksi työnantajaksi.

Sosiaaliturva ulkomailla työskentelyn ajan

Vaikka etätyöntekijä työskentelee ulkomailla suomalaisen työnantajan lukuun ja maksaa veroja Suomeen, ei tämä kuitenkaan automaattisesti tarkoita sitä, että työntekijä kuuluu Suomen sosiaaliturvan piiriin ulkomailla työskentelyn aikana. Monelle työnantajalle ja työntekijälle voi tulla yllätyksenä, että pääsääntöisesti etätyöntekijä itse asiassa kuuluisi työskentelyvaltion sosiaaliturvan piiriin, jolloin sosiaaliturvamaksut maksettaisiin kyseiseen maahan ja oikeus sosiaaliturvaetuuksiin (esimerkiksi eläke) määräytyisi työskentelymaan lakien mukaisesti.

Jos työntekijä asuu EU/ETA-maassa, Sveitsissä tai muussa sosiaaliturvasopimusmaassa, voidaan työntekijälle tietyin edellytyksin hakea A1-todistusta Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta Suomen Eläketurvakeskukselta. Jos työntekijä asuu EU/ETA-maiden tai Sveitsin ulkopuolella tai sosiaaliturvasopimuksettomassa maassa, Eläketurvakeskus ei myönnä sosiaaliturvaan kuulumisesta todistusta. Sen sijaan työntekijä voi hakea päätöstä asumisperusteisesta sosiaaliturvasta Kansaneläkelaitokselta.

Työnantajan muistilista ulkomaan etätyöhön

Ulkomaan etätyöhön liittyy runsaasti selvitettäviä yksityiskohtia, jonka vuoksi kokosimme avuksesi työtä helpottavan muistilistan. Huolehdi ainakin näistä asioista, kun työntekijä siirtyy etätöihin ulkomaille:

- ☑ Laadi työntekijän kanssa sopimus etätyöstä työsopimuksen liitteeksi
- ☑ Selvitä mahdolliset maakohtaiset ilmoitus- ja rekisteröintivaatimukset sekä ennakonpidätys- ja raportointivelvoitteet
- ☑ Tarkista, sovelletaanko tapauksessa paikallista työlainsäädäntöä
- ☑ Varmista yhdessä työntekijän kanssa, että työntekijän viisumi- ja työlupa-asiat sekä vakuutukset ovat kunnossa
- ☑ Selvitä verotuksellinen asemasi työnantajana työskentelyvaltiossa
- ☑ Selvitä työntekijän verotuksellinen asema työskentelyvaltiossa
- ☑ Selvitä, onko riskiä kiinteän toimipaikan muodostumiselle
- ☑ Auta työntekijää tarvittaessa hankkimaan paikallinen kotipaikkatodistus
- ☑ Auta työntekijää selvittämään sosiaaliturva-asiat ulkomailla työskentelyn ajaksi (tarvittaessa hankittava A1-todistus tai päätös KELAn asumisperusteisesta sosiaaliturvasta)

LOPUKSI

Vaikka etätyö saattaa olla monille meistä jo tuttu osa arkea, liittyy siihen silti yllättävä määrä huomioitavia seikkoja ja velvollisuuksia sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Erityisesti ulkomaan etätyöhön liittyvien yksityiskohtien selvittäminen vaatii paitsi aikaa, myös vahvaa asiantuntijuutta laki- ja verotusasioissa. Ei riitä, että työntekijä huolehtii omasta henkilökohtaisesta verotuksestaan ja velvollisuuksistaan, vaan etätyöjärjestelyt ovat ennen kaikkea yhteispelejä.

Usein fiksuinta on turvautua etätyön vero- ja lakiasioissa asiantuntevaan kumppaniin. Esimerkiksi ulkomaan etätyön velvoitteiden selvittämisessä Alder & Soundin paikalliset kumppaniverkostot ympäri maailman tuovat huomattavaa lisäarvoa sujuvoittamalla ja nopeuttamalla koko selvitysprosessia.

Asiantunteva kumppani myös varmistaa, ettei yksikään tärkeä yksityiskohta jää huomaamatta. Kumppanin ansiosta saat työnantajana keskittyä aidosti arvoa tuottavaan työhön, kun paperityöt ja vaadittavat selvitykset hoituvat luotettavasti ajallaan.



ALDER & SOUND – luotettua neuvonantoa vuodesta 2010

Olemme kasvuyhtiöiden ja kansainvälisillä markkinoilla toimivien konsernien luottokumppani kaikissa vero- ja lakiasioissa. Lisäksi tarjoamme monipuolisesti palveluja yrityskauppoihin ja muihin järjestelyihin liittyen sekä henkilökohtaista neuvonantoa yrittäjäosakkaille ja muille yksityishenkilöille.

Tarjoamme kokonaisvaltaisia ratkaisuja liiketoiminnan eri vaiheisiin. Avustamme kansainvälisissä vero- ja sosiaaliturvakysymyksissä ja tarvittaessa kauttamme hoituu myös kohdemaan lainsäädännön sekä velvoitteiden selvittäminen kattavan kansainvälisen kumppaniverkostomme ansiosta. Neuvomme asiakkaitamme työoikeuteen liittyvissä päivittäisissä kysymyksissä sekä avustamme työsopimusten laatimisessa myös etätyötapauksissa.

Keskustelemme mielellämme lisää mm. yrityksesi etätyöstä ja kansainvälisistä tilanteista.

JUTELLAAN LISÄÄ!



PAULIINA KARUMAA

Senior Associate

+358 44 239 9655

pauliina.karumaa@aldersound.fi



ANNA TALLQVIST-RANTANEN

Senior Associate

+358 40 831 7473

anna.tallqvist-rantanen@aldersound.fi

ALDER & SOUND

Alder & Sound Oy | BID 2293331-1 | aldersound.fi
Helsinki | Turku | Tampere