

Timo Hynynen

**YHDISTYKSEN VARAINHANKINTA JA
LAINSÄÄDÄNTÖ**

Saimaan ammattikorkeakoulun julkaisu

Saimaa University of Applied Sciences Publications



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Saimaan ammattikorkeakoulun julkaisu

Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 69

ISBN 978-952-7055-35-9 (PDF)

ISSN 1797-7266

SISÄLLYSLUETTELO

1. Alkusanat
2. Yhdistyksen varainhankinta ja lainsäädäntö
 - 2.1. Mitä yhdistys saa tehdä?
 - 2.2. Milloin varainhankinta muuttuu liiketoiminnaksi
 - 2.3. Viranomaisille tehtävät ilmoitukset ja raportointi
3. Työntekijän palkkaaminen ja työsuhde
 - 3.1. Mikä on työsuhde?
 - 3.2. Harrastustoimintaa vai työtä?
 - 3.3. Työsuhteessa noudatettavat pelisäännöt
 - 3.3.1 Kirjallinen vai suullinen työsopimus?
 - 3.3.2 Määräaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva työsopimus
 - 3.3.3 Työehtosopimuksen noudattaminen
 - 3.3.4 Palkanmaksu, lomaoikeus
 - 3.4. Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet, vastuu työntekijän toiminnasta ulkopuolisille
 - 3.4.1 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet
 - 3.4.2 Työsuhteen päättymisen
 - 3.4.3 Vakuutukset ja muut työsuhteen sivukulut
 - 3.4.4 Järjestöjen työsuhdetta koskevaa oikeuskäytäntöä
4. Vastuut vapaaehtoistyössä
 - 4.1. Mikä työ on vapaaehtoistyötä
 - 4.2. Vapaaehtoistyöntekijän oikeudet ja velvollisuudet
 - 4.3. Järjestön velvollisuudet vapaaehtoistyöntekijälle
5. Varainhankinnan verotus
 - 5.1. Järjestön verovapauden edellytykset
 - 5.2. Mikä on yleishyödyllisen yhteisön verotettavaa liiketoimintaa ja miten se verotetaan
 - 5.3. Etuoikeutetut tulot – näitä ei veroteta
 - 5.4. Superyleishyödylliset yhteisöt
 - 5.5. Arvonlisäverotus
 - 5.6. Järjestöjen verotusta koskevaa oikeuskäytäntöä
 - 5.7. Verotusta koskevia ohjeita

1. ALKUSANAT

Tämä opas on laadittu Saimaan ammattikorkeakoulun ja Kaakkois-Suomen sosiaali-alan osaamiskeskus (Socom) Oy:n yhteisessä hankkeessa nimeltä Järjestöjen palvelut osaksi hyvinvoinnin ekosysteemiä – työtä ja osallisuutta nuorille. Hankkeen rahoittajana toimii Kestävää kasvua ja työtä 2014 -2020 Suomen rakennerahasto-ohjelman toimintalinjasta 5. Sosiaalinen osallisuus ja köyhyyden torjunta, Hämeen ELY-keskus.

Hankkeen aikana toteutettiin koulutustilaisuudet, joissa järjestöjen edustajia opastettiin järjestön varainhankinnassa ja siihen liittyvässä lainsäädännössä. Koulutusten tarkoituksena oli saada järjestöt hankkeeseen liittyvien toimintamuotojen lainsäädännöllisistä rajoista. Tämä opas on kirjoitettu koulutustilaisuuksien materiaalien sekä tilaisuuksissa käytyjen käytännön keskusteluiden pohjalta.

Oppaan aihepiireinä ovat yhdistystoiminta, työllistäminen, vapaaehtoistyö sekä järjestöjen verotus. Lainsäädäntöä ja oikeuskäytäntöä on seurattu syyskuulle 2016 asti.

2. Yhdistyksen varainhankinta ja lainsäädäntö

2.1. Mitä yhdistys saa tehdä?

Yhdistyksen sallitut varainhankinnan muodot on kerrottu sen säännöissä. Tavanomaisimpia ovat jäsenmaksut, myyntitulot ja lahjoitukset. Jos yhdistys aikoo aloittaa muunlaisen varainhankinnan, on siitä tehtävä muutos sääntöihin.

Yhdistyksen saa yhdistyslain mukaan perustaa ”aatteellisen tarkoituksen yhteistä toteuttamista varten”. Tarkoitus ei saa olla ”lain tai hyvien tapojen vastainen”.

Yhdistyksen säännöissä määritetään yhdistyksen toiminnan tarkoitus. Yhdistyksen on toimittava tarkoituksensa mukaisesti, eli sen toiminnan tulee tähdätä tarkoituksen toteuttamiseen. Lainsäädännössä ei sen tarkemmin ole määritelty, miten tavoite toteutetaan, joten yhdistys voi itse päättää toimintamuodoistaan.

Yhdistys saa toimintansa rahoittamiseksi järjestää varainhankintaa. Yhdistyslain mukaan yhdistys saa harjoittaa vain sellaista elinkeinoa tai ansiotoimintaa, josta on määrätty sen säännöissä. Yhdistys saa lisäksi harjoittaa tarkoituksensa toteuttamiseen välittömästi liittyvää varainhankintaa sekä lisäksi taloudellisesti vähäpätöisenä pidettävää liiketoimintaa.

Yhdistyksen säännöissä varainhankinta on usein määritelty seuraavasti:

Toimintansa tukemiseksi yhdistys voi ottaa vastaan avustuksia, lahjoituksia ja testamentteja sekä toimeenpanna asianmukaisen luvan saatuaan arpajaisia, rahankeräyksiä, myyjäisiä ja huvitilaisuuksia.

Lisäksi säännöissä on useimmiten maininta, että yhdistys voi järjestää koulutus-ym. tilaisuuksia.

Mikäli järjestö harrastaa tavanomaista laajempaa varainhankintaa, on siitä syytä ottaa maininta sääntöihin. Uutta varainhankintaa tai elinkeinotoimintaa aloitettaessa kannattaa aina tarkistaa säännöt: sallivatko ne uuden toiminnan vai pitäisikö niitä muuttaa.

2.2. Milloin varainhankinta muuttuu liiketoiminnaksi?

Varainhankinta ei ole itsetarkoitus. Liika riskinotto voi vaarantaa koko yhdistyksen toiminnan. Harkitse missä muodossa varainhankintaa harjoitetaan.

