

**LUONTOISETUJEN VEROTUS JA ETÄTÖIDEN VAIKUTUS
LUONTOISETUIHIN**



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö
Liiketalouden koulutusohjelma, Visamäen korkeakoulukeskus
kevät 2021
Petra Talja

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää mitä luontoisedut ovat, miten niitä verotetaan ja ovatko etätyöt vaikuttaneet jotenkin niihin. Vuonna 2020 vallitseva maailmantilanne on lisännyt etätöiden tekemistä myös Suomessa. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii hämeenlinnalainen tilitoimisto Angelma & Mäkelä Oy.

Teoriaosuutena käsitellään palkkaa, luontoisetuja ja niiden verotusta. Tutkimusosuutena suoritettiin teemahaastattelu kahdelle yritykselle sekä yhdelle työntekijälle.

Teemahaastattelussa selvitettiin mitä luontoisetuja yritys tarjoaa, millaisia etätyökäytäntöjä heillä on ja onko etätyöskentely jotenkin vaikuttanut luontoisetujen tarjoamiseen.

Työntekijän haastattelun tarkoitus oli selvittää miten etätyöt ovat vaikuttaneet henkilökohtaisiin luontoisetuihin sekä miten luontoisetujen hyödyllisyys ja käytännöllisyys on koettu. Haastattelut suoritettiin sähköisten välineiden avulla.

Tutkimustuloksina havaittiin, että yritykset tarjoavat monenlaisia luontoisetuja henkilökunnalleen. Tutkimukseen osallistuneissa yrityksissä koko henkilökunnalle tarjotaan samat tai lähes samat edut. Etätyöt ovat lisääntyneet merkittävästi viruspandemian vuoksi. Etätyöt eivät ole vaikuttaneet luontoisetujen tarjoamiseen, mutta niiden käyttöön ovat. Henkilöhaastattelussa tuli ilmi, että haastateltava kokee sekä luontoisetujensa että etätyökäytäntöjensä olevan järkeviä, eikä niihin tällä hetkellä kaivattu muutoksia.

Author Petra Talja

Year 2021

Subject Taxation of fringe benefits and the impact of teleworking on fringe benefits

Supervisors Ari Sarviharju

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to examine what kind of fringe benefits it is possible to offer employees in Finland and how those benefits are taxed. In addition, this thesis studied if teleworking has had any influence on them. The world situation in 2020 has increased teleworking also in Finland. The commissioner of this thesis was an accounting company called Angelma & Mäkelä Oy.

The theoretical background consist of salary, fringe benefits and taxation of them. The research method was qualitative including thematic interviews with two companies. The goals of the interviews were to provide information about what fringe benefits the companies offer, what kind of teleworking practice they have and if teleworking has had any effect on their offered fringe benefits. The purpose of the interview of the employee was to examine how teleworking has affected interviewee's fringe benefits and how the interviewee perceives the practicality of the benefits. The interviews were conducted through electronic means.

As a result of the research it was discovered that companies offer a wide range of fringe benefits to their employees. Teleworking has increased significantly. The research results indicate that the increase in teleworking has not affected the provision of fringe benefits. However the way employees use the benefits has changed. The personal interview revealed that the interviewee felt that the both fringe benefits and teleworking practices were reasonable and no changes were needed at the time.

Keywords salary, fringe benefits, teleworking, taxation

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Palkka.....	2
2.1	Rahapalkka	2
2.2	Palkkiopalkka ja palkanlisät	2
2.3	Matkakustannusten korvaukset	3
3	Luontoisedut.....	4
3.1	Ravintoetu	5
3.1.1	Ravintoedun arvo	5
3.1.2	Kohdennettu maksuväline	6
3.1.3	Eriytilanteita ravintoedussa	7
3.2	Autoetu	7
3.2.1	Autoedun arvostaminen	8
3.2.2	Auton käyttökustannukset ja lisävarusteet	9
3.2.3	Eriytilanteita autoedussa.....	11
3.3	Asuntoetu.....	12
3.3.1	Asuntoedun laskentaperusteet.....	12
3.3.2	Asuntoedun arvosta tehtävät vähennykset.....	13
3.3.3	Eriytilanteita asuntoedussa	14
3.4	Puhelinetu	15
3.5	Työsuhdematkalippu.....	16
3.6	Tietoliikenneyhteyden yksityiskäyttö	17
3.7	Autotallietu	17
4	Verotus	18
5	Etätyö.....	19
5.1	Etätyöt ja verotus.....	20
5.2	Etätyön hyödyt ja haitat.....	20
5.3	Etätyöt ja luontoisedut	21
5.4	Etätyösuositus 2020.....	21
6	Tutkimuksen toteutus	22
7	Tutkimustulokset.....	23
7.1	Yritys A	23

7.2	Yritys B.....	24
7.3	Henkilöhaastattelu.....	25
7.4	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti.....	26
8	Johtopäätökset ja yhteenveto.....	27
	Lähteet.....	29

Kuvat, taulukot ja kaavat

Taulukko 1.	Autoedun raha-arvon määräytyminen vuonna 2020.....	9
-------------	--	---

Liitteet

Liite 1	Yrityksille suoritettun teemahaastattelun runko
Liite 2	Henkilölle suoritettun teemahaastattelun runko

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää millaisia luontoisetuja työntekijän on Suomessa mahdollista saada. Työssä käydään läpi yleisimmät luontoisedut, niiden arvostaminen ja mahdollisia erityistilanteita. Lisäksi selvitetään miten luontoisetuja verotetaan. Teorianä käsitellään myös palkkaa ja palkkatulon verotusta.

Suomessa luontoisedut on toinen vaihtoehto maksaa palkkaa tavallisemman rahapalkan rinnalla. Laki ei velvoita yritystä tarjoamaan luontoisetuja, mutta monissa yrityksissä niitä kuitenkin tarjotaan. Suomessa yleisimmät luontoisedut ovat ravinto-, puhelin ja autoetu. Toinen pääaihe tässä opinnäytetyössä on etätyöt, joiden tekeminen on lisääntynyt Suomessa vuosina 2020 ja 2021 koko maailmassa vallitsevan Covid19-pandemian vuoksi. Halutaan selvittää millaisia etätyökäytäntöjä yrityksillä on ja miten etätöiden tekemistä säädelään. Työssä käydään läpi etätöiden verotusta ja miten etätyöt vaikuttavat luontoisetuihin.

Etätöitä on monessa yrityksessä tehty jo pitkään, mutta usein melko vähäisiä määriä. Maailmantilanne ja valtion ohjeistukset ovat lisänneet etätöiden tekemisen määrää huomattavasti. Monissa yrityksissä on siirrytty jopa lähes kokonaan etätöihin, mikäli toimiala ja työntekijän työnkuva sen sallivat. Tämä on tuonut muutoksia niin yritysten sisällä kuin yksittäisten työntekijöiden työhön ja arkeen.

Tämä on tutkimuksellinen opinnäytetyö ja tutkimusmenetelmänä on teemahaastattelu.

Tutkimuskysymykset tässä opinnäytetyössä ovat:

1. Mitä luontoisedut ovat?
2. Miten niitä verotetaan?
3. Millaisia etätyökäytäntöjä yrityksissä on?
4. Ovatko etätyöt vaikuttaneet luontoisetuihin?

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimii hämeenlinnalainen tilitoimisto Angelma & Mäkelä Oy. Sen ovat perustaneet vuonna 1990 Jutta Angelma ja Jukka Mäkelä. Sen on Hämeenlinnan suurimpia yksityisomistuksessa olevia tilitoimistoja. Yritys palvelee noin 250 asiakasta yli kymmenen hengen voimin. Angelma & Mäkelä Oy toimii Netvisor-ohjelmiston

jälleenmyyjänä ja kouluttaa kaikki asiakkaat ohjelmiston käyttöön. Yritys tarjoaa kirjanpito- ja tilipäätöspalveluja, palkanlaskentaa sekä controller- ja talousassistenttipalveluja. (Angelma-Mäkelä, n.d.)

2 Palkka

Palkalla tarkoitetaan korvausta, jonka saa työ- tai virkasuhteessa tehdystä työstä. Se voi koostua varsinaisesta palkasta, palkkioista ja bonuksista. Lisäksi siihen voi kuulua erilaisia lisiä, provisioita sekä ylityökorvauksia. Tällaisia palkanlisiä ovat muun muassa vuorotyö-, varallaolo- ja kielilisät. Palkka maksetaan yleensä pääosin rahana, mutta sitä voidaan myös maksaa luontoisetuina. (Stenbacka & Söderström, 2018, s. 23)

2.1 Rahapalkka

Rahapalkka voidaan maksaa aikapalkkana, suorituspalkkana tai sopia jokin muu peruste, jonka mukaan se maksetaan. Aikapalkkoihin kuuluvat esimerkiksi tunti- ja kuukausipalkat, jotka maksetaan ennalta sovitun työajan perusteella. Suorituspalkka maksetaan työntekijän ja työnantajan keskenään sopimasta työsuorituksesta. Myös urakkapalkka kuuluu suorituspalkkoihin. Provisiopalkka muodostuu provisiokriteereiden perusteella. Se voidaan maksaa esimerkiksi sovittuna prosenttimääränä arvonlisäverottomasta kokonaisymyynnistä tai saavutetun kokonaiskatetuoton perusteella. Myös näiden eri tapojen yhdistelmät ovat mahdollisia. (Stenbacka & Söderström, 2018, ss. 23–24)

Rahapalkka täytyy maksaa maan käyvässä rahassa. Se voidaan maksaa sopimuksen mukaan työntekijän osoittamaan rahalaitokseen tai käteisellä. Palkanmaksusta johtuvat kustannukset maksaa työnantaja. (Karttunen, 2005, s. 21)

2.2 Palkkiopalkka ja palkanlisät

Palkkiopalkkana voidaan maksaa tuotanto-, laatu ja säästöpalkkioita sekä bonuspalkkioita. Jos palkka muodostuu kokonaan tällaiselta palkkiosta, sitä voidaan kutsua suoraksi

palkkioksi. Osapalkkio on kyseessä, jos palkassa on kiinteä osuus, jonka lisäksi maksetaan palkkiota. (Karttunen, 2005, s. 25)

Palkanlisiä maksetaan erityisolosuhteissa tehdyistä töistä. Vuorotyölisät, kuten ilta-, yö- ja viikonloppulisät maksetaan yleensä työehtosopimuksissa määriteltynä korotuksina tuntipalkkaan. Olosuhdelisiä maksetaan erittäin raskaasta tai likaisesta työstä sekä kylmässä, kuumassa tai korkeassa paikassa tehdystä työstä tai kaivostyöstä. Varallaololisiä voidaan maksaa päivystämisestä, jolloin työntekijä on sitoutunut olemaan tavoitettavissa ja valmiina lähtemään työhön. (Karttunen, 2005, s. 25)

Kielilisiä maksetaan palkkaan kuuluvana lisänä, jos tehtävässä edellytetään äidinkielen lisäksi toisen kotimaisen kielen, saamen-tai viittomankielen hallintaa. Lisää voidaan maksaa, jos kielitaitovaatimusta ei ole otettu huomioon tehtäväkohtaisessa palkassa.

