

Henkilökunta- ja luontoisedut yrityksissä

LAB-ammattikorkeakoulu
Tradenomi (AMK), Liiketalous
2021
Veera Pitkänen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Pitkänen, Veera	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika 2021
	Sivumäärä 31	
Työn nimi Henkilökunta- ja luontoisedut yrityksissä		
Tutkinto Tradenomi (AMK)		
Ohjaavan opettajan nimi, titteli ja organisaatio Teija Launiainen, lehtori, Liiketalous		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö käsittelee henkilökunta- ja luontoisetujen käyttöä sekä käsittelyä yrityksissä. Tavoitteena oli selvittää, millaisia haasteita tai ongelmia näiden etujen verotuksellisessa ja kirjanpidollisessa käsittelyssä on ollut ja miten niitä on ratkaistu. Työssä otettiin huomioon myös vallitseva koronaviruksen aiheuttama pandemia ja selvitettiin, millaisia muutoksia se on aiheuttanut etujen käsittelyssä.</p> <p>Teoriaosuus koostuu henkilökunta- ja luontoisetujen määritelmästä, verotuksellisesta käsittelystä sekä katsauksesta työhyvinvointiin. Teemahaastatteluja varten haastatettiin yhteensä neljää henkilöä, jotka ovat perehtyneet aiheisiin. Haastateltavat edustivat tilitoimistoja sekä Verohallintoa, jotta verotuksellinen ja kirjanpidollinen näkökulma saatiin esille. Haastattelut pidettiin sekä tulokset analysoitiin sen jälkeen.</p> <p>Opinnäytetyö toi esille eroja kirjanpidollisen sekä verotuksellisen käsittelyn näkökulmasta sekä koronan vaikutuksista. Käsittelyyn voi Verohallinnon toimesta osallistua monia eri henkilöitä, kun taas kirjanpidossa sekä palkanlaskennassa haasteet ratkaistaan paikallisesti. Yleisesti etujen käsittelyssä ei ole havaittavissa suuria haasteita, mutta esimerkiksi koronan vaikutukset ovat suurempia verotuksessa kuin kirjanpidollisessa käsittelyssä.</p>		
Asiasanat henkilökuntaedut, luontoisedut, digitalisaatio, palkanlaskenta, verotus		

Abstract

Author(s) Pitkänen, Veera	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2021
	Number of Pages 31	
Title of Publication Employee and fringe benefits in companies		
Name of Degree Degree Programme in Business Administration (Accounting)		
Name, title and organization of the supervising teacher Mrs Teija Launiainen, Lecturer, Business Administration		
Name, title and organization of the client		
Abstract <p>The thesis deals with the use and processing of personnel and fringe benefits in companies. The aim was to find out what challenges or problems have arisen in the tax and accounting treatment of these benefits and how they have been resolved. The work also took into account the prevailing pandemic caused by the coronavirus and investigated what changes it has caused in the treatment of interests.</p> <p>The theoretical part consists of definitions of employee and fringe benefits, tax treatment and an overview of wellbeing at work. A total of four people, who were familiar with the topics, were interviewed with the thematic interviews. The interviewees represented accounting firms and the Tax Administration in order to bring out the tax and accounting perspective. The interviews were held and the results were then analysed.</p> <p>The thesis highlighted the differences from the point of view of accounting and tax treatment and the effects of the corona. Many different people can participate in the process by the Tax Administration, while in accounting and payroll, the challenges are solved locally. In general, there are no major challenges in the treatment of benefits, but the effects of the corona are greater in taxation than in accounting treatment.</p>		
Keywords employee benefits, fringe benefits, digitalization, payroll, taxation		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Taustaa	1
1.2	Tutkimusmenetelmä	2
1.3	Tutkimuksen analysointi.....	3
1.4	Tutkimuksen tavoite ja rajaukset.....	4
1.5	Tutkimuskysymykset.....	5
1.6	Teoreettinen viitekehys	5
2	Henkilökuntaedut	7
2.1	Yleisimmät henkilökuntaedut	7
2.2	Henkilökuntaetujen verotus.....	8
2.3	Henkilökuntaedut osana työhyvinvointia	10
3	Luontoisedut	12
3.1	Yleisimmät luontoisedut.....	12
3.2	Luontoisetujen verotus.....	13
3.3	Luontoisedut ja palkanlaskenta.....	15
3.4	Luontoisetujen hyödyt.....	16
4	Digitalisaatio etujen näkökulmasta	17
4.1	Digitalisaatio taloushallinnossa	17
4.2	Kohdennetut maksuvälineet.....	17
4.3	Maksuvälinetarjoajat työsuhde-etuihin	18
5	Teemahaastattelun tulokset	20
5.1	Teemahaastattelun toteutus	20
5.2	Verohallinnon näkökulma.....	20
5.3	Kirjanpidon ja palkanlaskennan näkökulma	23
5.4	Näkökulmien vertailu	24
6	Johtopäätökset ja pohdinta	27
	Lähteet	29