Aatteellisen järjestön toiminnan tulee ensisijaisesti tähdätä järjestön päämäärän toteutumiseen. Mikäli järjestön toiminnan pääpaino siirtyy varainhankintaan tai

muuhun liiketoimintaan, on olemassa vaara siitä, että yhdistystä ei verotuksessa enää katsota yleishyödylliseksi yhteisöksi (katso tarkemmin kohta 4.1). Hyvinkin laaja taloudellinen toiminta voi olla hyväksyttävää, mikäli sen tarkoituksena on tukea järjestön varsinaista toimintaa.

Verotuksen lisäksi järjestön on tarkasteltava varainhankintaansa riskienhallinnan näkökulmasta: liian laaja tai riskialtis varainhankinta voi asettaa koko järjestön toiminnan vaakalaudalle. Suomalaisessa järjestökentässä on tästä varoittavia esimerkkejä.

Laajan varainhankinnan tai taloudellisen toiminnan järjestämiseksi on harkittava *yhtiöittämistä*. Järjestö voi perustaa riskialtista toimintaansa varten esimerkiksi osakeyhtiön tai osuuskunnan, jonka pääoman se omistaa. Tällöin riski varainhankinnasta jää vain sijoitetun pääoman suuruiseksi. Toisaalta on perehdyttävä tarkoin siihen, mitä vastuita erillisen yritystoiminnan käynnistäminen aiheuttaa, ja miten yritystoiminnan hallinto ja valvonta järjestetään.

2.3. Viranomaisille tehtävät ilmoitukset ja raportointi

Pidä yhdistyksen tiedot ajan tasalla!

Yhdistyksen toiminnassa tapahtuvista muutoksista on välittömästi tehtävä muutosilmoitus yhdistysrekisteriin. Jos järjestöllä on merkittävää varainhankintaa, on erityisen tärkeää pitää yhdistyksen päättävien elinten, eli useimmiten hallituksen, tiedot ajan tasalla. Jos järjestön säännöt eivät mahdollista jotain suunniteltua varainhankintaa, on sääntöjä muutettava ja uusitut säännöt hyväksyttävä yhdistysrekisterissä.

Yhdistyksen tulee tehdä vuosittainen veroilmoitus vain, jos sillä on veronalaista tuloa, tai se on myynyt omaisuuttaan. Joskus verottaja voi myös pyytää veroilmoitusta. Velvollisuus koskee myös ns. yleishyödyllisiä järjestöjä. Oma-aloitteiset verot ja maksut taas on ilmoitettava säännöllisesti kausiveroilmoituksella. Oma-aloitteisiin veroihin kuuluvat muun muassa arvonlisävero, ennakonpidätykset maksetuista palkoista ja työnantajan sosiaaliturvamaksu. Vuosittain on annettava myös vuosi-ilmoitus. Sillä ilmoitetaan muun muassa työntekijöille maksetut palkat.

Yleishyödyllinen yhteisö ilmoittaa maksamansa matkakustannusten korvaukset työnantajan vuosi-ilmoituksella (Veroh 7801). Ilmoitus on tehtävä myös silloin, kun yhteisö ei maksa lainkaan varsinaista palkkaa tai palkkiota.

3. Työntekijän palkkaaminen ja työsuhde

Työsuhde syntyy, jos laissa säädetyt edellytykset ovat olemassa. Yhdistys ja työntekijä eivät voi keskenään sopia, että työsuhdetta ei ole olemassa

Suurin osa järjestötyöstä tehdään vapaaehtoisten voimin talkootyönä. Rajanveto talkootyön ja työsuhteessa tehdyn työn välillä on ongelmallinen esimerkiksi silloin,

kun talkoolaisille on korvattu matkakuluja tai muita kustannuksia. Oleellinen kysymys onkin, koska yhdistyksen ja työntekijän välinen suhde on työsuhde? Työsuhteen olemassaolo ratkaisee kysymyksen, onko yhdistys työnantaja ja sovelletaanko työoikeuden normeja vai ei.

Järjestöillä on luonnollisesti myös nimenomaisesti työntekijöiksi palkattuja henkilöitä. Pienenkin järjestön työntekijää koskevat samat säännökset ja työelämän pelisäännöt kuin mitä tahansa muutakin työsuhdetta koskee.

3.1. Mikä on työsuhde (työsuhteen tunnusmerkit)

Työsuhde on työnantajan ja työntekijän välinen sopimus työn tekemisestä. Työsuhde on olemassa, mikäli kaikki seuraavat edellytykset toteutuvat:

- työntekijä tekee työtä henkilökohtaisesti;
- vastiketta (palkkaa tai muuta vastiketta) vastaan;
- työnantajan (järjestön) lukuun;
- työnantajan johdon ja valvonnan alaisena

Esimerkiksi ammatinharjoittaja tai muu yksityisyrittäjä ei ole työsuhteessa, koska hän ei ole työnantajan johdon ja valvonnan alaisena, vaan päättää itse miten oman työsuorituksensa tekee.

Työsopimuslakia ei sovelleta tavalliseen harrastustoimintaan. Lakia ei sovelleta esimerkiksi järjestön luottamushenkilöihin, eikä henkilöihin jotka suorittavat järjestön toimintaan kuuluvaa vapaaehtoista toiminnan ohjaamista tai organisoimista (vapaaehtoistyötä käsitellään kohdissa 2.2 ja 3.1). Samoin lakia ei sovelleta luottamushenkilöihin, jotka vastaavat esimerkiksi tavanomaisesta varainhankinnasta, kuten talkoiden tai myyntitoiminnan järjestämisestä.

Työn teettäjä ja työn suorittaja eivät voi keskenään päättää, että heidän välillään olevaa tehtäväsuhdetta ei pidetä työsuhteena. Vastaavasti he eivät myöskään voi vapaasti sopia maksettavan korvauksen luonteesta. Jos työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, kysymyksessä on työsuhde, vaikka siitä ei olisikaan sovittu.

3.2. Harrastustoimintaa vai työtä?

Harrastustoiminnassa työnteosta suoritettava vastike maksetaan usein joko pelkästään tai ainakin suurelta osin kulukorvauksina. Silloin kun kulukorvauksia maksetaan työn suorittajalle aiheutuneista todellisista kuluista, suurehkoakaan korvausta ei voitaisi pitää osoituksena harrastustoiminnan muuttumisesta työsuhteesta tapahtuvaksi työnteoksi. Jos vastike sen sijaan lain kiertämistarkoituksessa muutetaan nimikkeeltään kulukorvaukseksi, toimintaa pidettäisiin työsuhteisena, jos muut työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.