(Kuntatyönantajat, 2017) Muita palkanlisiä ovat esimerkiksi matka-ajan tai odotusajan palkka, vaativan työn lisä sekä hätätyölisä (Karttunen, 2005, s. 25). Palkaksi tulkitaan myös palveluvuosilisä sekä jotkin palkkiot, kuten kokouspalkkiot ja työntekijöille myönnettävät aloitepalkkiot sekä heidän saamansa bonukset (Stenbacka & Söderström, 2018, ss. 24–25).

2.3 Matkakustannusten korvaukset

Työmatkoista voidaan maksaa korvauksia, kuten kilometrikorvauksia ja päivärahaa. Nämä ovat verottomia, jos ne eivät ylitä Verohallinnon määrittämää suuruutta. Lisäksi voidaan korvata työntekijän itse maksamia kustannuksia, jotka kuitenkin kuuluvat työnantajalle, kuten matkaliput ja asiakastarjoilu. Korvaukset työmatkoista maksetaan yleensä matkalaskun perusteella. Kilometrikorvaus maksetaan työntekijälle, jos hän on tehnyt työmatkan omalla autollaan. (Hakonen ym., 2017, ss. 198–200) Korvausta voivat kohottaa muun muassa kyydissä olleet matkustajat, perävaunun vetäminen tai kuljettavan tavarain paino (Veronmaksajat, 2019c). Päivärahoja voidaan maksaa työmatkan kestäessä yli 6 tuntia ja suuntautuessa yli 15 kilometrin päähän varsinaisesta työpaikasta. Tällöin maksetaan osapäivärahaa. Matkan kestäessä yli 10 tuntia maksetaan kokopäivärahaa. Verohallinto vahvistaa vuosittain näiden enimmäismäärät. (Hakonen ym., 2017, s. 200)

3 Luontoisedut

Luontoisedut ovat toinen yleinen palkanmaksutapa. Niillä tarkoitetaan työnantajan omistamaa tai vuokraamaa etuutta, joka annetaan työntekijän käyttöön. (Stenbacka & Söderström, 2018, s. 26) Luontoiseduista säädetään Verohallinnon vuosittain antamassa luontoisetupäätöksessä (Vero, 2020). Luontoisedut lähinnä korvaavat työntekijän elantomenoja. Tyypillistä on, että luontoisedut ovat jatkuvia ja säännöllisiä. Verohallitus vahvistaa joka vuosi luontoiseduille niiden verotusarvot. (Karttunen, 2005, s. 36) Luontoisetu on sen ajankohdan tuloa, jolloin se on ollut käytettävissä. Käyttöajan mukaan määräytyvät vuosi-ilmoitusmerkinnät ja edun verovuosi. Verotuksen kannalta luontoisedut ovat edullisempia kuin rahapalkka, jos edun arvo on käypää hintaa alempi. (Verotieto Oy, 2018, s. 76)

Sovittaessa luontoiseduista osana palkkaa, voidaan sopia menettelytavoista poikkeustilanteissa niiden osalta, kuten työnteen keskeytyessä. Luontoisetujen käyttäminen osana työstä maksettavaa palkkaa on usein edullista verrattuna siihen, että työntekijä hankkisi vastaavat edut nettopalkallaan. Luontoisetujen verotus on lähentynyt rahapalkan verotusta. Tavoitteeksi on asetettu, että kaikkien luontoisetujen raha-arvot olisivat ainakin 90 % keskimääräisistä käyvistä arvoista. Luontoisedut on arvostettava käypään arvoon verotuksessa. Edun arvoa mitattaessa kiinnitetään huomiota siihen, mikä edun arvo on saajalle. Työntekijän ennakonpidätyksen alaiseen palkkaan lasketaan sekä rahapalkka että luontoisedut verotusarvoissaan. Ennakonpidätys lasketaan kokonaissummasta, mutta tämä pidätys vähennetään rahapalkasta. (Karttunen, 2005, s. 35)

Luontoisedut syntyvät siitä, että etuus luovutetaan yksityiskäyttöön. Jos työntekijä saa itsellensä tietokoneen ja sen pääasiallinen käyttötarkoitus on töiden tekeminen, siitä ei muodostu verotettavaa etua, mutta jos kone on suurimmilta osin yksityiskäyttöön, on kyse verotettavasta edusta. Työntekijän saadessa työnantajalta palvelun tai hyödykkeen sen luontoisetuarvoa tai käypää hintaa halvemmalla ja tälle alennukselle on jokin muu peruste kuin työsuhde, ei ole kyse verotettavasta etuudesta. (Karttunen, 2005, s. 36)

3.1 Ravintoetu

Ravintoetu on järjestely, jossa työnantaja tarjoaa palkansaajalle aterian joko käypää hintaa halvemmalla tai täysin vastikkeetta. Ateriaksi ei lueta aamupalaa eikä kahvi- tai virvoketarjoiluja. Jos kahvitarjoilu on niin runsas, että se korvaa lounasruoan, on kuitenkin kyse ravintoedusta. Edun järjestämistapa vaikuttaa edun arvon laskentaperusteisiin. (Vero, 2020) Työnantaja voi järjestää yrityksen työntekijöille luontoisetuna pidettävän ruokailun kolmella tapaa. Työpaikan omissa tiloissa, ravintolassa sopimusruokailuna, jolloin yrityksellä voi olla sopimus yhden tai useamman yksittäisen ravinolan kanssa, tai ruokailulipukkeilla. (Stenbacka & Söderström, 2018, s. 30) Ruokailulipukkeet ovat kohdennettuja maksuvälineitä, joita on sekä kiinteämääräisiä että saldon perustuvia.

Luontoisetupäätöksessä on myös erikseen vahvistettu omat ravintoetuarvot laitospuokailulle, oppilas- tai muun vastaavan valvonnan yhteydessä saadulle aterialle, hotelli- ja ravintola-alan sekä lentohenkilöstön lennon aikana saamille aterioille. (Vero, 2020)

3.1.1 Ravintoedun arvo

Ravintoedun arvo on työnantajalle edun hankkimisesta aiheutuneet välittömät kustannukset ja arvonlisävero. Välittömien kustannusten ala- ja ylärajat vahvistetaan vuosittain. Jos kustannukset kuitenkin alittavat tai ylittävät luontoisetupäätöksessä määritellyt arvot, edun arvona pidetään välittömien kustannusten ja näiden arvonlisäveron määrää. Välittömiksi kustannuksiksi lasketaan raaka-ainekulut, valmistus- ja tarjoilupalkat sekä palkkoihin liittyvät sosiaalivakuutusmaksut. Välillisiksi kustannuksiksi taas luetaan tila- ja laitekustannukset, energiakulut sekä aterian kuljettamisesta aiheutuneet kustannukset ja siksi niitä ei oteta huomioon ravintoedun arvoa laskettaessa. Sen sijaan aterian kuljettamisesta muualle, esimerkiksi kotiin, aiheutuneet kustannukset luetaan välittömiksi. (Vero, 2020)

Ravintoedun arvo vuonna 2020 on 6,80€ ateriana kohden, mikäli välittömät kustannukset työnantajalle ovat 6,80€ - 10,70€. Laitospuokailun yhteydessä saadun ravintoedun arvo on 5,10€ tai 4,08€ mikäli henkilökunnan ruokailun ajaksi sisältyy vastuu valvonnasta. Hotelli- ja ravintola-alan sekä lentohenkilöstön lennon aikaisen ravintoedun raha-arvo on 5,78€. (Vero, 2019)

Sopimusruokailussa välittömiä kustannuksia ovat työnantajan ruokailupaikalle maksama määrä. Myös sopimusruokailussa välittömiä kustannuksia ovat aterian kuljettaminen esimerkiksi kotiin. Ravintoetu voidaan antaa veronalaisena etuna tai työnantaja voi periä korvauksen, joka pienentää verotettavan edun määrää. Tätä palkansaajalta perittyä korvausta ei vähennetä välittömien kustannusten määrästä laskettaessa ravintoedun arvoa. Jos korvaus on vähintään luontoisetuarvon suuruinen, ei palkansaaja saa veronalaista etua. (Vero, 2020)

3.1.2 Kohdennettu maksuväline

Työnantajan järjestäessä ravintoedun kohdennetulla maksuvälineellä, sillä tarkoitetaan maksuvälinettä, jonka käyttöä on rajoitettu etukäteen määriteltyihin käyttökohteisiin. Kohdennettuja maksuvälineitä ovat paperiset ja sähköiset ruokalipukkeet, maksukortit sekä internet- ja mobiilimaksuvälineet. Luontoisetupäätöksessä on erilliset määräykset ruokailulipukkeille ja kiinteämääräisille sekä saldoon perustuvilla kohdennetuilla maksuvälineillä. Päätöksen mukaan arvostettu ravintoetu on ainoastaan työ- tai virkasuhteessa olevan palkansaajan omaan käyttöön ja työpäivän aikana tapahtuvaan ateriointiin. Maksuvälineellä ei tule voida ostaa elintarvikkeita, alkoholia tai tupakkatuotteita, eikä sen arvosta voi antaa rahaa takaisin. Poikkeuksena kuitenkin on, että edulla voi maksaa elintarvikemyymälässä myytäviä mukaan otettavia annoksia, kuten salaatteja ja täytettyjä patonkeja. Veronalaisesta edusta on kyse myös, jos lounaan hinnan ylittävän osuuden lipukkeen arvosta voi käyttää muiden ostosten maksamiseen. (Vero, 2020)

Luontoisetupäätöksen mukaan kiinteämaksuisen maksuvälineen verotusarvo on 75 % edun nimellisarvosta, kuitenkin vähintään päätöksen mukainen vähimmäismäärä. Nimellisarvo on maksuvälineestä riippuen joko arvosetelin euromääräinen arvo tai maksukortille ladattu määrä. Palkansaajan nettopalkasta peritty korvaus pienentää verotettavan edun määrää. Työnantaja voi antaa vain yhden lipukkeen 75 prosenttiin arvostettuna jokaista kotimaan työssäolopäivää kohden. Palkansaaja voi käyttää vain yhden lipukkeen aterialla ja työssäolopäivää varten. Vuosilomien, vanhempainlomien ja virkavapauden ajan lipukkeet arvostetaan nimellisarvoon. Sairauslomat huomioidaan lipukkeiden määrässä. (Vero, 2020)