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset Verohallinnolle

Liite 2. Haastattelukysymykset tilitoimistoille

1 Johdanto

1.1 Taustaa

Henkilökuntaedut ovat etuja, joita työnantaja antaa työntekijöilleen tai eläkkeellä oleville entisille työntekijöilleen. Nämä edut eivät ole korvausta tehdystä työstä, mutta niitä annetaan usein perustuen virka- tai työsuhteeseen. Näiden etujen avulla työnantajan on mahdollista edistää työntekijöiden hyvinvointia ja näin vaikuttaa myös työkykyyn ja -motivaatioon. (Verohallinto 2020a.) Tavanomaisia henkilökuntaetuja ovat esimerkiksi työnantajan järjestämä työterveyshuolto, henkilökunta-alennukset, työnantajan järjestämä virkistys- tai harrastustoiminta ja merkkipäivälahjat (Karttunen & Pasanen 2016, 97).

Luontoisedut ovat etuja, joita työntekijä saa työnantajalta muuna suoritteena kuin palkkana. Luontoisetu on työnantajan järjestämä ja kustantama tavara tai palvelu, jonka työntekijä saa käyttöönsä. Hyödyke on siis työnantajan omistuksessa tai hallinnassa, ja usein työntekijällä on jatkuva tai säännöllisesti toistuva luontoisetu. Tällaisia luontoisetuja ovat esimerkiksi auto- ja puhelinetu. Työnantajalta saatu luontoisetu on veronalaista ansiotuloa ja se voidaan arvioida käypään arvoonsa. Tämä määräytyy Tuloverolain (1535/1992) 64. §:n 1. momentin mukaisesti. Verohallinto ohjeistaa luontoisetujen käypien arvojen laskentaperusteet vuosittain. (Verohallinto 2020d.)

Henkilökunta- ja luontoisedut ovat ajankohtainen aihe ja vaikuttavat monesti yrityksissä palkkaukseen ja työpaikan kiinnostavuuteen työntekijän näkökulmasta. Henkilökunta- ja luontoisetujen käyttöä ja käytäntöjä pohditaan vuosittain, ja erityisesti niiden verotuksellinen käyttäytyminen nousee keskusteluihin. Tänä vuonna myös koronapandemia on vaikuttanut etuihin ja niiden käyttöön.

Henkilökuntaedut ovat yleinen keino, jonka avulla työnantaja haluaa tukea työntekijöiden hyvinvointia ja antaa mahdollisuuden tutustua uusiin asioihin, kuten kulttuuriin. Luontoisetujen avulla työnantaja mahdollistaa esimerkiksi liikkumisen ja autoedun sekä puhelinedun avulla työntekijöidensä tavoitettavuuden. Kulttuuriedulla on myös mahdollista tukea esimerkiksi paikallisia yrityksiä ja toimijoita, kuten teatteria.

Työn tekemisen mallit ovat jatkuvassa muutoksessa, ja linjaukset esimerkiksi tavanomaisien henkilökuntaetujen verotuksesta vaativat uutta näkökulmaa. Töiden tekeminen entiseen tapaan toimistolla ei tule hetkeen jatkumaan normaalisti, eikä välttämättä enää koskaan. Muutos on aiheuttanut erityisesti verotuksen osalta runsaasti kysymyksiä. (Peltomäki 2020.)

Henkilökuntaetuja ja luontoisetuja sekä niiden käyttöä että veronalaisuutta on tutkittu paljon, ja niistä on mahdollista löytää paljon tietoa. Myös etujen vaikutuksia työhyvinvointiin ja terveydenedistämiseen on tutkittu vuosien saatossa. Etujen käsittelyyn tai siinä ilmenneisiin haasteisiin tai ongelmiin ei kuitenkaan ole vielä perehdytty, eikä niistä ole erillistä tutkimusta.

Henkilökuntaetujen ja luontoisetujen osuus kirjanpidossa ja palkkakirjanpito-prosessissa on huomattava ja niitä käsitellään joka kuukausi. Erilaiset ohjelmistot tarjoavat nykyään mahdollisuuden helpompaan henkilökuntaetujen käsittelyyn, ja tiedot siirtyvät sovellusten kautta suoraan palkanlaskentaan, kun henkilökunta käyttää jotain saatavissa olevaa etua. Digitalisaatio on voinut tuoda helpotusta muuten suuren määrän resursseja sitovaan toimintaan.