Harrastustoiminnan ja työsuhteisen työn välistä rajaa tehtäessä merkitystä on sillä, tehdäänkö työtä toiminnan järjestäjän lukuun ja saako järjestäjä siitä taloudellista hyötyä sekä liittyykö työn tekemiseen ansiotarkoitus. Työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jäävässä toiminnassa toiminnan järjestäjä ei yleensä taloudellisen tuloksen tavoittelun mielessä ohjaa eikä valvo toimintaa osallistuvan työn tekoa. Toisaalta pelkästään se, että työn teettäjän tavoitteena ei ole taloudellisen tuloksen saavuttaminen, ei sulje pois työsopimuslain soveltamismahdollisuutta. Esimerkiksi yleishyödyllisissä yhteisöissä tehtyä työtä voidaan pitää työsuhteisena, jos edellä kerrotut työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.

3.3. Työsuhteessa noudatettavat pelisäännöt

3.3.1. Kirjallinen vai suullinen työsopimus

Työsopimus on voimassa, vaikka siitä ei tehtäisi kirjallista sopimusta. Suullinen työsopimus soveltuu kuitenkin vain hyvin lyhytaikaisiin työsuhteisiin. Työsopimus voidaan tehdä myös sähköisesti, esimerkiksi sähköpostilla. Työnantajan on joka tapauksessa annettava yli kuukauden työsuhteissa työntekijöille työsopimusta vastaava selvitys työsuhteen ehdoista.

Työ- ja elinkeinoministeriö on julkaissut työsopimuksen mallikaavakkeen, joka on tämän esityksen liitteenä. Lisäksi monet keskusjärjestöt ovat laatineet omille jäsenyhdistyksilleen työsopimuksen mallilomakkeita.

3.3.2. Määräaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva työsopimus

Työsopimukset ovat lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa olevia. Tämä tarkoittaa, että ne päättyvät vain jommankumman osapuolen irtisanoessa työsopimuksen. Irtisanomisessa on noudatettava irtisanomisaikoja. Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen vain laissa ilmenevin perustein. Eräissä harvinaisissa tapauksissa työsuhde voidaan myös purkaa.

Määräaikainen työsopimus on sidottu tiettyyn kalenteriaikaan tai jonkun tietyn työtehtävän valmiiksi suorittamiseen. Määräaikainen työ voidaan solmia vain työsopimuslaissa määritellyissä tilanteissa. Hyväksyttäviä syitä ovat työn luonne, sijaisuus tai muu näihin verrattava sekä muu yrityksen toimintaan tai tehtävään työhön liittyvä syy. Määräaikaisuuden peruste on kirjattava työsopimukseen.

Määräaikainen työsopimus päättyy sovitun työajan viimeisenä päivänä, eikä siihen liity irtisanomisaikaa.

3.3.3. Työehtosopimuksen noudattaminen

Työsuhteeseen on sovellettava alan työehtosopimusta, jos

- alalla on voimassa ns. yleissitova työehtosopimus tai
- työnantaja on jäsenenä työehtosopimuksen solmineessa työnantajajärjestössä

Lista yleissitovista työehtosopimuksista löytyy Finlex-tietojärjestelmästä.

Useilla järjestöaloilla ei ole voimassa yleissitovaa työehtosopimusta. Tällaista ei esimerkiksi ole liikunta- ja urheilujärjestöillä. Toisaalta jotkut järjestöt ovat solmineet itseään koskevia työehtosopimuksia. Oman alan työehtosopimuksen olemassaolo tulee tarkistaa.

Jos järjestö on joko itse solminut työehtosopimuksen tai on sidottu yleissitovaan työehtosopimukseen, tulee kaikkiin työsuhteisiin soveltaa vähintään työehtosopimuksen vähimmäisehtoja.

3.3.4. Palkanmaksu, lomaoikeus

Palkkaa on työsuhteessa maksettava korvaus työstä. Verolainsäädännössä on erikseen määritelty ne korvaukset, jotka eivät ole palkkaa.

Verohallinto on ohjeessaan katsonut, että luottamushenkilöiden ja hallituksen jäsenten kokouspalkkiot sekä luennoitsijoiden palkkiot ovat myös ennakkoperintälaissa tarkoitettua palkkaa, vaikka kyseessä ei ole työsuhde.

Palkka on maksettava vähintään kerran kuukaudessa, jos kysymyksessä on kuukausipalkkaan perustuva sopimus (aikapalkan perusteena on viikko tai sitä pitempi aika). Jos työntekijä tekee töitä tuntipalkalla (aikapalkan perusteena on viikkoa lyhempi aika), palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Suorituspalkkaustyössä palkanmaksukausi saa olla enintään kahden viikon pituinen, ellei suorituspalkkaa makseta kuukausittain tulevan palkan yhteydessä.

Vuosilomaoikeus määräytyy vuosilomalain perusteella. Vuosilomaoikeus on lähtökohtaisesti 2 päivää lomanmääräytymiskuukaudelta, jos työsuhde on kestänyt alle vuoden. Yli vuoden kestäneessä työsuhteessa vuosilomaoikeus on 2,5 päivää kultakin lomanmääräytymisvuodelta. Jos joltakin kuukaudelta kertyy työaika alle 14 päivää ja alle 35 tuntia, ei vuosilomaoikeutta kerry. Tällöin työntekijälle maksetaan vuosilomakorvaus.

Loma-ajalta on maksettava täysi palkka. Työehtosopimuksissa on lisäksi yleensä sovittu lomarahasta. Mikäli alalla ei ole työehtosopimusta, ei lomarahakaan makseta.

3.4. Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet, vastuu työntekijän toiminnasta ulkopuolisille

Työpaikalla toimitaan työnantajan päättämällä tavalla. Työnantajan oikeutta antaa työtä koskevia määräyksiä ja ohjeita kutsutaan työnjohto-oikeudeksi. Työnantajan työnjohto-oikeus ei ole rajoittamaton. Työsuhteeseen on sovellettava pakottavaa lainsäädäntöä sekä työehtosopimusta. Työnantaja ei myöskään voi vaatia työntekijää toimimaan lain tai hyvän tavan vastaisesti.

Työnantajat tärkeimmät velvollisuudet koskevat työolojen asianmukaista järjestämistä sekä palkanmaksuvelvollisuutta. Työolojen järjestämisvelvollisuus koskee sekä varsinaista työsuojelua että myös työntekijöiden asianmukaista ja tasapuolista kohtelua.