3.1.3 Erityistilanteita ravintoedussa

Laitosruokailussa on kyse ruokailusta, jota ei ole järjestetty ensisijaisesti henkilökuntaa varten, kuten potilas- tai oppilasruokailu. Laitosruokailuna saadun edun arvo on 75 % tavanomaisen edun arvosta. Oppilaiden tai hoidettavien ruokailun valvonnan yhteydessä saatu etu arvostetaan 80 %. Perhekotia ei lasketa luontoisetupäätöksessä tarkoitetuksi laitokseksi. Hotelli- ja ravintoala-alan henkilöstön ravintoetua sovelletaan ravintolan tai hotellin koko henkilöstöön. Sitä sovelletaan myös muun muassa henkilökuntaravintoloiden työntekijöihin. Tämän edun arvo on 85 % tavanomaisen edun arvosta. Lentohenkilöstön lennon aikana saamat ateriat arvostetaan samalla lailla. (Vero, 2020)

Palkansaajalle voi tulla saman vuorokauden aikana useampi työssäolojakso, esimerkiksi vuorotöissä. Jos ne on erotettu työaikalain mukaisella vuorokausilevon vähimmäisajalla, voi niiltä kummaltakin saada ruokalipukkeen tai muun kohdennetun maksuvälineen, jotka arvostetaan luontoisetupäätöksen mukaisesti. Palkansaajan työskennellessä kahden työnantajan palveluksessa, saattaa hänelle tulla saman vuorokauden aikana työssäolopäivä molempien työnantajien palveluksessa. Tällöin hän voi saada kummaltakin kohdennetun maksuvälineen. Molemmat voidaan arvostaa luontoisetupäätöksen mukaan, mikäli työpäivät kestävät vähintään kuusi tuntia. (Vero, 2020)

3.2 Autoetu

Palkansaajalle syntyy autoetu, kun hän tai hänen perheenjäsenensä käyttää työnantajan omistuksessa tai hallinnassa olevaa henkilö- tai pakettiautoa yksityisajoon. Jos auto on jonkun muun kuin työnantajan omistuksessa, mutta työnantaja kuitenkin maksaa kulut myös yksityiskäytön osalta, ei ole kyseessä autoetu, vaan kulujen suuruinen palkka. Tällöin palkaksi laskematta voidaan jättää vain kilometrikorvausten suuruinen osuus. Verohallinnon päätöksen mukaan on olemassa kaksi erilaista autoetua; vapaa autoetu tai auton käyttöetu, joiden raha-arvot on määritelty sen mukaan kuka maksaa auton käyttövoima- eli polttoainekulut. (Karttunen, 2005, ss. 38–39) Vapaassa autoedussa työnantaja maksaa kaikki autosta aiheutuneet kustannukset. Käyttöedussa palkansaaja maksaa ainakin auton polttoainekulut. Myös sähköauton lataaminen työpaikalla lasketaan käyttövoimakulujen maksamiseksi, jos se verotetaan työntekijän luontoisetuna tai palkansaaja maksaa vastaavan

korvauksen työnantajalle. Käyttöedussa myös muista auton kustannusten jakamisesta voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä. Palkansaajan on maksettava kulut muulle taholle tai toimijalle kuin työnantajalleen. (Vero, 2020)

Luontoisetu voi syntyä myös muun kuin henkilö- tai pakettiauton yksityiskäytöstä. Tällaisia ovat muun muassa kuorma-autot ja kevyt kuorma-autot. Tällöin luontoisetuarvo lasketaan käyvän arvon mukaan. Näiden käypä arvo voidaan määrittää vene-edun kaavaa käyttäen. Vene-edun arvo lasketaan jakamalla hankinta-arvo oletetulla käyttöajalla. Tämän vuotuisen poiston määrään lisätään pääomalle laskettu korko ja käyttökustannukset. Korko on valtiovarainministeriön määrittämä peruskorko, joka vahvistetaan puolivuositain. Koron ollessa negatiivinen, käytetään korkoprosenttina nollaa. Kun luontoisedun laskettu käyttöaika loppuu, sen jälkeen edun arvoon vaikuttavat ainoastaan käyttökustannukset ja huollon pääomakustannukset. (Vero, 2020)

3.2.1 Autoedun arvostaminen

Luontoisetupäätöksessä jaetaan autot kolmeen ikäryhmään. Tämä määräytyy rekisteriotteeseen merkityn käyttöönottovuoden mukaan. Ikäryhmä A on auton kolme ensimmäistä käyttövuotta, B kolme seuraavaa vuotta ja sen jälkeen auto kuuluu ikäryhmään C. Ikäryhmät vaihtuvat vuosittain. Autoedun kuukausikohtainen määrä kostuu prosenttiosuudellisesta perusarvosta ja euromääräisistä käyttökustannuksista. Perusarvo on käytännössä auton pääomakustannukset. Käyttökustannuksiin kuuluvat rengas- ja huoltokustannukset sekä vapaassa autoedussa käyttövoimakustannukset. Perusarvo on vanhemmissa autoissa pienempi, mutta käyttökustannukset korkeammat. Perusarvo lasketaan automallin maahantuojan tai tukkukaupan ilmoittamasta automallin suositushinnasta prosenttiarvona. Toimitusmaksua ei oteta huomioon. (Vero, 2020)

Määritettäessä perusarvoa, autoveron määrä lasketaan ensirekisteröintipäivän mukaisella verotasolla. Auton veroton hinta on tilaus- ja kauppasopimushetken mukainen hinta ilman autoveroa. Auton suositushinta saadaan lisäämällä hintaan autovero. Uushankintahinta pysyy samana koko auton käyttöajan ja jos automallilla on useita maahantuoja, käytetään Tullin hintatilaston mukaista arvoa. Jos tätä hintaa ei saada selvitettyä, esimerkiksi käytettynä maahantuodun auton kohdalla, käytetään lähinnä vastaavan auton hintaa.

Työnantajan tulee liittää autoliikkeen yritysautoksi myymiensä autojen suositushinnan todistus palkkakirjanpitoonsa. Auton hinnasta tehdään euromääräisesti samansuuruinen perusvähennys 3 400€ kun lasketaan auton perusarvoa. Tämän tarkoitus on tasoittaa kustannusten välisiä eroja erihintaisten autojen välillä. (Vero, 2020)

Taulukko 1. Autoedun raha-arvon määräytyminen vuonna 2020

Autoedun raha-arvo kuukaudessa	Ikäryhmä A (2018–2020 käyttöönotetut)	Ikäryhmä B (2015–2017 käyttöönotetut)	Ikäryhmä C (ennen vuotta 2015 käyttöönotetut)
Vapaa autoetu	1,4 % uushankintahinnasta lisättynä 270€ tai 0,18€/km	1,2 % uushankintahinnasta lisättynä 285€ tai 0,19€/km	0,9 % uushankintahinnasta lisättynä 300€ tai 0,2€/km
Auton käyttöetu	1,4 % uushankintahinnasta lisättynä 105€ tai 0,07€/km	1,2 % uushankintahinnasta lisättynä 120€ tai 0,08€/km	0,9 % uushankintahinnasta lisättynä 135€ tai 0,09€/km

(Vero, 2019)

3.2.2 Auton käyttökustannukset ja lisävarusteet

Auton käyttökustannukset vahvistetaan sekä kuukausikohtaisena arvona että yksityisajojen määrään pohjautuvana kilometrikohtaisena arvona. Yksityisajojen määräksi lasketaan 1 500 kilometriä kuukaudessa, eli 18 000 kilometriä vuodessa. Jos yksityisajoa on vähemmän, pääsee palkansaaja edullisempaan verotusarvoon ajopäiväkirjaa pitämällä. Voidaan myös valita autoedun kilometriperusteinen laskentatapa, jolloin kuukausiarvo ei rajoita veroalaisen edun määrää. Silloin autoedun arvo lasketaan todellisten kilometrien perusteella. (Vero, 2020)

Työmatkat, esimerkiksi matkat erityiselle työtekemispaikalle lasketaan työajoksi. Työmatka voi alkaa työpaikalta, asunnolta tai toissijaisella työskentelypaikkakunnalla olevasta

majoituspaikasta. Yksityisajaja ovat palkansaajan vapaa-ajan matkat sekä asunnon ja työpaikan väliset matkat. Jos palkansaaja käyttää luontoisetuautoa muun kuin auton antaneen työnantajan työhön liittyviin ajoihin, ovat nämä matkat edun antaneen kannalta yksityisajaja. Toisen työnantajan kannalta kyse voi kuitenkin olla työmatkasta. Palkansaajan tehdessä satunnaisia hälytysluontoisia käyntejä työpaikalle, voidaan nämä katsoa työajaksi. (Vero, 2020)

Sähköautoista on tehty erityismääräys luontoisetupäätöksessä. Vapaassa autoedussa tehdään luontoisetuarvoa laskettaessa vähennys, sillä sähköauton käyttökustannukset ovat olennaisesti pienemmät. Käyttöetuarvoon tämä ei vaikuta. Vähennys koskee vain täyssähköautoja. (Vero, 2020)

Ostettaessa autoa voidaan siihen hankkia vakiovarusteiden lisäksi tai tilalle niin sanottuja lisävarusteita. Näiden hankintahinnat lisätään auton uushankintahintaan siltä osin kun yhteenlaskettua arvo ylittää 850€. Myös asennuskustannukset huomioidaan. Talvirenkaat sisältyvät käyttökustannuksiin ja autopuhelimen yksityiskäytöstä muodostuu puhelinetu, jolloin ne eivät korota autoedun luontoisetuarvoa. Lisävarusteiden arvo määräytyy työnantajan maksaman hinnan perusteella, tosin jos työnantaja saa esimerkiksi käteisalennusta, käytetään arvona suositushintaa. Palkansaajan kustantamia lisävarusteita ei lueta autoedun arvoon. Lisävarusteiksi lasketaan myös hands free –laitteet. Niiden hinta ja asennuskustannukset lisätään auton uushankintahintaan. Työnantajan hankkiessa luontoisetupuhelimeen nappikuulokkeen se ei vaikuta auto- eikä puhelinedun arvoon, sillä se lasketaan puhelimen lisälaitteeksi. Navigaattori lasketaan lisävarusteeksi, mutta jos se on vakiovaruste, on sen arvo hankintahinnassa. (Vero, 2020)

Työnantaja voi hankkia luontoisetuautoon ajopäiväkirjaa korvaavaksi vaihtoehdoksi ajotietojen seurantalaitteen. Tämän palvelun hinta muodostuu hankintahinnasta ja palvelun sopimusaikana perittävästä maksusta. Jos laitteen tarkoitus on ainoastaan kerätä ajotietoja, ei sitä rinnasteta navigaattoriin. Tällaista erikseen ostettavaa ja autoon kiinnitettävää laitetta ja palvelua ei pidetä luontoisetupäätöksen mukaisena lisävarusteena. Seurantalaitteen kustannukset eivät vaikuta auton arvon laskemiseen eikä siitä muodostu veronalaista etua palkansaajalle. (Vero, 2020)