1.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessa on tarkoitus käyttää tutkimusmenetelmänä kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Laadullisen tutkimuksen avulla pyritään löydöksiin, joihin ei käytetä tilastollisia menetelmiä tai muita määrällisiä keinoja. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata, ymmärtää ja tulkita ilmiöitä. (Kananen 2014, 18.)

Laadullisessa tutkimuksessa painottuu merkitys ja se, kuinka ihmiset kokevat ja näkevät reaali maailman. Laadullinen tutkimus onkin usein kuvailevaa eli deskriptiivistä. (Kananen 2014, 19.) Tähän tutkimukseen on valittu laadullinen tutkimus, koska sen avulla voidaan tutkia yksittäistä tapausta ja sen myötä ymmärtää tutkittavaa ilmiötä.

Yksi yleisimmistä laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmistä on haastattelut. Tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä on mahdollista ymmärtää ja saada siitä käsitys teema-haastattelujen avulla. Haastattelussa esitettyjen kysymysten on tarkoitus antaa käsitys tutkittavan ryhmän tai yksilön toiminnasta. Haastattelua ja kysymyksiä ohjaa tutkimukseen rajattu tutkimuskysymys ja -ongelma. (Kananen 2014, 71—72.)

Hirsjärven ym. (2004, 193—194) mukaan haastattelun suurimpana etuna voidaan pitää sen joustavuutta aineistonkeruumenetelmänä. Usein haastatteluja pidetään päämenetelmänä kvalitatiivisissa tutkimuksissa. Haastattelu antaa mahdollisuuden joustaa haastateltavaa ajatellen sekä sen avulla voidaan säädellä myös aineistonkeruuta tilanteen mukaisesti. Haastattelun avulla on mahdollista syventää saatavia tietoja sekä antaa vastaajalle mahdollisuus tuoda omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan vapaasti esille.

Tutkimuksessa on tarkoitus käyttää teemahaastatteluja sen takia, että on mahdollista löytää vastauksia niiltä henkilöiltä, joilla on kokemusta tutkimusongelmaan ja -kysymyksiin liittyen.

Teemahaastattelujen avulla on mahdollista kerätä Kanasen mainitsemaa käsitystä tutkimusongelmaan liittyvästä toiminnasta.

Haastatteluun otetaan mukaa Verohallinto sekä kaksi tilitoimistoa. Verohallinnolta haastateltavana on kaksi henkilöä, joista toinen tehnyt pitkän uran käytännön verotustyössä ja toinen ollut prosessivastaavana. Tilitoimistojen haastatteluissa haastateltavana on yhden tilitoimiston toimitusjohtaja ja toisen tilitoimiston palkanlaskija. Haastateltavat on valittu monipuolisen käsityksen ja kuvauksen takaamiseksi hieman erilaisista tehtävistä. Haastattelujen avulla pyritään saamaan tutkimukseen erilaisia näkökulmia tutkittavasta asiasta. Haastattelut nauhoitetaan myöhempää analysointia varten.

1.3 Tutkimuksen analysointi

Sisällönanalyysissa aineistoa voidaan käsitellä yhtäläisyyksiä ja eroja etsien, eritellen ja tiivistäen. Sisällönanalyysin avulla voidaan muodostaa tiivistetympi kuvaus ilmiöstä, jota tutkitaan. Tiivistetty kuvaus on mahdollista yhdistää laajempaan kontekstiin ja sitä kautta aiheen muihin tutkimustuloksiin. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia ja tutkittavat tekstit voivat olla esimerkiksi haastatteluja, kirjoja tai keskusteluja. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105.) Tämä tutkimus on tarkoitus analysoida sisällönanalyysin avulla, koska tutkimustuloksia pyritään erittelemään sekä etsimään niiden eroja sekä yhtäläisyyksiä. Erityisesti verotuksellisen käsittelyn sekä kirjanpidollisen näkökulman vertailu on tärkeänä osana sisällönanalyysia tässä tutkimuksessa.

Tuomen ja Sarajärven (2002, 107—108) mukaan sisällön erittely kuuluu osaksi sisällönanalyysia. Erittelyssä on kyse kvantitatiivisten dokumenttien analysoinnista, jonka avulla voidaan myös määrällisesti kuvata jonkin tekstin sisältöä. Määrällinen kuvaus voi esiintyä esimerkiksi tutkittaessa tiettyjen sanojen esiintymistiheyttä. Tekstin sisällön kuvailu on kuitenkin aina sisällönanalyysia.