Työnantaja on vastuussa työntekijän toiminnasta. Jos työntekijä aiheuttaa työssään vahinkoa ulkopuolisille (esimerkiksi asiakkaille), on hänen korvattava nämä vahingot. Työnantaja saa vaatia maksamiaan korvauksia takaisin työntekijältä, mikäli vahingot on aiheutettu törkeällä huolimattomuudella tai tahallisesti.

3.4.1. Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Työntekijän velvollisuutena on tehdä työnsä huolellisesti ja noudattaa työnantajan ohjeita. Työntekijää koskee myös lojaliteettivelvoite, johon kuuluu esimerkiksi työnantajaa vahingoittavan tiedon salassapitovelvollisuus ja kieltö tehdä kilpailevaa sivutyötä.

Jos työntekijä laiminlyö työvelvollisuuksiaan, työnantaja voi antaa hänelle varoituksen. Toistuvat laiminlyönnit voivat olla peruste työsuhteen päättämiseksi.

3.4.2. Työsuhteen päättyminen

Toistaiseksi voimassaolevan työ sopimuksen irtisanomiseen edellytetäänkin asiallisia ja painavia syitä. Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työ sopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekijäedellytysten olennaista muuttumisesta, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työstään.

Irtisanomisen syitä voivat olla esimerkiksi työsuhteen oleellisten tehtävien laiminlyönti tai puutteellinen hoito, luvaton poissaolo tai usein toistuva myöhästely työstä, määräysten noudattamatta jättäminen tai oleellisista tehtävistä kokonaan kieltäytyminen, epäasiallinen käytös tai epärehellisyys,

joka on johtanut luottamuspulaan. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Laissa ei mainita mitkä ovat painavia syitä, ainoastaan mitkä eivät ole asiallisia ja painavia syitä. Asiallisina ja painavina syinä ei voida pitää:

1. työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista
2. työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen
3. työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan
4. turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Työnantajan on lisäksi kuultava työntekijää ennen irtisanomista ja selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on vakava työsuhteeseen liittyvä asia, työnantajan täytyy kuulla työntekijää irtisanoessaan häntä. Työntekijän kuuleminen on kuitenkin oikeusturvan kannalta aina paikallaan.

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen tai muuttaa työsuhteen osaa-aikaiseksi, kun tarjolla oleva työ on taloudellista, tuotannollista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin. Jos työnantaja tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisen päätyttyä työntekijöitä samoihin tehtäviin ja entinen työntekijä on työvoimatoimistossa työnhakijana, hänet on otettava takaisin töihin.

Perustetta irtisanomiseen tuotannollisin ja taloudellisin syin ei ole ainakaan silloin, kun

1. työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka työnantajan toimintaedellytykset eivät ole vastaavana aikana muuttuneet
2. töiden uudelleenjärjestelyistä ei ole aiheuttanut työn tosiasiallista vähentymistä

Määräaikaiset työsopimukset päättyvät automaattisesti, kun sovittu työkausi on päättynyt tai työ valmistunut. Määräaikaista työsopimusta ei pääsääntöisesti kumpikaan osapuoli voi sanoa irti.

3.4.3. Vakuutukset ja muut työsuhteen sivukulut

Työnantaja on velvollinen järjestämään ja kustantamaan vähintään työntekijän eläkelain mukaiset vähimmäisvaatimukset täytettävän eläketurvan jokaiselle työntekijälleen, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kuukauden ja jossa palkka ylittää TyEL- rajan (2016; 57,51 €/ kk). Poikkeuksena ovat eläkeikäiset, alle 14-vuotiaat, muiden eläkevakuutuslakien alaiset ja urheilijat.

Työnantajan tulee ottaa tapaturmavakuutuslain mukainen vakuutus vakuutuslaitoksesta kaikille työsuhteessa oleville työntekijöille. Poikkeuksena ovat urheilijat. Vakuutusmaksu riippuu työhön liittyvien riskien suuruudesta. Työehtosopimusneuvotteluissa on lisäksi sovittu työnantajalle pakollisesta ryhmähenkivakuutuksesta.

3.4.4. Järjestöjen työsuhdetta koskevaa oikeuskäytäntöä

Työsuhteen syntyminen (KKO 1990:29)

A oli vapaaehtoisuuteen perustuen työskennellyt yhdistys B:n invalidilasten ja -nuorten hoitolaitoksessa tämän johdon ja valvonnan alaisena saaden työstään asunnon, ruoan, vaatteet ja terveydenhoidon sekä vähäisiä rahasuorituksia. B:n katsottiin suorittaneen A:lle työ sopimuslain 1 §:n 1 momentissa tarkoitettua vastiketta. A oli siten ollut sanotun lainkohdan mukaisessa työsuhteessa yhdistykseen.

Määräaikainen työsuhde

Sosiaalialan järjestö oli tehnyt aluesihteerinsä kanssa kolme peräkkäistä määräaikaista työ sopimusta. Työnantaja vetosi rahoituksen epävarmuuteen ja töiden uudelleenjärjestelyyn. Työtuomioistuin totesi, ettei määräaikaisuuteen ollut perustetta, koska aluesihteeria palkattaessa oli vakinaistettu muita aluesihteeireitä. Mistään selkeärajaisesta töiden uudelleenjärjestelystä ei myöskään ollut näyttöä.

4. Vastuut vapaaehtoistyössä

4.1. Milloin työ on vapaaehtoistyötä

Harrastusluonteista, vapaaehtoista työtä voi olla vain työ, jota ei tehdä työsuhteessa. Työsuhteen tunnusmerkeistä on yhdistystyössä ratkaisevaa se, tehdäänkö työ ansiotarkoituksessa, koska muut tunnusmerkit käytännössä yleensä täyttyvät.

Järjestö ja vapaaehtoistyön tekijät eivät siis voi keskenään päättää, onko joko työ vapaaehtoistyötä, vaan ratkaisevaa on työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen.

Esimerkkinä ansiotarkoituksen ja harrastustoiminnan rajasta on käytännössä usein matkakorvausten ja muiden etuuksien (kuten aterioiden tai työskentelyvälineiden) maksaminen. Jos matkakorvaukset ja muut etuudet perustuvat todellisiin kuluihin, on kysymyksessä lähtökohtaisesti harrastustoiminta. Jos korvaukset ovat tätä suuremmat, on aina olemassa mahdollisuus siihen, että työ tulkitaan ansiotarkoituksessa tehdyksi. Esimerkiksi kodin ja työn suorittamispaikan väliset matkakorvaukset voivat olla tällaisia.

4.2. Vapaaehtoistyöntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Vapaaehtoistyö on sanamukaisesti vapaaehtoista. Siihen sitoudutaan vain niin kauaksi aikaa kuin omaa halua riittää. Mikäli vapaaehtoinen halutaan sitouttaa, tulee hänen kanssaan tehdä erillinen sopimus tehtävistä ja vastuista. Tuollainenkin sitoumus on luonteeltaan lähinnä moraalinen, eli sitovia sanktioita tai seuraamuksia on yleensä vaikea laatia.

Vapaaehtois- tai harrastustoimintaa tekevän kanssa voidaan tehdä sopimus esimerkiksi varainhankintaan tai järjestön toimintaan osallistumisesta. Eräillä keskusjärjestöillä on tätä koskevia suosituksia.

Järjestön hallinnossa, esimerkiksi hallituksessa työskentelevällä luottamushenkilöllä on eräitä yhdistyslakiin perustuvia velvoitteita. Hänen tulee toiminnassaan pyrkiä edistämään järjestön toiminnan tavoitteita ja päämääriä. Hallituksen jäsenellekään ei kuitenkaan voida asettaa sanktioita esimerkiksi järjestön työhön osallistumiselle (eikä edes hallituksen kokouksiin osallistumiselle).

4.3. Järjestön velvollisuudet vapaaehtoistyöntekijälle

Järjestöllä on yleinen vastuuvastuuvelvollisuus toimintansa järjestämisestä. Vapaaehtoistyössä on samanlainen työturvallisuutta ja työn järjestämistä koskeva vastuu kuin varsinaisessa ansiotyössä työskenteleviä kohtaan.

Vapaaehtoistyössä työskentelevän työskentelyolosuhteista on huolehdittava siten, ettei hän altistu liialliselle fyysiselle tai henkiselle rasitukselle. Järjestön velvollisuutena on hankkia vapaaehtoistyössä tarvittavat välineet ja laitteet, joiden on täytettävä työturvallisuusmääräykset.

Vapaaehtoistyötä tekeviä ei yleensä tarvitse vakuuttaa tapaturmien tai muiden riskien varalta. Mutta hyvin suositeltavaa se on, sillä järjestö voi itse joutua korvausvelvolliseksi vakuuttamattoman vapaaehtoisen vahingoista. Samoin järjestöllä on syytä olla vakuutus vapaaehtoisen työssään ulkopuolisille aiheuttamien vahinkojen varalta.

5. Varainhankinnan verotus

5.1. Järjestön verovapauden edellytykset

Yleistä

Suurin osa yhdistyksistä ja muista järjestöistä on verotuksessa ns. yleishyödyllisiä yhteisöjä. Tällaisia yhteisön tulee olla rekisteröity.

Yleishyödyllisenä yhteisönä pidetään yhteisöä, jos

- se toimii yksinomaan ja välittömästi yleiseksi hyväksi aineellisessa, henkisessä, siveellisessä tai yhteiskunnallisessa mielessä
- sen toiminta ei kohdistu vain rajoitettuihin henkilöpiireihin
- se ei tuota toiminnallaan siihen osallisille taloudellista etua osinkona, voitto-osuutena taikka kohtuullista suurempana palkkana tai muuna hyvityksenä

Kaikkien näiden edellytysten tulee toteutua yhtä aikaa, jotta järjestö voisi saada verovapauden. Verohallinnon ohjeiden mukaan yleishyödyllisyysratkaisu on verovuosi-kohtainen ja koskee sitä verovuotta, jonka verotuksen toimittamisesta kulloinkin on kyse.

Tuloverolaissa on esimerkkiluettelo yleishyödyllisistä yhteisöistä. Käytännössä kaikki aatteelliset yhdistykset ja järjestöt ovat yleishyödyllisiä.

Elinkeinotoiminnan laajuuden merkitys yhteisön yleishyödyllisyyden asemalle

Yleishyödyllisen yhteisön toiminnan pääpainon tulee olla yhteisön sääntöjen mukaisessa yleishyödyllisessä toiminnassa. Elinkeinotoiminnan tulee olla jollain tavoin alisteista yleishyödylliseen toimintaan. Toiminnan painopiste ei saa olla elinkeinotoiminnan harjoittamisessa. Elinkeinotoiminnan riskin tulee myös olla suhteessa yhteisön muuhun toimintaan.

Verohallinnon ohjeissa oli aiemmin ns. 1/3 -sääntö. Sen mukaan yhteisön kaikesta toiminnasta vähintään kolmasosan tuli olla yleishyödyllistä toimintaa. Nykyisissä verottajan ohjeissa tästä kaavamaisesta säännöstä on luovuttu. Ohjeissa todetaan, että elinkeinotoiminta ei saa olla ”liian laajaa” yhteisön

toimintaan nähden. Laajamittainen ja itsenäinen elinkeinotoiminnan harjoittaminen voi johtaa yleishyödyllisen yhteisön aseman menettämiseen.

Aikaisempaa kolmasosan ohjetta voi edelleen pitää jonkinlaisena rajana yleishyödyllisyydelle. Mitään erityistä euro- tai prosenttimääräistä rajaa ei kuitenkaan ole. Mikäli valtaosa yhteisön varoista on sidottu elinkeinotoimintaan tai yhteisön tuotoista valtaosa tulee elinkeinotoiminnasta, on aina olemassa riski yleishyödyllisen aseman menettämisestä.

Hyvin laaja elinkeinotoiminta kannattaa yleensä yhtiöittää erikseen varsinaisesta toiminnasta (kts. kohta 1.2). Tällöin poistuu riski siitä, että yhteisö joutuisi maksamaan veroa kaikesta tulonhankinnastaan.

5.2. Mikä on yleishyödyllisen yhteisön verotettavaa liiketoimintaa ja miten se verotetaan?

Yleishyödyllinen yhteisö on verovelvollinen vain saamastaan elinkeinotulosta sekä kiinteistötulosta. Muut tulot ovat sille verovapaita. Yhteisön kannalta on siis suuri merkitys sille, ovatko tulot elinkeinotuloja vai ei. Elinkeinotuloa verotetaan yhteisöverokannan mukaisesti (vuosina 2015 ja 2016 verokanta on 20 %).