3.2.3 Erityistilanteita autoedussa

Auton käyttöön voi tulla verotukseen vaikuttava keskeytys, kuten työkomennus ulkomaille tai ajokielto, joiden aikana auto ei ole myöskään perheenjäsenen käytössä. Tällöinkin edun lakkaamisesta on erikseen sovittava. Myös auton varioituminen voi aiheuttaa veronalaisen edun keskeytyksen, jos palkansaaja ei saa toista autoa vaurioituneen tilalle. (Vero, 2020)

Jos palkansaajalle kertyy paljon työajoja, eli yli 30 000 ajokilometriä vuodessa, on edun arvo 80 % normaalista perusarvosta. Tämän työajokilometrimäärän ylittyminen on ehdoton vaatimus arvon alennukseen. Alennettua perusarvoa voidaan käyttää jo ennakkoperinnässä, mikäli palkansaajalla on aiemmin ollut riittävästi työajoja eikä hänen toimenkuvansa ole muuttunut. Ajopäiväkirjaa tulee kuitenkin tarkistaa vuoden lopussa, jotta varmistutaan rajan ylittymisestä. (Vero, 2020)

Auto voi myös vaihtua kuukaudessa useita kertoja työn vuoksi. Silloin perusarvo lasketaan sen auton mukaan, joka on ollut käytössä suurimman osan kuukaudesta. Tämä vaihtuminen voi myös alentaa autoedun arvoa. Perusarvo voidaan alentaa 80 prosenttiin, jos työntekijä joutuu luovuttamaan luontoisetuautonsa useita kertoja kuukaudessa työnantajan käyttöön ja saa tilalle muun auton. (Vero, 2020)

Autoeduton palkansaaja saattaa käyttää työnantajan autoa yksityisajoihin, kuten muuttoon, ja tällöin syntyy verotettava autoetu. Autoedun verotusarvo jaetaan 1500:lla ja saatu arvo kerrotaan ajettujen kilometrien määrällä. Auton voi saada käyttöön myös palkintona ja tällöinkin syntyy verotettava autoetu. Myös urheilijan saama autoetu arvostetaan luontoisetupäätöksen mukaisesti. Jos auto saadaan käyttöön muuten kuin työsuhteen perusteella, ei ole kysymyksessä luontoisetu. (Vero, 2020)

Ulkomailla käytössä olevan auton perusarvo lasketaan hankintavaltion hinnan perusteella ja siihen lisätään sen valtion mahdolliset verot. Muut muuttajat määräytyvät samalla tavoin kuin Suomessa. Jos palkansaaja maksaa osan auton hinnasta, uushankintahintana käytetään suositushintaa vähennettynä palkansaajan osuudella. Tähän lisätään työnantajan maksamat lisävarusteet, mutta ei palkansaajan maksamia. Tästä oikaistusta uushankintahinnasta lasketaan 17 % suuruinen vuotinen poisto ja pääomakustannus peruskoron mukaisesti. Auton siirtyessä ikäryhmään B, korkomenoista huomioidaan puolet. Jos luontoisetuautoa

ajaa työnantajan palkkaama kuljettaja, korotetaan arvoa kuukausiarvona tai kilometriperusteisena. (Vero, 2020)

Autojen yhteiskäyttö on työnantajan tarjoama vaihtoehto luontoisetuautolle. Nämä autot omistaa yhteiskäyttöpalvelua tarjoava yritys. Työnantaja maksaa autoja tarjoavalle yritykselle joko kuukausisumman tai korvauksen käytön mukaan. Yhteiskäyttöautosta ei synny työntekijälle autoetua, vaan muu luontoisetu, joka arvostetaan käypään arvoon. Edellytyksenä on, että autoa käyttää useampi henkilö. Työnantaja voi myös tarjota mahdollisuuden käyttää autovuokraamon vuokra-autopalveluja. Tämäkään ei ole autoetu ja arvostetaan käypään arvoon. (Vero, 2020)

3.3 Asuntoetu

Asuntoedussa työntekijä saa työnantajan omistaman tai vuokraaman asunnon käyttöönsä palkkaan sisältyvänä etuna tai muutoin kuin työ- tai virkasuhteeseen liittyvän vuokrasuhteen perusteella ja on näissä tapauksissa veronlainen luontoisetu. Asunnosta syntyy luontoisetu myös silloin, kun palkka sovitaan erikseen eikä asunto vaikuta rahapalkan määrään. Jos työnantaja maksaa työntekijän omistuksessa olevan asunnon vuokran tai vastikkeet, ei ole kyseessä asuntoetu. Nämä työnantajan maksamat kulut ovat palkkaa täyteen määräänsä asti. (Karttunen, 2005, ss. 37–38) Asuntoedun raha-arvo määräytyy asunnon sijaintikunnan ja asunnon pinta-alan sekä iän perusteella. Asuntoetu voi syntyä myös työnantajan omistaessa itsenäisen kiinteistöyhtiön osakkeita tehtäessä vuokrasopimus tämän yhtiön kanssa. Asuntoetuna ei myöskään pidetä hotellitasoista majoitusta. Asuntoetu on veronalaista tuloa koko ajan kun asunto on palkansaajan käytössä riippumatta siitä oleskeleeko hän siellä vai ei. Asuntoedun arvo sisältää vedestä ja keskus- tai sähkölämmityksestä saadut edut. (Vero, 2020)

3.3.1 Asuntoedun laskentaperusteet

Arvo muodostuu kiinteästä perusarvosta ja asunnon neliömetrejä kohti laskettavasta arvosta. Asuntoedun arvostukseen vaikuttavat tekijät tarkistetaan vuosittain ja muutokset vastaavat yleisiä vuokratason muutoksia. Asunnon käypä arvo on se vuokra, joka vapailla

markkinoilla asunnosta maksettaisiin. Käyvän arvon ollessa alle luontoisetupäätöksen mukainen minimiarvo, edun arvona pidetään käypää arvoa. (Vero, 2020)

Asunnon sijainti vaikuttaa luontoisedun raha-arvoon. Luontoisetupäätöksen mukaisesti Suomessa on kuusi eri aluetta, joilla on erilliset perusarvot ja neliömetrikohtaiset arvot. Jaottelu perustuu sijaintipaikkakuntiin ja Helsingissä lisäksi postinumeroon. Alueet ovat: (Vero, 2020)

- Helsinki 1, jossa edun arvo 291€ ja 12,80€/m²
- Helsinki 2, 287€ ja 11,70€/m²
- Helsinki 3, Espoo ja Kauniainen 256€ ja 10,80€/m²
- Helsinki 4 ja Vantaa 205€ ja 10,80€/m²
- muu Helsinki ja Helsingin kehyskunnat, Tampere, Turku, Lahti, Oulu, Kuopio ja Jyväskylä 191€ ja 8,90€/m²
- muu Suomi 166€ ja 8€/m²

Asunnon katsotaan kuuluvan siihen alueeseen, jossa se sijaitti verovuoden ensimmäisenä päivänä. Ulkomailla asuntoedun arvo on käypä arvo, kuitenkin enintään 50 % alueella Helsinki 2 sijaitsevan asunnon luontoisetuarvosta. (Veronmaksajat, 2019) Asunnon pinta-alaksi lasketaan asuinhuoneet ja muut asumiseen liittyvät tilat, kuten vaatehuoneet ja sauna. Lattiapinta-alaksi lasketaan seinien sisäpintojen rajoittama alue. Kerros- ja rivitalojen pinta-ala on yleensä helppo selvittää isännöitsijän todistuksesta. (Vero, 2020) Jos verovelvollisella on ollut edellisen vuotena käytössä sama luontoisetuasunto, voi sen raha-arvo olla enintään 20 % korkeampi kuin sille tuolloin määrätty arvo (Veronmaksajat, 2019a).

3.3.2 Asuntoedun arvosta tehtävät vähennykset

Jos palkansaajalta perii työnantaja vuokraa tai vesimaksun, vähennetään ne edun arvosta. Asuntoedun arvosta ei vähennetä muita maksuja, kuten sauna- tai autopaikkamaksuja. Jos

työntekijä maksaa itse lämmityskustannukset, edun arvo alentuu luontoisetupäätöksessä vahvistetun määrän mukaan. (Vero, 2020) Esimerkkeinä keskuslämmitysasunnossa tämä arvo on 1,21€/ m² ja unilämmitysasunnossa arvo on 3,20€/ m² (Veronmaksajat, 2019). Asuntoedun arvoa voidaan alentaa sijainnin perusteella ja alennus on maksimissaan 20 % luontoisetupäätöksen mukaisesta arvosta. Alentaminen voidaan tehdä, jos asunnon sijainnista aiheutuu haittaa asumiselle, kuten kaivos- tai tehdasalueen haittoja. Myös asunnon syrjäinen sijainti, jolloin matka palveluihin on erityisen pitkä, voi olla peruste arvon alennukselle. Asunnon kunto tai varustetaso voivat vain poikkeustapauksissa olla perusteina arvon alennukseen, tällöin edellytyksenä on, että asunnossa on oleellinen puute, kuten kylpyhuonetilojen puuttuminen. Remonteista johtuvat lyhytkestoiset haitat eivät ole peruste arvon alennukselle. Pitkäkestoiset olennaista haittaa aiheuttavat, kuten putkiremontit, voivat olla väliaikainen peruste asuntoedun arvon alentamiselle. (Vero, 2020)

Joskus osa luontoisetuasunnosta on pelkästään työkäytössä ja tällöin tältä osin ei muodostu luontoisetua. Työkäytöksi lasketaan myös asiakkaiden majoitus säännöllisesti asunnossa. Myös asunnon jatkuvaluontoinen edustuskäyttö on peruste arvon alennukselle. Arvon alennus näissä tapauksissa voidaan tehdä joko prosenttimääräisenä tai edustuskäytössä olevien tilojen huomiotta jättämisellä asunnon arvoa laskettaessa. (Vero, 2020)

Talonmiehen asuessa hoitamassa kiinteistössä ja joutuessa vastaanottamaan asiakkaita asunnossaan, voidaan arvoa alentaa 15 %. Hälytyslaitteiden sijoittaminen asuntoon ei ole arvon alentamisperuste. Hälytyslaitteiden työnantajan kustantamista laitteistojen hinnoista ja asennuksista ei synny veronalaista etua. Työnantajan maksaessa käyttökustannukset syntyy veronalainen etu. (Vero, 2020)

3.3.3 Erityistilanteita asuntoedussa

Asunnon perusarvo on huoneistokohtainen, mutta kahden tai useamman palkansaajan asuessa samassa huoneistossa, ja mikäli heillä on omat huoneet, jaetaan koko asunnon luontoisetuarvo palkansaajien kesken heidän käytössään olevien neliöiden suhteessa. Oman huoneen pinta-ala lasketaan kokonaan ja yhteisten tilojen pinta-alat jaetaan asukkaiden lukumäärän mukaisesti. Jos useampi palkansaaja asuu samassa huoneessa, esimerkiksi parakkimajoituksessa, voidaan käyttää yhteishuoneelle vahvistettua luontoisetuarvoa. (Vero,

2020) Asuntoedun raha-arvo on tällöin 144€ keskuslämmityshuoneessa (Veronmaksajat, 2019a).