Tuomen ja Sarajärven (2002, 111—112) mukaan Miles ja Huberman (1984) ovat kuvanneet aineistolähtöistä sisällönanalyysia kolmivaiheiseksi prosessiksi. Siihen kuuluu aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely sekä abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Redusoinnissa aineisto voi olla esimerkiksi haastatteluaineisto, joka on auki kirjoitettu. Silloin kaikki epäolennainen on mahdollista sulkea pois sekä aineistoa voidaan tiivistää eli pelkistää litteroimalla. Klusteroinnin avulla pyritään etsimään samankaltaisuuksia sekä eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Käsitteellistämisen eli abstrahoinnin avulla analyysia pyritään viemään kielelliset ilmaukset kohti teoreettisia käsitteitä sekä johtopäätöksiä.

Haastattelujen analysointi ja läpikäynti aloitetaan heti, kun haastatteluja on saatu tehtyä, ja ne kirjoitetaan ensin tarkasti auki ennen analysoinnin aloittamista. Haastattelujen nauhoitus mahdollistaa niihin palaamisen ja tarkemman tutkimisen analysoinnin ja päätelmien tekemisen aikana.

Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys voi vaihdella, vaikka tutkimusta tehdessä pyritään välttämään virheitä. On olemassa erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja, joiden avulla tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida. Reliaabelius tarkoittaa tutkimuksen mittaustulosten toistettavuutta. Reliaabelius mittaa kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliaabeliuksen toteaminen onnistuu monella tavalla, mutta esimerkiksi kahden arvioijan sama tulos kertoo reliaabeliudesta. Validius kertoo siitä, mittaako tutkimusmenetelmä tai mittari juuri sitä, mitä kuuluukin mitata. (Hirsjärvi ym. 2004, 216.)

1.4 Tutkimuksen tavoite ja rajaukset

Henkilökuntaetuja sekä luontoisetuja on tarjolla monissa työpaikoissa. Niiden avulla pyritään näyttämään työnantajasta positiivista ja kannustavaa kuvaa, joka haluaa panostaa työntekijöidensä viihtyvyyteen, hyvinvointiin sekä terveyteen. Henkilökuntaedut ovat verovapaita, osittain verovapaita tai veronalaisia. Luontoisedut verotetaan yleensä työntekijän palkkana, josta työnantaja maksaa työnantajasuoritukset.

Peltomäen (2019) mukaan työelämään kuuluu työntekijöiden motivoiminen ja kannustaminen. On myös hyvin tärkeää, että työntekijät sitoutetaan ja palkitaan hyvin tehdystä työstä. Näillä on suuri vaikutus myös rekrytointiprosessissa. Luontoisedut maksetaan palkkana, mutta niiden lisäksi on mahdollista saada henkilökuntaetuja verovapaasti. Oikeuskäytännön tulkinnat ja verottajan antamat ohjeet ovat tärkeitä etuja käsiteltäessä.

Henkilökunta- ja luontoisetuja käsitellään yrityksen kirjanpidossa sekä palkkakirjanpidossa. Kirjanpitoon vaikuttaa etujen luonne, käyttötarkoitus, määrä ja kenelle etu on annettu käyttöön. Etujen käsittelyyn voi vaikuttaa myös muuttuvat käsittely- ja verotuskäytännöt. Tänä vuonna koronapandemia on tuonut uusia näkökulmia näihin käytäntöihin.

Tutkimuksen tavoite on selvittää yleisimpiä ongelmia ja haasteita henkilökunta- ja luontoisetujen kirjanpidollisessa ja verotuksellisessa käsittelyssä. Näiden ongelmien kautta pyritään myös selvittämään, kuinka haastavia tilanteita on ratkaistu.

Tutkimus rajataan koskemaan yleisimpiä ja tavallisimpia henkilökunta- ja luontoisetuja. Tutkimuksen tarkoitus ei ole tutkia kaikkia tai harvinaisia etuja, jotta teoria- tai tutkimusaineiston määrä ei kasva liian suureksi. Yleisimmät henkilökunta- ja luontoisedut valitaan kirjallisuuden ja artikkeleiden myötä yleisimmiksi nousseiden vaihtoehtojen pohjalta. Rajausta

tehdään myös luontoisetujen käsittelyn osalta, koska niiden verotuksellinen käsittely sivuaa palkanlaskentaa. Tässä tutkimuksessa ei ole tarkoitus tutkia palkanlaskentaa, mutta sitä sivutaan luontoisetujen verotuksen tutkimisen ohella. Palkanlaskentaan vaikuttaa myös jatkuvasti kehittynyt digitalisaatio, ja sen myötä on tarkoitus selvittää sen vaikutuksia näihin etuihin. Digitalisaation vaikutukset rajataan koskemaan vain näiden etujen käyttöä.

1.5 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksessani haen vastauksia seuraaviin kysymyksiin.

Päätutkimuskysymykset

1. Millaisia haasteita tai ongelmia henkilökunta- ja luontoisetujen käsittelyssä on ollut?
2. Miten ongelmia on ratkaistu?