Verohallinnon ohjeessa on annettu kriteereitä, joita käytetään arvioitaessa sitä, onko kyseessä yleishyödyllisen yhteisön elinkeinotulo. Kriteereitä ovat mm. vieraan pääoman käyttö elinkeinotoiminnassa, sitoutuneen pääoman suuri määrä, voiton tavoittelu, käyvän markkinahinnan käyttäminen, toiminta kilpailuolosuhteissa sekä toiminnan kohdistaminen tavanomaisiin kauppatavaroihin tai suoritteisiin.

Lieventävinä tekijöinä verohallinto pitää yhteiskunnalta saatavaa tukea yhteisön toiminnalle sekä elinkeinotoiminnan kriteereille päinvastaisia seikkoja. Tuoreessa Korkeimman hallinto-oikeuden ennakkoratkaisussa on selvennetty elinkeinotoiminnan rajoja (KHO 2015:74, selostettu kohdassa 4.4)

5.3. Etuoikeutetut tulot – näitä ei veroteta

Tuloverolaissa on luettelo sellaisista yleishyödyllisten yhteisöjen tuloista, joita ei veroteta. Näitä ovat (Tuloverolaki 23.3. §)

- 1) Yhteisön toimintansa rahoittamiseksi järjestämät arpajaiset, myyjäiset, urheilukilpailut, tanssi- ja muista huvitilaisuudet, tavarankeräys ja muu niihin verrattava toiminta. Verovapaita ovat myös edellä mainittujen tilaisuuksien yhteydessä harjoitetusta tarjoilu-, myynti- ja muusta sellaisesta toiminnasta saatu tulo

2) Jäsenlehdistä ja muista yhteisön toimintaa välittömästi palvelevista julkaisuista saadut tulot

3) adressien, merkkien, korttien, viirien tai muiden sellaisten hyödykkeiden myynnin muodossa suoritetusta varojenkeräyksestä saatu tulo;

4) sairaaloissa, vajaamielislaitoksissa, rangaistus- tai työlaitoksissa, vanhainkodeissa, invalidihuoltolaitoksissa tai muissa sellaisissa huoltolaitoksissa ja huoltoloissa hoito-, askartelu- tai opetustarkoituksessa valmistettujen tuotteiden myynti tai tällaisessa tarkoituksessa suoritetuista palveluksista saatu tulo

5) bingopelin pitämisestä saatua tulo

Luettelo on sillä tavoin tyhjentävä, että kaikki muut varainhankinnan tulot ovat lähtökohtaisesti verotettavia

5.3.1 Verotettavaa tuloa vai ei

a. Myyjäiset ja tapahtumat

Yleishyödyllisen yhteisön toiminnan rahoittamiseksi järjestämistä arpajaisista, myyjäisistä, urheilukilpailuista, tanssi- ja muista huvitilaisuuksista sekä tavarankeräyksistä saadut tulot ovat lähtökohtaisesti verottomia (tuloverolaki 23.3 §). Myös tällaiseen toimintaan verrattavissa olevan toiminnan tulot ovat verottomia. Erilaiset varainhankintatempaukset voivat olla tällaista toimintaa.

Verottomuuden piiriin kuuluvat myös tällaisten tilaisuuksien yhteydessä harjoitettu tarjoilu-, myynti- yms. toiminta.

Esimerkkinä verottomasta toiminnasta on yhdistyksen järjestämään tilaisuuteen myydyt pääsyliput, käsiohjelmat ja tavanomainen väliaikatarjoilu. Toiminnan tulee olla järjestetty yhdistyksen toiminnan rahoittamiseksi, eli kysymyksessä tulee olla varainhankinta.

Verohallinnon ohjeen mukaan tapahtumien järjestäminen voi muuttua verolliseksi, mikäli tapahtumaa markkinoidaan kilpailuolosuhteissa rajoittamattomalle asiakaskunnalle, tapahtumalla on pysyvä organisaatio ja toimintaan liittyy suuri taloudellinen riski. Käytännössä verolliseksi on tulkittu esimerkiksi laajat kesätapahtumat tai messut.

Myyjäiset ovat yleishyödyllisen yhteisön toiminnan varainkeruutarkoituksessa järjestämiä myyntitilaisuuksia. Olennaista on se, että myyjäiset järjestetään tietynä rajattuna ajankohtana. Esimerkiksi jatkuvasti auki oleva myymälä ei ole verovapaata toimintaa.

Tavarankeräys tarkoittaa vastikkeetta saatujen (tai kerättyjen) tavaroiden myymistä eteenpäin. Kerätty tavara voi olla esimerkiksi paperia, mutta nykyään se on yleisimmin *kirpputorilla* myytäviä vaatteita ja käyttötavaroita. Yleishyödyllisen yhteisön harjoittamaa tavarankeräystä ja siihen liittyvää kirpputoritoimintaa ei ole pidetty veronalaisena elinkeinotoimintana, kun myytävät tavarat on saatu lahjoituksena.

Tanssi- ja huvitilaisuuden käsitettä ei ole lainsäädännössä tai verottajan ohjeissa tarkemmin määritelty. Yleishyödyllinen yhteisö voi järjestää tällaisia tilaisuuksia säännöllisesti, esimerkiksi viikoittainen klubi-ilta tai tanssitilaisuus ovat verovapaita. Sen sijaan verotuskäytännössä on pidetty verollisena ammattimaista ja suunnitelmallista toimintaa, johon liittyy esimerkiksi festivaalin järjestäminen. Erilaisten konserttien, musikaalien ja teatterinäytelmien verotuskäytäntö on vaihtelevaa.

b. Jäsenlehdet ja muut julkaisut

Jäsenlehdelle on tyypillistä, että se lähetetään pääosin jäsenyyden eikä tilausten tai myynnin perusteella. Jäsenlehden tulee käsitellä pääosin yhdistyksen toimintaan liittyviä asioita. Lehden ilmoitustulot voivat kuitenkin olla veronalaista elinkeinotuloa, mikäli lehteä julkaistaan kilpailluilla markkinoilla ja ilmoitustulot ovat julkaisusta saatuihin kokonaistuottoihin nähden huomattavat. Yhdistysten julkaisemien ilmaisjakelulehtien ilmoitustulot on lähtökohtaisesti katsottu veronlaiseksi elinkeinotuloksi.

c. Adressien, merkkien, korttien ja vastaavien myynti

Ns. kannatustavaroiden myynti on verovapaata tuloa. Tällaisia tavaroita ei hankita varsinaisesti itse tuotteen vuoksi, vaan selkeästi yhteisön toiminnan tukemiseksi. Näiden tavaroiden myynti on verotonta myös muualla kuin yhdistyksen järjestämissä myyjäisissä ja tilaisuuksissa.

d. Koulutustoiminta

Koulutustoiminnan veronalaisuus ratkaistaan yleisten elinkeinotoiminnan kriteerien pohjalta. Jos yhteisö järjestää koulutusta ansaintatarkoituksessa ja se kohdistuu rajoittamattomaan joukkoon, ovat siitä saadut tulot lähtökohtaisesti verotettavia.