Luontoisetupäätöksessä on erityismääräys matkaoppaiden asuntoedusta. Matkatoimiston tai -järjestäjän palveluksessa olevan palkansaajan asuntoedun arvo lasketaan 25 neliömetrin mukaan. Edellytyksenä on, että hän joutuu vaihtamaan työskentelypaikkakuntaa ja asuntoa kalenterivuoden aikana. (Vero, 2020)

Asuntoedun arvolla tarkoitetaan kalustamatonta asuntoa. Kalusteista siis syntyy palkansaajalle erillinen veronalainen etu. Kalusteiden käypä arvo määritetään pääomakustannusten ja koron perusteella. Poistoksi lasketaan kirjanpidossa tehtävän poiston määrä. Jos työntekijällä on käytössään luontoisetuasunto työ- tai virkasuhteen päättymisen jälkeen, arvostetaan etu käypään arvoon. Tämä on mahdollista, sillä asunnon irtisanomisaika voi olla pidempi kuin työsuhteen irtisanomisaika. Asuntoetu voi jatkua myös eläkkeelle siirtymisen jälkeen, jolloin toimitaan samoin kuin edellä. (Vero, 2020)

3.4 Puhelinetu

Puhelinetu tarkoittaa, että työntekijä saa työnantajan tarjoamalla puhelimella ja liittymällä soittaa myös vapaa-aikanaan yksityispuheluita työnantajan kustannuksella. Puhelinetu kattaa puheluista, yleensä sekä kotimaan että ulkomaapuheluista, tekstiviesteistä, multimediateksteistä ja mobiilidatasta syntyneet kustannukset. Sitä ei ole tarkoitettu maksullisten palveluiden käyttöön. Kuitenkin voidaan sopia, että esimerkiksi pysäköintimaksut voidaan maksaa suoraan puhelimella, mikäli työntekijän työkuvaan liittyy paljon autolla liikkumista. (Salkunrakentaja, 2019) Matkapuhelinetu syntyy puhelinliittymän perusteella, jonka työnantaja kustantaa. Tällöin veronalainen etu on myös se, että liittymän SIM-korttia käytetään muussa kuin työnantajalta saadussa matkapuhelinlaitteessa. (Vero, 2020)

Puhelinedun raha-arvo on vuonna 2020 20€ kuukaudessa. Puhelinetu on sama riippumatta siitä, millainen puhelin työntekijällä on käytössä. Puhelinetu on kannattava, jos 20€ verotusarvo on pienempi kuin muuten ostamasi puhelin ja liittymä kuukaudessa yhteensä. (Salkunrakentaja, 2019)

Nykyään monissa matkapuhelimissa on datasiirto-ominaisuus, jonka avulla puhelimella pääsee internetiin ja voi käyttää esimerkiksi sähköpostia. Tällainen ominaisuus ei korota matkapuhelinedun arvoa, mikäli se on järjestetty työkäyttöä varten. (Verotieto Oy, 2018, s. 79)

Palkansaajalla voi olla käytössään myös useita puhelimia. Jos käytössä on koti- ja matkapuhelin, useita matkapuhelimia tai matka- ja autopuhelin, syntyy molemmista puhelimista luontoisetu. Tämä on mahdollista, mikäli niissä on eri liittymät ja puhelinnumerot. Vaikka puhelimia olisi useampi, mutta SIM-kortteja on vain yksi tai rinnakkaiskortti, jossa on sama puhelinnumero, ei useampaa etua synny. (Vero, 2020)

3.5 Työsuhdematkalippu

Tuloverolaissa säädetään, että työnantaja voi tarjota työntekijälle joukkoliikenteen henkilökohtaisen matkalipun kodin ja työpaikan välisen matkan kulkemista varten. Jos lipun arvo on enintään 300€, on se verovapaata tuloa. Lisäksi matkaliput ovat verovapaata tuloa 750€ ylittävältä osalta 3 400€ asti. Lippua ei voi käyttää lentoliikenteeseen tai tilausliikenteeseen. Verovapaus ei koske haltijakohtaisia arvolippuja. (Vero, 2020)

Työnantajalle työsuhdematkalipun summa on kokonaan vähennyskelpoinen. Matkalippua tarjoavilta tahoilta lipun voi usein hankkia suoraan paikalliselta joukkoliikennetoimijalta. Toimija voi kuitenkin toimittaa myös työmatkaseteleitä. Myös sähköinen työsuhdelippupalvelu on mahdollinen. Sen etuna on toimiminen koko Suomessa ilman sidonnaisuutta tiettyyn palveluntarjoajaan. (Motiva, 2019)

Jos samalla työntekijällä on käytössään myös vapaa autoetu, voi hän saada työsuhdematkalippuja ilman selvitystä enintään 750€, jonka jälkeen täytyy selvittää todellisten matkakustannusten määrä. Työnantajan tarvitsee aina ilmoittaa työsuhdematkalippuetu tulorekisteriin, vaikka verotettavaa etua ei syntyisi.

Irtisanomistilanteessa työnantaja voi vaatia jo antamansa matkaliput takaisin tai ilmoittaa todelliset kustannukset ylittävän osan työntekijän veronalaisena tulona. (Vero, 2020)

Joskus palkansaaja joutuu käyttämään julkisia kulkuvälineitä työtehtäviensä hoitamiseen. Tässä tapauksessa työsuhdematkalippu on niin sanottu asiointilippu, jolloin se oikeuttaa

matkat laajemmalle alueelle kuin kodin ja työpaikan väliset matkat. Jos lipun käyttö on sallittu myös kodin ja työpaikan välisiin matkoihin, syntyy tältä osin veronalainen etu. (Vero, 2020)

3.6 Tietoliikenneyhteyden yksityiskäyttö

Työnantaja voi kustantaa internet-yhteyden. Tuloverolain mukaan veronalaista tuloa ei synny työkäyttöä varten tarkoitetun yhteyden yksityiskäytöstä. Säännös koskee sekä kiinteähintaisia että käytön mukaan laskutettavia yhteyksiä. Viihdepaketit, vaikka ne sisältäisivätkin internet-yhteyden, eivät kuulu verovapaiden etujen piiriin. Verotettavaa etua ei synny työnantajan omistamasta työkäyttöön tarkoitettua laitteistosta, palkansaajan omistaessa laitteiston, sen arvo on veronalainen etu. Veronalaista etua eivät ole myöskään ohjelmistot, jos palkansaaja tarvitsee niitä myös työkäyttöön. (Vero, 2020)

3.7 Autotallietu

Asuntoedun arvoa laskettaessa ei oteta huomioon autotallin pinta-alaa. Auton säilytyskustannukset eivät kuulu myöskään autoetuuun. Tällöin autotallista tai esimerkiksi autohallipaikasta syntyy erillinen autotallietu. Autotallietuna arvostettava paikka sijaitsee yleensä lähellä työntekijän kotia, mutta veronalaisuuden kannalta sijainnilla ei ole merkitystä. (Vero, 2020)

Luontoisetupäätöksessä on erikseen arvot lämpimälle ja kylmälle säilytyspaikalle. Lämpimän paikan raha-arvo on Helsingissä, Espoossa, Kauniaisissa ja Vantaalla 85€ ja muualla 55€ kuukaudessa. Kylmän paikan arvot ovat vastaavasti 55€ ja 44€ kuukaudessa. (Veronmaksajat, 2019b)

Autotalliedulla tarkoitetaan yleensä yksittäisen henkilö- tai pakettiauton säilyttämiseen tarkoitettua tilaa, ei olennaisesti suurempaa tilaa, kuten varastoa. Työpäivän aikana käytettävissä olevaa auton säilytyspaikkaa ei lasketa veronlaiseksi eduksi. (Vero, 2020)

4 Verotus

Verot ovat rahasuorituksia, joita julkinen yhdyskunta yksipuolisesti velvoittaa hallintoalamaiset suorittamaan. Verotus on vastikkeetonta pakkoperintää. Julkisyhteisöt tarjoavat verovarojen avulla palveluita, mutta ne eivät ole sidoksissa verojen maksamiseen. Veronsaajia ovat valtio, kunnat ja valtiokirkkojen seurakunnat. Veroja juoksetetaan myös Kansaneläkelaitokselle ja Euroopan Unionille. (Niskakangas 2005, s. 13)

Suomessa luonnolliset henkilöt maksavat ansiotuloistaan valtiolle progressiivista tuloveroa. Veron suuruus on valtion progressiivisen tuloveroasteikon mukainen. Kunnallisveroprosentti vaihtelee vuonna 2020 17,0–23,5 % välillä. Kunnat määrittävät tämän veroprosentin itse. Kirkollisveroprosentti vaihtelee 1,0–2,2 % välillä. (Valtiovarainministeriö, n.d.)

Valtion verosta säädetään perustuslaissa. Siinä on säännökset verovelvollisuuden ja veron suuruuden perusteista. Myös kunnille suoritettavasta verosta säädetään perustuslaissa. Verotukseen vaikuttavat myös tuloverolaki, elinkeinotulon verottamisesta annettu laki sekä verotusmenettelystä annettu laki. (Engholm ym., 2016, s. 27) Hyvä verojärjestelmä on oikeudenmukainen, yksinkertainen ja selkeä (Penttilä ym., 2019, s. 3).