Alatutkimuskysymykset

1. Onko koronapandemia vaikuttanut näihin etuihin?
2. Onko koronapandemia tuonut vaihtoehtoisia etuja tai onko aiempia etuja täytyneet muuttaa?
3. Onko digitalisoituminen tuonut helpotusta etujen käsittelyyn?

Päätutkimuskysymysten avulla on tarkoitus tutkia yleisimpiä henkilökuntaetujen ja luontoisetujen ongelmia ja haastavia tilanteita niiden kirjanpidollisessa ja verotuksellisessa käsittelyssä. Tutkimuksen myötä on tarkoitus pystyä muodostamaan kokonaiskuva yleisimmistä ongelmista ja haastavista tilanteista etujen käsittelyssä. Sen myötä pyritään vastaamaan myös kysymykseen, kuinka näitä tilanteita on ratkaistu.

Alakysymyksiä avulla on tarkoitus selvittää, onko koronapandemialla ollut vaikutusta etujen käsittelyyn. Etujen käyttö on mahdollisesti lisääntynyt, vähentynyt tai niiden käyttötarkoitusta on jouduttu muuttamaan. Tällaisilla toimenpiteillä voi olla vaikutusta kirjanpidolliseen sekä verotukselliseen käsittelyyn. Yksi alakysymys tutkii digitalisaation eli esimerkiksi integraation vaikutusta palkanlaskennan näkökulmasta. Sovellus, joka yhdistää edun käytön suoraan henkilökunnan palkanlaskentaan, vaikuttaa varmasti prosessin kulkuun. Näin ollen pyritään selvittämään, onko digitalisaatio helpottanut tai ratkaissut joitakin ongelmia.

1.6 Teoreettinen viitekehys

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys perustuu lainsäädäntöön, artikkeleihin, aikaisempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Teoriaosuuteen on tarkoitus kerätä määritelmät

henkilökunta- ja luontoiseduille ja selvittää, miksi niitä yrityksissä käytetään. Teoriassa selvitetään myös tavanomaisten etujen verotuksellista käsittelyä yritysten ja etujen saajien näkökulmasta. Verotuksen osalta on tarkoitus selvittää molempien etujen verotuksellista käyttäytymistä, kuten mikä on veronalaista ja mikä ei. Henkilökuntaetujen ja luontoisetujen teoriaosuudessa otetaan huomioon myös hyvinvointitekijät ja niiden vaikutus esimerkiksi työntekijöiden työhyvinvointiin ja työskentelyn helpottamiseen.

Lainsäädäntö, artikkelit ja Verohallinnon ohjeet ovat käsitelleet etujen veronalaisuutta ja verotuksellista käsittelyä. Kirjallisuus avaa enemmän etujen määritelmiä ja käyttötarkoituksia sekä tavoitteita, joita yritykset pyrkivät saavuttamaan etujen kautta. Hyvinvoinnin edistämisestä etujen avulla on myös kirjallisuutta sekä aihetta on tutkittu monista näkökulmista. Henkilökuntaeduista sekä luontoiseduista on myös kirjoitettu artikkeleita esimerkiksi niiden käsittelyyn ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa.

Teoriaosuuden on tarkoitus avata, miksi näitä etuja on olemassa ja kuinka niitä käytetään. Teoriaosuus antaa kokonaiskuvan eduista ja niiden tarkoituksesta sekä käsittelystä. Teoriaosuus pohjustaa aiheen äärelle, jotta tutkimuksen ja sen tulosten ymmärtäminen helpottuu. Kun teoriaosuus on käyty läpi, on helpompi yhdistää ja hahmottaa tutkimuksen myötä selvitettäviä ongelmia ja haasteita niihin liittyen.

Luontoisetujen käsittelyssä sivutaan hieman palkkakirjanpitoa luontoisetujen käsittelyn osalta, koska se vaikuttaa työntekijöiden palkanlaskentaan. Palkkakirjanpidollisen käsittelyn haasteet ovat voineet muuttua, lisääntyä tai vähentyä digitalisaation ja integraation myötä. Siksi teoriaosuuteen otetaan mukaan katsaus siitä, millaista muutosta digitalisaatio on palkkakirjanpitoon tuonut etujen käsittelyn helpottamiseksi. Digitalisaation perusteista tietoa löytyy kirjallisuudesta ja artikkeleista, joiden avulla digitalisaation ydinajatus etujen käsittelystä avautuu.