Yleishyödyllisen yhteisön omiin jäseniin kohdistuva koulutus on yleensä verovapaata. Muille kuin jäsenille järjestetty koulutus on myös verovapaata, jos koulutus liittyy yhteisön toimintaan ja sillä pyritään esimerkiksi samalla toteuttamaan jäsenhankintaa. Myös koulutustoimintaan saadut valtionavustukset voivat olla osoitus koulutuksen yleishyödyllisyydestä. Lakisääteistä tai julkisin varoin tuettua koulutusta ei vakiintuneessa verotuskäytännössä ole pidetty elinkeinotoimintana.

e. Sosiaalialan palvelut

Sosiaalialan palveluita myyvien yleishyödyllisten yhteisöjen toiminta voi olla joko veronalaista elinkeinotoimintaa tai verotuksen ulkopuolelle jäävää toimintaa. Verohallinnon ohjeistuksessa ei ole annettu merkitystä sille seikalle, että toiminta liittyy läheisesti yleishyödyllisen yhteisön tarkoituksen toteuttamiseen. Verohallinnon kannan mukaan elinkeinotoiminnan veronalaisuuteen vaikuttaa ennen kaikkea sitoutuneen pääoman suuri määrä, toimintaan palkattu henkilökunta, tuotteistetut palvelut, palveluiden tarjoaminen käypään hintaan sekä toimiminen kilpailuolosuhteissa. Ohjeistuksen mukaan tyypillistä veronalaista elinkeinotoimintaa on mm. asumispalveluita tuottava palvelutalo tai tuotteistettu perhekoti.

Verovapaaksi sosiaalialan palveluksi on katsottu esimerkiksi tilanne, jossa yhdistyksen tehtävänä on nuorten yhteiskunnallisen syrjäytymisen, päihderiippuvuuden ja rikollisuuden vähentäminen syrjäytyneiden omia voimavaroja vahvistamalla. Tarjotusta palvelusta on peritty maksu, mutta se ei riitä kattamaan kaikkia palvelun kustannuksia vaan toimintaan on saatu julkista avustusta.

5.4. Superyleishyödylliset yhteisöt

Yleishyödyllinen yhteisö voi hakemuksesta saada vapautuksen kaikista elinkeinotuloistaan, siis myös muista kuin kohdan 4.3. listan tuloista (laki eräiden yleishyödyllisten yhteisöjen veronhuojennuksista 680/1976).

Huojennus voidaan myöntää, jos yhteisö harjoittaa yhteiskunnallisesti erittäin merkittävää ja laajaa toimintaa. Huojennus myönnetään enintään viideksi vuodeksi ja sitä haetaan Verohallinnolta. Verohuojennuksen on saanut noin 600 erilaista järjestöä. Tarkemmat ohjeet huojennuksen hakemisesta löytyvät verohallinnon ohjeista. Lista huojennuksen saaneista yhteisöistä löytyy verohallinnon sivuilta.

5.5. Arvonlisäverotus

Yleishyödyllinen yhdistys tai säätiö ei ole arvonlisäverovelvollinen sellaisesta toiminnasta, joka liittyy yleishyödylliseen tarkoitukseen. Silloin tavaran tai palvelun hintaan ei lisätä arvonlisäveroa. Yhdistys tai säätiö ei voi tällöin toisaalta myöskään vähentää ostoihinsa sisältyvää arvonlisäveroa. Käytännössä arvonlisäverovelvollisuutta ei ole edellä kohdassa 4.3. luetellusta toiminnasta.

Yleishyödyllinen yhteisö on kuitenkin arvonlisäverovelvollinen tietyistä toiminnoista:

- Toiminnasta, jota pidetään tuloverotuksessa veronalaisena elinkeinotoimintana. Vähäinen toiminta (vuonna 2016 tilikauden liikevaihto alle 10 000 euroa) on kuitenkin rajattu arvonlisäverotuksen ulkopuolelle.
- Tarjoilupalvelun ottamisesta omaan käyttöön.
- Kiinteistöhallintapalvelun ottamisesta omaan käyttöön

Arvonlisäverollista tavaroiden tai palvelujen myyntiä harjoittavan yhdistyksen tai säätiön on ilmoitettava arvonlisäverovelvollisten rekisteriin. Ilmoittautumista ei kuitenkaan tarvitse tehdä, jos yhdistyksen tai säätiön liikevaihto jää tilikauden (12 kk) aikana alle 10 000 euron. Yhdistys tai säätiö voi silloinkin halutessaan hakeutua rekisteriin, jos myynti tapahtuu liiketoiminnan muodossa.

Yleishyödyllinen yhteisö voi hakeutua arvonlisäverovelvollisten rekisteriin, vaikka se ei harjoittaisikaan veronalaista elinkeinotoimintaa. Sen harjoittaman toiminnan tulee kuitenkin olla arvonlisäverolaissa tarkoitettua liiketoimintaa. Arvonlisäverovelvolliseksi hakeutunut yleishyödyllinen yhteisö on verovelvollinen kaikesta liiketoiminnan muodossa harjoitetusta tavaroiden ja palvelujen myynneistä, ellei niiden myyntiä ole erikseen säädetty verottomaksi.

Arvonlisäverovelvolliseksi kannattaa hakeutua lähinnä silloin, jos varainhankintaan sisältyy runsaasti sellaisia ostoja, joiden hintaan sisältyy arvonlisävero. Verovelvollinen voi tällöin kirjanpidossaan vähentää ostoihin sisältyvän arvonlisäveron määrän. Toisaalta kaikkiin arvonlisäverovelvollisen on tilitettävä vero kaikista veronalaisista myynneistään.