Työntekijälle maksettavasta palkasta työnantaja pidättää veron eli ennakonpidätyksen. Ennakonperintää säätelee ennakoperintälaki ja –asetus sekä verohallinnon ohjeet. Ennakonpidätys tehdään yleensä aina kaikista tuloista. Tuloveroja voidaan myös periä ennakonkantona ja jälkiverotuksena. Ennakonpidätyksenalaista palkkaa ovat rahapalkka ja luontoisedut sekä muut rahanarvoiset edut ja vastikkeet, matkustuskustannukset niiden ylittäessä verovapaat korvausmäärät sekä lisäksi henkilökuntaedut, jos ne ylittävät kohtuullisen määrän. Näistä maksetaan myös työnantajan sairausvakuutusmaksu. (Kouhia-Kuusisto ym., 2017, ss. 35–36) Tämä maksu on 1,53 % palkoista vuonna 2021 (Veronmaksajat, 2020). Ennakonpidätysprosentti koostuu valtion tuloverosta, kunnallisverosta, mahdollisesta kirkollisverosta, joita Suomessa perivät evankelisluterilainen ja ortodoksinen seurakunta, sekä sairaanhoitomaksusta, päivärahamaksusta ja YLE-verosta. Jokaisella on henkilökohtainen pidätysprosentti, joka näkyy verokortista ja se on laskettu verovelvollisen viimeksi toimitetun verotuksen perusteella. (Kouhia-Kuusisto ym., 2017, s. 37)

Ennakonpidätys voidaan laskea kausikohtaisesti tai kumulatiivisesti. Tarvittaessa voidaan laskemiseen käyttää päiväkohtaista tulo rajaa. Kausikohtaisessa laskentatavassa palkkakauden tulot lasketaan yhteen ja tuloista vähennetään ennakonpidätys palkkakauden pituutta vastaavan tulo rajan mukaisesti. Kumulatiivisessa tavassa otetaan huomioon aiemmat saman palkanmaksukauden palkkasuoritukset ja ennakonpidätykset. Tämä tapa on tarkempi kuin kausikohtainen. (Kouhia-Kuusisto ym., 2017, ss. 42–43)

5 Etätyö

Yhä useampia työtehtäviä voidaan suorittaa muualla kuin työnantajan tiloissa ja silloin puhutaan etätöistä. Etätöitä voidaan tehdä kokoaikaisesti tai vain osa työajasta. Etätyössä on tavoitteena organisoida työ tavalla, joka hyödyttää sekä työntekijää että työnantajaa. (Helle, 2004, s. 13) Etätöitä voidaan myös suositella, muun muassa maailmanlaajuisten tilanteen johdosta, tavoitteena estää esimerkiksi virusten leviäminen.

Etätyössä käytetään yleensä hyväksi tietoliikenneyhteyksiä. Usein etätöitä mahdollistavat ajasta tai paikasta riippumattoman työnteon. Etätöitä tehdään usein kotoa, mutta muutkin paikat, kuten kesämökki tai erilliset etätyökeskukset ovat mahdollisia. Etätöitä voidaan tehdä joko työ- tai virkasuhteessa tai yrittäjänä. Työsuhteessa etätyössä on kyse työn joustavammasta organisoinnista. Etätyöntekijään pätee samat työehdot kuin normaalissa työntekopaikassa työskentelevään työntekijään. Etätöitä sopii parhaiten itsenäiseen työhön ja on ollut tähän mennessä yleisintä ylempien toimihenkilöiden kohdalla. (Helle, 2004, ss. 13–14)

Euroopan työllisyysstrategian yhteydessä on Eurooppa-neuvosto kehottanut työmarkkinaosapuolia neuvottelemaan sopimuksia työn nykyaikaistamisesta, kuten työjärjestelyiden joustavuudesta. Tällä tavoin vahvistettaisiin yritysten tuottavuutta ja kilpailukykyä. Jotta Eurooppa saisi mahdollisimman paljon etua tietoyhteiskunnasta, on kannustettava uutta työn organisointitapaa siten, että joustavuus ja turvallisuus ovat mukana ja työpaikkojen laatua nostetaan sekä vajaakuntoisten työmarkkinamahdollisuudet kasvavat. (Kuntatyönantajat, 2002)

Etätyö on vain tapa organisoida työtä, ei erillinen työsuhteen muoto ja etätöitä tekevään työntekijään sovelletaan pitkälti samaa työlainsäädäntöä. Poikkeuksena on kuitenkin muun muassa työaikalaki, jota voidaan soveltaa. Samaa työehtosopimusta käytetään, työskenteli työntekijä sitten etänä tai toimistolla. Mikäli työnantajalla on erityisiä täydentäviä määräyksiä koskien etätyön tekemistä, niitä sovelletaan lainsäädännön ja työehtosopimuksen lisäksi. (Helle, 2004, s. 135)

Etätyöhön siirtyvän työntekijän palkka ei voi etätyöhön siirtymisen vuoksi heikentyä. Tämä koskee palkkaa, palkanlisiä ja työsuhde-etuja. Mikäli työtehtävät muuttuvat olennaisesti, voidaan sen vaikutuksesta palkkaan keskustella. Yksipuolisella päätöksellä ei palkkaa voida laskea. Sopimuksellakaan ei voida poiketa työehtosopimuksesta. Maksettaviin työaikalisiin voi etätyö kuitenkin vaikuttaa, sillä jos työntekijä voi vapaasti päättää työn tekemisen ajankohdasta, ei hän ole oikeutettu näihin lisiin. Vuorolisiä voi tietyin edellytyksin saada, mutta kannattaisi etätyösopimuksessa sopia edellytyksistä tulkintaongelmien välttämiseksi. Työpaikan mahdolliset palkkiojärjestelmät koskevat myös etätyöntekijöitä. (Helle, 2004, ss. 141–142)

5.1 Etätyöt ja verotus

Etätyön lisääntyessä herää kysymyksiä siitä, kuinka verotuksessa suhtaudutaan työnantajan tarjoamiin järjestelyihin ja varusteisiin, joita työntekijälle tarjotaan etätöitä varten hänen itsensä ylläpitämään paikkaan. Verotuksen näkökulmasta on selvää, ettei veronalaista tuloa synny näiden työkäytöstä. Yksityiskäytöstä sen sijaan syntyy veronalaista tuloa. Verotuksen kannalta olisi kuitenkin selkeintä, että työnantaja tarjoaisi palkansaajalle välineitä, joilla ei voi olla muuta kuin työkäyttöä. (Peltomäki, 2020, s. 20)

5.2 Etätyön hyödyt ja haitat

Yksi etätyön eduista on mahdollisuus olla yksin omien ajatustensa kanssa. Tällöin pystyy keskittymään tuotavuuteensa. Etätyössä pystyy itse kontrolloimaan keskeytyksiä. (Fried & Heinemeier Hansson, 2014/2014, s. 16) Etätöitä tehdessä säästää aikaa esimerkiksi työmatkoissa. Fried & Heinemeier Hansson (2014/2014, s. 17) kertovat seuraavasti: ”Fiksut ihmiset valkoisissa takeissaan ovat tutkineet laajasti työmatkoja – päivämme elontärkeää

osaa – ja johtopäätös on tämä: pitkä työmatka tekee sinusta lihavan, stressaantuneen ja onnettoman.”

Haittoja etätyöstä on työntekijän kannalta esimerkiksi työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen sekä sosiaalinen eristäytyminen. Työnantajan kannalta suurimmat riskit ovat tietoturvallisuuden toteutuminen sekä työjärjestelyiden hallinta. (Helle, 2004, s. 14)

5.3 Etätyöt ja luontoisedut

Etätyökäytäntöjen lisääntyessä alkaa kiinnostaa, vaikuttaako etätyöskentely jotenkin luontoisetujen tarjoamiseen. Tarjoavatko yritykset työntekijöilleen täysin samat luontoisedut riippumatta siitä missä he työskentelevät? Ongelmaksi muodostuu kenties se, että palkansaajan luontoisedut on määritelty työsopimuksessa, eli jos luontoisetuja muutetaan, pitäisi myöskin työsopimusta muuttaa. Kannattaako työntekijän pitää luontoisetuautoa, jos hän ei sillä enää työmatkojen puuttuessa aja niin paljoa kuin ennen? Nouseeko työsuhteasunnon verotusarvo, jos sen osittainen edustuskäyttö jää pois? Näitäkin asioita kannattaa varmaan tarkastella vuositasolla. Ehkäpä yritykset joutuvat jatkossa miettimään etätyökäytäntöjään uusiksi, mikäli maailmantilanne pakottaa jatkamaan etätöitä.

5.4 Etätyösuositus 2020

Suomessa on annettu etätyösuosituksia vuonna 2020 Covid19-pandemian takia. Tämän johdosta etätyö on lisääntynyt ja monet työnantajat ovat joutuneet pohtimaan etätyökäytäntöjään uudella tavalla. Näillä suosituksilla ja niiden noudattamisella on ollut paljon myönteistä vaikutusta pandemian leviämiseen Suomessa.

Etätyösuosituksen perustana ovat terveysviranomaisten toimenpideohjeet, rajoitukset ja suositukset. Koska tilanne on erilainen maan eri osissa, on rajoituksia annettu muun muassa sairaanhoitopiiriakohtaisesti. Etätyö vähentää lähikontakteja työpaikoilla ja työmatkojen väheneminen vähentää altistumisriskejä julkisissa liikennevälineissä. (Valtioneuvosto, 2020)

Valtioneuvoston tekemät linjaukset ja suositukset etätöistä eivät ole oikeudellisesti sitovia, mutta niitä on noudatettu laajasti. Tilanteessa työnantajat ovat soveltaneet esimerkiksi työsopimuslakia ja valtion virkamieslakia. (Valtioneuvosto, 2020)

Etätöissä työntekijän on tärkeä osata johtaa itse itseään. Itsensä johtamiseen kannustaminen on osa hyvää työkykyjohtamista. Itsensä johtamiskykyinen työntekijä on tulokellinen ja tehokas. Itsensä johtamisesta on se, että osaa priorisoida työtehtävänsä ja saa tehtyä ne valmiiksi. (Laaksonen, 2020, s. 4)

6 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyö on tyypiltään kvalitatiivinen eli laadullinen. Opetusmateriaalissa Kvalitatiivinen tutkimus Mäkinen, K., Jauhola E., Soinila M., Rouhiainen P. ja Mäkelä J. (n.d.) tuovat esiin, että kvalitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä tutkittavan asian havainnointi ja kokonaisvaltainen tiedonhankinta, jossa suositetaan ihmistä tiedonlähteenä. Laadullisessa tutkimuksessa on myös tyypillistä hypoteesittomuus.

Tämän opinnäytetyön tutkimusosuutena suoritettiin teemahaastatteluja. Teemahaastattelu on tyypiltään sovellettu puolistrukturoitu haastattelu (Näpärä, 2017). Aihepiirit on päätetty ennakkoon, mutta valmiita tarkkoja ja yksityiskohtaisesti muotoiltuja kysymyksiä ei ole. Teemahaastattelu on keskustelunomainen tilanne, jossa on mahdollisuus vuorovaikutukselle. (KvaliMOTV, n.d.) Teemahaastattelusta ei yleensä pysty tuottamaan kaavioita. Siinä on hyvä myöskin tietää käsiteltävästä aiheesta etukäteen ja siksi perehdyinkin teoriaosuuteen ensin.