2 Henkilökuntaedut

2.1 Yleisimmät henkilökuntaedut

Yrityksen työntekijät, johto ja hallitus kuuluvat henkilökuntaan. Vuokratyövoima tai harjoittelijat eivät kuitenkaan kuulu henkilökunnan käsitteeseen. Kollektiivinen etu merkitsee sitä, että se on koko henkilökunnan käytössä. Edun käyttötarkoituksen ei kuitenkaan tarvitse koko henkilöstöllä olla täysin samanlainen, mutta edun arvo ei saa muuttua esimerkiksi henkilöstöryhmien välillä. (Muikku 2018.)

Yleensä henkilökuntaedut ovat vapaasti ja kollektiivisesti työntekijöiden käytettävissä riippumatta asemasta tai työn tuloksesta. Työntekijällä on kuitenkin oikeus päättää, käyttääkö hän työnantajan tarjoamia etuja vai ei. Henkilökuntaedut eivät yleensä ole osana työsuhteen etuja, ja näin ollen työnantaja voi tarjota tai poistaa henkilökuntaetuja työntekijöiden käytettävistä niin halutessaan. (Verohallinto 2020a.)

Verovapaita etuja ovat muun muassa työnantajan järjestämä työterveyshuolto, lukuun ottamatta työnantajan suorittamaa korvausta terveydenhuollosta tai sairaudesta johtuvista kustannuksista, henkilökunta-alennus, merkkipäivälahja tai muuta vähäinen lahja, etu virkistystai harrastustoiminnasta ja etu työnantajan järjestämästä yhteiskuljetuksesta asunnon ja työpaikan välillä (Mattinen ym. 2017, 106).

Työnantajalla on velvollisuus järjestää kustannuksellaan työntekijöille työterveyshuolto. Työterveyshuolto tulee järjestää työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen torjumiseksi sekä ehkäisemiseksi. Näitä palveluja tulee tarjota myös työkyvyn, turvallisuuden sekä terveyden suojelemisen sekä edistämisen vuoksi. Työterveyspalvelut voidaan hankkia yksityiseltä lääkäriasemalta tai terveyskeskukselta. (Mattinen ym. 2017, 107.) Koronaviruksen takia myös työnantajat voivat tarjota työntekijöilleen kasvomaskeja. Kasvomaskeja voidaan pitää yleisvaarallisen tartuntataudin ehkäisevänä suojavälineenä työtä varten. Kasvomaskit ja muut työnantajan tarjoamat suojavälineet ovat rinnastettavissa myös suoraan ennaltaehkäisevään terveydenhuoltoon. (Verohallinto 2020b.)

Työntekijä voi saada henkilökunta-alennusta työnantajan myymistä tai valmistamista tuotteista. Jos työnantaja korvaa käyvän hinnan ja alennushinnan erotuksen alennuksen myöntäneelle yritykselle sellaisessa tapauksessa, jossa kyseessä on muu kuin työnantajan tuote, kyseessä on edunsaaneen työntekijän palkka. Työntekijällä on kuitenkin mahdollisuus hyödyntää työnantajan tavanomaisia asiakasalennuksia sekä koko henkilökunnan käytössä olevia henkilökunta-alennuksia. (Mattinen ym. 2017, 115.)

Merkkipäivät ovat tavanomaisia merkkipäiviä, kuten hääpäivä tai 50-, 60- ja 70-vuotispäivä. Työntekijän merkkipäivälahja voidaan antaa myös perustuen pitkäaikaiseen palvelukseen tai eläkkeelle siirtymisen vuoksi. Arvoltaan kohtuullinen merkkipäivä on 1—2 viikon bruttopalkan suuruinen, ja lahjan arvona käsitellään saatua kokonaisuutta. Muita vähäisiä lahjoja voidaan tarjota henkilökunnalle esimerkiksi joululahjana tai kesälahjana. Tällöin vähäisen lahjan arvo Verohallinnon ohjeiden mukaan on korkeintaan sata euroa. (Mattinen ym. 2017, 116—117.)

Työnantaja voi tarjota henkilökuntaetunaan työntekijöille virkistys- ja harrastustoimintaan liittyvää etuutta. Verovapauden määritelmässä tällainen etu voi olla korkeintaan 400 euroa. Virkistys- ja harrastustoiminta mahdollistaa esimerkiksi työntekijän omaehtoisen liikunta- tai kulttuuritoiminnan. Kulttuuritoiminta voi olla käynti museossa, elokuvateatterissa, konsertissa tai vaikka taidenäyttelyssä. Käynti urheilutapahtumassa tai tiedekeskuksessa lasketaan myös kulttuuritoiminnaksi. Edun edellytys on, että se on ainoastaan työntekijän käytettävissä. (Mattinen ym. 2017, 120.) Verohallinto (2020b) esittää myös työnantajalle mahdollisuuden tarjota työntekijöille virkistystoimintaa myös virtuaalisesti. Virkistystilaisuuksissa työnantajan on mahdollista tarjota työntekijöille myös ruoka.