5.6. Järjestöjen verotusta koskevaa oikeuskäytäntöä

Yhdistyksen kahvilatoiminta (KHO 2015:74)

Yleishyödyllisen yhdistyksen toiminta-ajatuksena oli hiihdon ja muun ensisijaisesti luonnossa tapahtuvan kunto- ja virkistysliikunnan ja retkeilyn yleistäminen kansan tavaksi. Yhdistyksellä oli ulkoilumaja, joka sijaitsi kaupungin ylläpitämän ulkoilureitin varrella. Yhdistys oli pitänyt majalla kahvilaa, joka oli auki vuosittain hiihtokauden ajan lähinnä viikonloppuisin. Vuonna 2011 aukiolopäiviä oli ollut 25. Kahvilatoiminta oli perustunut yhdistyksen jäsenten talkootyöhön. Yhdistyksen ulkoilumajan tuottojen määrä vuonna 2011 oli ollut 6 114,95 euroa ja kulujen 6 585,39 euroa, josta 5 302,34 euroa oli kiinteistön käyttökuluja. Tuotoista 5 869,95 euroa oli ollut kahvilatoiminnan myyntituottoja.

Kahvilan palvelut olivat olleet myös muiden kuin yhdistyksen jäsenten käytettävissä. Kun kuitenkin otettiin huomioon kahvilatoiminnan liittyminen läheisesti yhdistyksen varsinaiseen yleishyödylliseen toimintaan, toiminnasta saadun tulon vähäinen määrä, kahvilatoiminnan perustuminen talkootyöhön ja se, ettei kahvilatoimintaa voitu katsoa harjoitetun kilpailuolosuhteissa, kahvilatoiminnasta saatua tuloa ei ollut pidettävä yhdistyksen veronalaisena elinkeinotulona, vaan kyse oli yhdistyksen verovapaasta tulosta.

Kommentti: Kahvilatoiminnan harjoittaminen on lähtökohtaisesti veronalaista elinkeinotoimintaa, jos kahvila on avoinna muillekin kuin jäsenille. Toiminta ei kuitenkaan ole veronalaista, jos ratkaisussa luetellut kriteerit täyttyvät:

- läheinen liittyminen yhdistyksen varsinaiseen toimintaan (eli hiihtoseura piti latukahvilaa)
- toiminnasta saatu tulo oli suhteellisen vähäinen
- toimintaa pyöritettiin talkoilla
- kahvila ei varsinaisesti kilpaillut kaupallisten kahviloiden kanssa.

Ratkaisu ei siis tarkoita sitä, että yhdistysten kahvilatoiminta olisi aina verovapaata. Ratkaisun perusteella voidaan katsoa, että yhdistyksen tavanomainen, talkootyönä pyörittämä varainhankinta on verovapaata.

Tukisäätiön (yhteisön) toiminta (KHO 2013:200)

Säätiön tarkoituksena oli tukea toimenpiteitä, joilla pyritään kehittämään nuorisoa taloudellisesti, sivistyksellisesti ja sosiaalisesti maaseudulla ja asutuskeskuksissa. Tarkoitustaan säätiö toteutti tukemalla taloudellisesti puolueen nuorisjärjestöä ja antamalla apurahoja ja avustuksia nuorille ja nuorten toimintaa edistäville yhteisöille. Säätiö toimi painotuotteiden valmistusta ja myyntiä harjoittavan kansainvälisen konsernin emoyhteisönä ja harjoitti myös itse merkittävää adressien välitystä osana konsernin toimintaa.

Adressien myyntiä pidettiin elinkeinotoimintana. Kun adressivälitys muodosti taloudellisesti merkittävän osan säätiön toiminnasta suhteessa säätiön muuhun tulonhankintaan sekä varojen käyttöön, säätiön ei katsottu toimivan yksinomaan ja välittömästi yleiseksi hyväksi, vaikka se jakoi laajahkosti apurahoja yleishyödyllisiin tarkoituksiin. Säätiötä ei pidetty tuloverotuksessa yleishyödyllisenä yhteisönä.

Kommentti: Yhdistyksen tukemiseksi perustettu yhteisö katsotaan verovelvolliseksi herkemmin kuin tavallinen yhdistys.

Arvonlisäverovelvollisuus (KHO 19.12.2005/3416)

Liitto peri jäseniltään jäsenmaksun. Liitto järjesti lisäksi jäsenilleen muun muassa koulutus- ja valmennustilaisuuksia, joihin osallistujilta se peri osallistumismaksun. Liiton jäsenmaksu- ja osallistumismaksutulot eivät olleet kysymyksessä olevana aikana kattaneet kaikkia tilaisuuksien järjestämisestä aiheutuneita kuluja, vaan osa kuluista oli katettu liiton sijoitustoiminnan tuotoista. Liitto harjoitti toimintaansa tavoittelematta ja saamatta siitä itselleen voittoa, mutta sen harjoittama toiminta tuotti sen jäsenille taloudellista hyötyä. Liiton toiminta ja sen suorittamat palvelut liittyivät liiton jäsenten liiketoimintaan. Liiton ja sen jäsenten toiminnalla oli siten kokonaisuudessaan ansiotarkoitus. Liiton katsottiin harjoittavan toimintaansa arvonlisäverolain 1 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettulla tavalla liiketoiminnan muodossa.

Hallituksen jäsenen vastuu verotuksessa (KKO 1987:122)

Urheiluseuran hallituksen alaisuuteen oli asetettu jaostoja, joista yhdelle olivat kuuluneet seuran varainhankinta ja -hoito yhdessä palkatun toiminnanjohtajan kanssa. Hallituksen puolesta sen puheenjohtaja oli valvonut jaoston toimintaa. Seuran jätettyä suorittamatta valtiolle ennakonpidätystä ja työnantajan sosiaaliturvamaksua hallituksen puheenjohtajana ja sanotun jaoston jäsenenä toimineet hallituksen jäsenet veloitettiin korvaamaan valtiolle näin heidän tuottamuksestaan aiheutunut vahinko.

Kommentti: Muut hallituksen jäsenet eivät olleet vastuussa, koska puheenjohtajan velvollisuutena oli jaoston toiminnan valvonta. Jos tällaista erityistä valvontavastuuta ei olisi ollut, niin kaikki hallituksen jäsenet olisivat olleet vastuussa itsenäisen jaostonkin toiminnasta.

5.7. Verotusta koskevia ohjeita

Käytännön kannalta keskeisin ohje on verohallinnon julkaisema yksityiskohtainen Verotusohje yleishyödyllisille yhteisöille (2014). Se on ns. luottamuksensuojaa antava ohje, eli verottaja on sidottu siinä antamiinsa tulkintaohjeisiin. Jos herää epäilyksiä toiminnan verotuksesta, on syytä lukea tarkkaan erityisesti tuon ohjeen esimerkkitaapaukset.