Haastattelut suoritettiin alkuvuodesta 2021 ja ne suoritettiin sähköisten välineiden kautta. Haastattelut myöskin tallennettiin, jotta aineistoa pystyttiin paremmin käsittelemään jälkikäteen. Haastattelun tulokset tullaan purkamaan kirjallisesti. Haastateltavina toimi kaksi Angelma & Mäkelä Oy:n asiakasta sekä yksi henkilö toimeksiantajan ulkopuolisesta yrityksestä. Asiakkaat ovat eri alojen yrityksiä, jotka ovat keskenään erikokoisia. Haastateltaviksi yrityksiksi valittiin sellaisia, joissa ainakin osalla työntekijöistä on ylipäättään

mahdollisuus tehdä etätöitä ja joissa tätä mahdollisuutta on hyödynnetty. Yrityksistä käytetään jatkossa nimityksiä yritys A ja yritys B. Haastattelujen päätarkoituksena oli selvittää millaisia luontoisetuja yritys tarjoaa, onko heillä ollut etätyökäytäntöjä ennen tai nyt ja onko etätöiden tekeminen jotenkin vaikuttanut heidän tarjoamiinsa luontoisetuihin. Teemahaastattelun, joka suoritettiin työntekijälle, tavoitteena oli selvittää yksilön näkökulmaa liittyen luontoisetuihin ja etätöihin.

7 Tutkimustulokset

Teemahaastatteluissa saatiin selville mielenkiintoista tietoa sekä luontoiseduista että etätyökäytännöistä. Selvisi myös, miten työntekijät ovat etätyöt kokeneet ja millä tapaa etätyöskentely on vaikuttanut luontoisetujen tarjoamiseen ja käyttöön. Seuraavassa käydään läpi tuloksia, joita teemahaastatteluista saatiin.

7.1 Yritys A

Yrityksessä A tarjotaan osa luontoiseduista kaikille työntekijöille ja osa on mahdollista saada aseman tai työnkuvan perusteella. Yrityksessä tarjotaan kaikille työntekijöille matkapuhelinetu ja se on käytössä suurella osalla henkilöstöä. Lisäksi työntekijä voi saada autoedun, mikäli työnkuva sitä edellyttää. Sen tarvetta arvioidaan aina tapauskohtaisesti. Asuntoetuja ei tällä hetkellä ole, mutta joskus on ollut. Lisäksi käytössä on ravintoetu, joka toimii Eazybreak-palvelun kautta. Se tarjotaan kaikille työntekijöille. Lisäksi kaikille on tarjolla liikunta- ja kulttuurietu. Vuoden vaihteessa on otettu käyttöön myöskin hierontaetu.

Etätyökäytännöt ennen Covid19-pandemiaa olivat yleisesti kaksi päivää kuukaudessa niillä henkilöillä, joilla etätyöskentely oli ylipäättään mahdollista. Yrityksessä työskentelee myös jonkin verran henkilöistä, jotka tekevät kolmivuorotyötä tai joiden työnkuva on liikkua paikasta toiseen. Heidän ei ole mahdollista työnkuvansa vuoksi hyödyntää etätyömahdollisuutta. Melkein lähes puolet työntekijöistä ovat tässä yrityksessä sellaisia, joiden ei ole mahdollista tehdä etätöitä, mutta kyseessä on suurehko yritys, joten myös työntekijöitä, joilla on etätyömahdollisuus, on paljon.

Covid19-pandemian vuoksi yrityksessä on siirrytty lähes kokonaan etätöihin. Toimistoilla on mahdollista käydä esimerkiksi skannaamassa papereita tai posteja hakemassa. Osa työntekijöistä on ollut jo lähes vuoden kokonaan etänä, mutta osa käy muutamana päivänä viikossa toimistolla.

Työntekijät ovat kokeneet, että yksi etätöiden tekemisen hyöty on ollut se, että henkilökohtainen hyvinvointi on siltä osin parantunut, kun aikaa on jäänyt enemmän. Erityisesti toisilta paikkakunnilta kulkevat työntekijät säästävät työmatkoihin kuluva ajan ja sen voi käyttää esimerkiksi harrastamiseen. Osa koki, että keskittyminen on helpompaa kotona. Työntekijöiltä on tullut palautetta, että sosiaalinen yhteisöllisyys on vähentynyt, kehityshankkeet kärsineet ja epävarmemmat tietoliikenneyhteydet aiheuttavat toisinaan ongelmia. Tieto ei myöskään aina kulkeudu kentälle asti, vaan se saattaa jäädä etäpalaverihin. Toiveena ja tarkoituksena on, että virustilanteen helpottuessa etätöitä päivitetäisiin ja uudistettaisiin.

Etätöet eivät ole yrityksessä vaikuttaneet luontoisetujen tarjoamiseen, mutta niiden käyttöön on ollut vaikutusta. Esimerkiksi ravintoedun käyttö on vähentynyt huomattavasti. Yrityksen järjestämä virkistytymistoiminta on vähentynyt ja siksi yksilölle tarjotaankin enemmän valinnan mahdollisuutta tällä saralla. Etuja on haluttu monipuolistaa ja tämä on toteutettu ottamalla käyttöön hierontaetu.

7.2 Yritys B

Yrityksessä B on tällä hetkellä tarjolla samat luontoisedut kaikille työntekijöille. Yrityksessä tarjotaan kahdella tapaa luokiteltuja luontoisetuja. Osa eduista luetellaan jo työsopimuksessa ja niistä on jälkikäteen vaikeampi neuvotella. Lisäksi on etuja, joita yritys on päättänyt tarjota tavallaan työsopimuksen ulkopuolelta.

Ravintoetu ja puhelinetu sekä liikunta- ja kulttuuriedut on mainittu työsopimuksessa. Lisättyjä etuja ovat auton käyttäjille pysäköintisovellus ja julkisten liikennevälineiden käyttäjille julkisen liikenteen sovellus. Yrityksellä on ollut käytössä myös polkupyöräetu jo pitkään, vaikka vasta vuonna 2021 on tullut lakimuutos siitä. Yrityksessä tarjotaan myös

todella laaja työterveyshuolto, hyvät internet-yhteydet ja työsuhteen alkaessa kuluvan lomanmääräytymisvuoden täydet lomat.

Yrityksessä on aina tehty paljon etätöitä ja kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus niitä tehdä. Työntekijät saavat pääosin itse valita tekevätkö etätöitä ja kuinka usein, mutta joskus asiakas saattaa edellyttää, että asiakkaan luona työskennellään. Yritys tukee myös paljon työntekijöidensä etätömahdollisuuksia esimerkiksi hankkimalla tarvittavia välineitä ja tukemalla työergonomiaa. Työ on kuitenkin muuttunut viruspandemian myötä vielä enemmän etätöpainotteiseksi. Työntekijöillä on mahdollisuus varata toimisto omaan käyttöönsä silloin tällöin, jos on esimerkiksi tärkeä ja keskittymistä vaativa työtehtävä ja kokee tarvitsevansa työskentelyyn muun paikan kuin missä yleensä etätöitä tekee.

Se, miten työntekijät ovat kokeneet etätöiden, on hyvin yksilöllistä. Etätöiden tekeminen on kuitenkin ollut jo tapana pitkään ja negatiivisena nähdään se, että ei ole mahdollisuutta tavata työkavereita. Vuorovaikutus etäpalavereissa on rajoittuneempaa. Muutoksia etätöikäytäntöihin on tullut lähinnä asiakkaiden kautta. Kokousalustat ja -välineet ovat lisääntyneet ja tietoturva-asioihin on täytynyt kiinnittää enemmän huomiota.

Etätöiden lisääntyminen ei ole vaikuttaneet luontoisetujen tarjoamiseen. Etujen käyttö on vähentynyt, sillä esimerkiksi lounas- ja liikuntatarjontaa on vähemmän. Yrityksessä ei ole tällä hetkellä tiedossa muutoksia, sillä yrityksellä on jo käytössä hyvin paljon etuja, joita kyseinen ala ylipäättään sallii. Yrityksessä oltaisiin valmiita ottamaan käyttöön uusiakin etuja, mikäli löytyisi jokin etu, jolle ilmenisi tarvetta.

7.3 Henkilöhaastattelu

Ylempänä toimihenkilönä työskentelevä henkilö on töissä yrityksessä, jolla ei ole yhteyttä tämän opinnäytetyön toimeksiantajaan. Luontoisetuina hänellä on puhelinetu, ravintoetu ja vapaa autoetu. Lisäksi käytössä on Smartum-palvelun kautta liikunta- ja kulttuurietu. Hänen työnantajayrityksessään on mahdollista saada myöskin polkupyöräetu, työsuhdematkalippu sekä hierontaetu.

Ravintoetu on normaalina aikana toteutettu samassa rakennuksessa sijaitsevan sopimusruokalan kanssa. Etätöiden tekemisen myötä myös Smartumin kautta on mahdollista käyttää ravintoetua. Haastateltavan ravintoedun käyttö on vähentynyt huomattavasti, sillä etenkin etätöissä ei etua tule kovin usein hyödynnettyä. Mikäli haastateltava etätöitä tehdessään hakee lounasta, käyttää hän Smartumille lataamaansa saldoa.

Vapaa autoetu haastateltavalla on ollut käytössä kesästä saakka. Haastateltavan työmatkansa pituus on sellainen, että autoedusta on hyötyä. Hän kokee, että autoetu on kannattava, vaikka tekeekin myös etätöitä. Haastateltava uskoo, että yksityisajokilometrejä kertyy joka tapauksessa sen verran, että ei ole järkeä harkita edusta luopumista.

Yrityksessä suositellaan tällä hetkellä tekemään mahdollisuuksien mukaan etätöitä, mutta myös toimistolla on mahdollista työskennellä. Haastateltava tekee etätöitä viikoittain, mutta ei joka päivä. Hän kokee etätöiden tekemisen tuovan vaihtelua, mutta hyötyy mielestään myös toimistolla työskentelystä. Hänen työnkuvaansa kuuluu myös työn tekeminen muissa paikoissa kuin tavallisessa työntekopaikassa tai etätyöpaikassa. Yrityksen käytäntönä on, että työmatkakilometrit korvataan työpaikalta työmatkan kohteena olevaan paikkaan, mutta ei esimerkiksi etätöissä ollessa kotoa työmatkan kohteeseen. Haastateltava kokee, että tämän käytännön muokkaamista tulisi harkita yrityksen suositellessa niin vahvasti etätöitä.

Yrityksessä ei ole tapahtunut juurikaan muutoksia etätöiden lisääntymisen myötä. Kalustetoimittajan kanssa on neuvoteltu sopimus, jotta työntekijä voi halutessaan panostaa etätyöpisteensä työergonomiaan. Yrityksessä on päivitetty ohjelmistot, mutta tietoliikenneyhteyksissä on toimistolla ollut ongelmia. Haastateltavan luontoisetuihin ei ole tullut muutoksia etätöiden suosittelun ja tekemisen vuoksi. Hän ei myöskään koe suurempaa tarvetta muutoksiin luontoiseduissaan tai työnantajansa etätyökäytännöissä.