Työnantaja voi tarjota liikuntapalveluita esimerkiksi antamalla oikeuden käyttää työnantajan kuntosalia, urheilutiloja tai antaa mahdollisuuden osallistua ohjattuun liikuntaan työnantajan palkkaaman liikunnanohjaajan vetämänä. Työnantaja voi esimerkiksi varata henkilökunnalle vakiovuoron tenniskentälle. Jos vuoro on tosiasiallisesti koko henkilökunnan käytettävissä, se lasketaan henkilökuntaeduksi. (Mattinen ym. 2017, 121.)

2.2 Henkilökuntaetujen verotus

Henkilökuntaedut voivat olla verottomia, osittain verovapaita tai veronalaisia etuja. Verovapaista henkilökuntaeduista säädetään tuloverolain 69. §:ssä. Vain laissa määritellyt verovapaiksi määrätyt edut voivat olla verovapaita. Niiden täytyy kuitenkin täyttää myös lainkohdassa säädetyt edellytykset verovapaudelle. Henkilökunta ja aikaisemmin eläkkeelle jääneet työntekijät kuuluvat tähän säännökseen, jos saavat työnantajalta näitä etuja. Tärkein edellytys verovapaudelle on se, että etu on koko henkilökunnan käytössä sekä se on kohtuullinen ja tavanomainen. (Karttunen & Pasanen 2016, 21.)

Työntekijälle ei synny veronalaista tuloa esimerkiksi työnantajan järjestämistä liikuntatoimintaan liittyvistä välineistä, kuten pelimailoista. Hankintakustannusten tulee kuitenkin olla kohtuullisia ottaen huomioon osallistujien lukumäärän. Henkilökohtaiset liikuntavälineet ovat veronalaista tuloa työntekijälle, poikkeuksena arvoltaan vähäiset mainostarkoitukseen annetut välineet. (Mattinen ym. 2017, 121.)

Jos etu saadaan vastikkeena tehdystä työstä, sen ei katsota olevan verovapaa henkilökuntaetu. Palkanluonteisuus voidaan katsoa syntyneen siitä, että etu on tarjottu vain tietyille henkilöille. Myös rahapalkan alentaminen ja sen korvaaminen henkilökuntaedulla katsotaan palkanluonteisuudeksi. (Verohallinto 2020a.)

Henkilökuntaedut voivat myös tietyissä tapauksissa olla työntekijälle yksilöllisesti annettuina verovapaita. Yksilöllisesti tarjottujen henkilökuntaetujen verovapauden edellytyksenä ei ole kollektiivisuus tai edun tarjoaminen jo eläkkeellä oleville työntekijöille. Tällainen yksilöllinen verovapaa henkilökuntaetu voi olla esimerkiksi sairaan lapsen hoito. Työsopimuslaissa on pakottava säännös siitä, jos työntekijän lapsi tai taloudessa vakituisesti asuva alle 10-vuotias sairastuu äkillisesti. Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Myös sellainen lapsen vanhempi, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa on oikeutettu pitämään hoitovapaata. (Verohallinto 2020a.)

Työnantajan kuittia vastaan kustantamat virkistys- ja harrastuskulut ovat työntekijöille veronalaista tuloa, mutta yritykselle vähennyskelpoisia. Vähennyskelpoisia kuluja ovat myös esimerkiksi työkykyä ylläpitävä toiminta, jonka ajankohdan työnantaja on erikseen määrännyt. Myöskään henkilökunnan pikkujouluista tai päiväkahvituksesta ei synny työntekijöille veronalaista etua, mutta ne ovat yritykselle vähennyskelpoisia kuluja. Luontoiseduissa tulo on aina saajalleen veronalaista, mutta yritykselle vähennyskelpoista. On myös monia muita henkilökuntaetuja, joiden hankkiminen on yritykselle vähennyskelpoista menoa. Esimerkiksi koko henkilöstölle tarjotut parkkipaikat tai lämmitykseen tarkoitetut sähkötolpat eivät ole veronalaista tuloa työntekijöille, mutta vähennyskelpoisia yritykselle. Sähköauton latauspaikka on luontoisetu. (Muikku 2018.)

Työnantajan tarjoamat kasvomaskit ovat verovapaa etu, ja työnantajalla on itsellään mahdollisuus vähentää kustannukset omassa verotuksessaan. Koska suojavälineet katsotaan ennaltaehkäiseväksi terveydenhuolloksi, ei ole väliä, käyttääkö työntekijä esimerkiksi kasvomaskia myös muuna aikana, kuten kodin ja työpaikan välisellä matkalla. Työnantaja ei kuitenkaan voi tarjota maskeja verovapaasti työntekijän perheenjäsenten käyttöön. (Verohallinto 2020b).