7.4 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimus on mielestäni melko validi eli pätevä, sillä sen taustatyö on perusteellisesti tehty. Lisäksi uskon, että tulokset ovat oikeansuuntaisia, sillä on kyse oikeasti toimivista yrityksistä,

jotka toimivat lisäksi eri aloilla. Yrityksistä osallistui teemahaastatteluun henkilö, joka tietää asioista, joista keskusteltiin. Validiteettia lisää myös se, että henkilöhaastattelun myötä on saatu yksityisen henkilön näkökulma asiaan. Validiteettia heikentävästi vaikuttaa se, että tutkimusotanta oli melko suppea. Koska haastateltavia oli vain kaksi yritystä ja yksi palkansaaja, eivät tulokset välttämättä päde kovin laajasti. Toisaalta mielestäni myöskin tulkiten vastauksia pääosin oikein, joka taas lisää validiteettia.

Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimustulosten pysyvyyttä. Tämän tutkimuksen ajallinen reliabiliteetti ei ole välttämättä kovin hyvä, sillä maailmantilanne, joka on johtanut tutkimuksen aiheeseen, muuttuu koko ajan. Se mikä oli aiemmin harvinaisempaa, esimerkiksi etätöiden yleisyys, on muuttumassa normiksi.

8 Johtopäätökset ja yhteenveto

Haastatteluissa tuli ilmi, että kohdeyrityksissä ja riippumatta niiden koosta, tarjotaan monenlaisia etuja henkilökunnalle. Toisessa yrityksistä kaikki edut ovat käytössä kaikilla työntekijöillä ja toisessa edut vaihtelivat työnkuvan perusteella. Yrityksissä on pyritty tarjoamaan samat edut samassa asemassa työskenteleville, jonka uskon parantavan yhteisöllisyyttä. Mielestäni on hyvä lähtökohta, että samasta työnkuvasta on tarjolla samanlaiset edut. Kuitenkin on hyvä ottaa huomioon, että työntekijällä on mahdollisuus itse vaikuttaa siihen, mistä luontoiseduista hän kokee hyötyvänsä.

Tutkimuksessa tuli ilmi, että kohdeyrityksissä laajimmin oli käytössä puhelinetu ja ravintoetu. Nämä edut olivat tarjolla poikkeuksetta kaikille. Nykyisin suuri osa työnkuvista vaatii työpuhelijien puhumista, jolloin yritysten kannattaa tarjota puhelinetu työntekijöilleen. Ravintoetu edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja työssäjaksamista, joten myöskin ravintoetu on järkevä tarjota. Ravintoedun tarjoaminen lisää työntekijälle tunnetta, että työnantaja kiinnostaa hänen hyvinvointinsa.

Etätöiden lisääntyminen tuli ilmi kaikissa kolmessa haastattelussa. Tämä oli melko arvattavissa, yleisen etätyösuosituksen vuoksi. Kaikilla etätyötä tekevillä oli kuitenkin myös

mahdollista käydä työpaikalla ja osa hyödynsi mahdollisuutta, osa työskenteli kokoaikaisesti etänä. Yksilöt ja taustat ovat erilaisia ja tämä vaikuttaa siihen, miksi jotkut haluavat käydä toimistolla ja jotkut eivät.

Näissä yrityksissä etätöiden lisääntyminen ei ole vaikuttanut luontoisetujen tarjoamiseen vähentämällä niitä. Etuja on pikemminkin lisätty. Etujen lisäämisen yhtenä tarkoituksena lienee tavoite motivoida työntekijöitä vaikean maailmantilanteen keskellä. On mielenkiintoista, että etätyöskentely on molemmissa teemahaastatteluun osallistuneissa yrityksissä nimenomaan lisännyt luontoisetuja.

Etujen käyttöön etätyöt ovat kuitenkin jonkin verran vaikuttaneet. Ravintoedun käyttö on vähentynyt huomattavasti. Tähän on syynä se, että monet kokevat helpommaksi ruokailla päivällä kotona, mikäli työskentelevätkin siellä ja myöskin ruokailupaikkatarjonta on vähentynyt. Ravintoedun käytön vähenemiseen voi myös vaikuttaa se, että mikäli on tottunut yleensä käyttämään etua sopimusruokalassa, voi edun toisenlainen käyttö tuntua vaivalloiselta.

Lähteet

Angelma-Mäkelä. (n.d.) Angelma-Mäkelä Oy. Haettu 3.11.2020 osoitteesta

<https://www.angelma-makela.fi/>

Engholm, A., Holla, J., Järvinen, J., Lamminsivu, S., Lampinen, A., Lepistö, M., Paronen, V., Rautajuuri, A., Sandelin, E., Torkkel, T., Westergård, M. & Äimä, K. (2016). *Elinkeinoverotus 2016*. (1. p.). Edita Publishing Oy.

Fried, J. & Heinemeier Hansson, D. (2014). *Etänä - toimistoa ei tarvita*. (Commia/M. Heiskanen, käänt.). Meedia Zone OÜ. (Alkuperäinen teos julkaistu 2014)

Hakonen, M., Eklund, I. & Roos, M. (2017). *Taloushallinnon taitajaksi*. (7. p.). Sanoma Pro Oy.

Helle, M. (2004). *Etätyö*. Edita Publishing Oy.

Karttunen, E. (2005). *Palkkahallinnon perusteet: Yrittäjän, työnantajan ja työntekijän näkökulmat*. YRITYSSANOMA OY.

Kouhia-Kuusisto, K., Mikkonen, L., Syvänperä O. & Turunen, L. (2017). *Palkkavuosi*. (10. p.). Edita Publishing Oy.

Kuntatyönantajat. (2002). *Etätyötä koskeva puitesopimus*. Haettu 27.11.2020 osoitteesta

<https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/etatyo-puitesopimus.pdf>

Kuntatyönantajat. (2017). *KVTS*. Haettu 3.11.2020 osoitteesta

<https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2017/luku-2-palkkaus/muut-lisat-ja-palkkiot>

KvaliMOTV. (n.d.) *Teemahaastattelu*.

https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html

Laaksonen, N. (2020). *Etätyöhön vaadittavat ominaisuudet* [opinnäytetyö, Haaga Helia ammattikorkeakoulu]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020112323737>

Motiva. (2019). *Työsuhdematkalippu on vaivaton kannuste viisaaseen liikkumiseen*. Haettu 20.11.2020 osoitteesta

https://www.motiva.fi/ratkaisut/kestava_liikenne_ja_liikkuminen/nain_mahdollistaa_viisaan_liikkumisen/tyopaikat/tyosuhdematkalippu

Niskakangas, H. (2005). *Johdatus Suomen verojärjestelmään*. (2. p.). WSOYpro

Näpäriä, L. (12.4.2017). Haastattelun lajityypit. *Spoken*. <https://spoken.fi/2180/>

Peltomäki, T. (2020). Henkilökuntaedut ja verotus-käytännön tilanteita. *Tilisanomat*, 42(4), 20-23.

Penttilä, S., Nykänen, P. & Nieminen, M. (2019). *Parempaan yritysverotukseen*. Edita Publishing Oy.

Salkunrakentaja. (2019). *Yleisimmät luontoisedut ja niiden verotukselliset hyödyt*. Haettu 15.11.2020 osoitteesta <https://www.salkunrakentaja.fi/2019/08/luontoisetujen-verohyoty/>

Stenbacka, J. & Söderström, T. (2018). *Palkanlaskenta*. (6. p.). Sanoma Pro Oy.

Valtioneuvosto. (2020). Suositus etätyön käytöstä osana covid-19 viruksen asteittain laajenevia torjuntatoimenpiteitä. <https://tiny.cc/8rk5tz>

Valtiovarainministeriö. (n.d.). *Ansiotulojen verotus*. Haettu 27.11.2020 osoitteesta <https://vm.fi/verotus/henkiloverotus/ansiotulojen-verotus>

Vero. (2019). *Verohallinnon päätös vuodelta 2020 toimitettavassa verotuksessa noudatettavista luontoisetujen laskentaperusteista*. Haettu 22.2.2021 osoitteesta <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/paatokset/47380/verohallinnon-p%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s-vuodelta-2020-toimitettavassa-verotuksessa-noudatettavista-luontoisetujen-laskentaperusteista/>

Vero. (2020). *Luontoisedut verotuksessa*. Haettu 17.11.2020 osoitteesta

<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47886/luontoisedut-verotuksessa5/>

Veronmaksajat. (2019a). *Asuntoetu ja sähkön käyttöoikeus 2020*. Haettu 22.11.2020

osoitteesta <https://www.veronmaksajat.fi/Palkka-ja-elake/Luontoisedut/asuntoetu-ja-sahkon-kayttooikeus-2020/#84121cb2>

Veronmaksajat. (2019b). *Autotallietu 2020*. Haettu 22.11.2020 osoitteesta

<https://www.veronmaksajat.fi/Palkka-ja-elake/Luontoisedut/autotallietu-2020/#84121cb2>

Veronmaksajat. (2019c). *Kilometrikorvaukset 2020*. Haettu 23.11.2020 osoitteesta

<https://www.veronmaksajat.fi/Palkka-ja-elake/Kilometrikorvaukset/kilometrikorvaukset-2020/#84121cb2>

Veronmaksajat. (2020). *Sairausvakuutusmaksut 2021*. Haettu 23.11.2020 osoitteesta

<https://www.veronmaksajat.fi/Palkka-ja-elake/Sairausvakuutusmaksut/sairausvakuutusmaksut-2021/#84121cb2>

Verotieto Oy. (2018). *Yrityksen verotietopaketti*. Hansaprint Oy.

Liite 1: Yrityksille suoritettun teemahaastattelun runko

- Mitä luontoisetuja yrityksenne tarjoaa?
- Keille luontoisetuja tarjotaan?
- Millaisia etätyökäytäntöjä teillä on?
- Miten työntekijät ovat kokeneet etätöiden tekemisen?
- Ovatko etätyökäytännöt muuttuneet vallitsevan maailmantilanteen myötä?
- Onko luontoisetujen tarjoaminen muuttunut etätöiden myötä?

Liite 2: Henkilölle suoritettun teemahaastattelun runko

- Mitä luontoisetuja teillä on?
- Teettekö etätöitä?
- Miten olette kokenut etätöiden tekemisen?
- Onko luontoisetusi mielestäsi järkeviä olla käytössä mikäli teette etätöitä?
- Onko luontoisetujesi tarjoaminen tai käyttö muuttuneet etätöiden myötä?
- Mitä muutoksia haluaisitte luontoisetuihinne tai etätyökäytäntöihin?