Työnantajalla on mahdollisuus myös maksaa työntekijän koronavirustesti. Maksu voidaan suorittaa joko suoraan testin tehneelle organisaatiolle tai työntekijälle itselleen kuittia vastaan verovapaasti. Työtehtävien kannalta tarpeellisten koronatestien kulut työnantajalla on oikeus vähentää verotuksessaan. (Verohallinto 2020b.)

Virtuaalisesti järjestetyt virkistystilaisuudet ovat verovapaata etua. Myös siellä tarjoiltu ruoka on työntekijälle verovapaa etu. Ruoka on mahdollista tarjota työntekijälle esimerkiksi tilausena suoraan kotiin tai työntekijä voi hakea ruuan tietystä paikasta. Ruokailu on mahdollista

toteuttaa myös lipukkeilla tai virtuaalikoodilla, mutta silloin ruoka on haettava tietystä paikasta työnantajan määrittelemän ruokavaihtoehdon mukaisesti. Etu katsotaan verovapaaksi, jos koodin tai lipukkeen käyttö on rajattu tiettyyn ajankohtaan, kuten päivään tai paikkaan. Työnantajan tarjoama lahjakortti esimerkiksi ravintolaan tai ruokakauppaan virkistystilaisuutta varten ei ole verovapaa etu. Lahjakorttietu katsotaan olevan työntekijän veronalaista palkkatuloa. Etu ei ole myöskään silloin verovapaa, jos työnantaja maksaa työntekijän ruuan jälkikäteen kuittia vastaan. (Verohallinto 2020a.)

2.3 Henkilökuntaedut osana työhyvinvointia

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työtä, joka on turvallista, tuottavaa sekä terveellistä ja sitä tekee ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt hyvin johdetuissa organisaatioissa. Kun työhyvinvointi on hyvällä tasolla, työntekijöiden ja työyhteisöjen on mahdollista tuntea oma työnsä mielekkääksi sekä palkitsevaksi. Tällaisissa tapauksissa työ tukee myös elämänhallintaa. (Edenred 2017.)

Työhyvinvoinnista vastaa niin työnantaja kuin työntekijäkin. Johtajat, esimiehet ja työntekijät voivat yhdessä edistää ja kehittää työhyvinvointia. Myös työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöstö sekä luottamusmiehet ovat tärkeitä työhyvinvoinnin tukemisessa. Työhyvinvointi syntyy monista eri asioista, ja sitä ei ole mahdollista saavuttaa yksittäisillä terveystempauksilla, sen takia hyvinvointia rakennettaessa pitkäjänteisyys on välttämätöntä. Hyvinvointia edistävä toiminta voi kohdistua henkilöstöön, työprosesseihin, työyhteisöön, -ympäristöön tai johtamiseen. (Työterveyslaitos.) Työnantajan etua silmällä pitäen virkistys- ja harrastustoiminta voi olla koko henkilöstön viihtyvyyttä, suorituskykyä sekä ihmissuhteita ylläpitävää ja edistävää toimintaa (Mattinen ym. 2017, 120).

Työnantajan on mahdollista lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja sitoutumista tarjoamalla heille etuja. Suomessa tarjotaan keskimäärin 30–50 työsuhde-etua työntekijöille. Työsuhde-edut monipuolistuvat jatkuvasti, ja nykyään erityisesti etätöön sekä liukuvan työajan mahdollisuus kiinnostaa työntekijöitä. Työntekijät kokevat, että työn ja muun elämän yhteensovittaminen etujen avulla on hyödyllistä. Henkilökuntaetuja tulisi suunnitella ja pohtia henkilökunnan kanssa yhdessä, ja eduissa tulisi olla valinnanvaraa, jotta kaikille löytyisi sopivia käyttökohteita. (Kouvola Sanomat 2019.)

Henkilökuntaedut ovat yksi tapa huolehtia henkilökunnasta ja heidän jaksamisestaan. Toisinaan työtehtävissä vaaditaan ruumiillista jaksamista ja hyvää fyysistä kuntoa. Näissä tapauksissa työterveyshuolto sekä liikunta- ja kulttuurietu ovat sekä työnantajaa että työntekijää hyödyttäviä etuja. Myös aineettomia etuja pidetään merkityksellisinä, ja siksi työnantajat mahdollistavat esimerkiksi koulutus- tai etenemisvaihtoehtoja. Enemmistö

suomalaisista uskoo, että työnantajan tarjoamat edut vaikuttavat työhyvinvointiin. Kaikkiaan erilaisia tarjottavia etuja on yli sata. (Kouvolan Sanomat 2019.)

Työkyky liittyy olennaisesti työhyvinvoinnin käsitteeseen ja työpaikalla tulisi pohtia, miten kukakin sen kokee. TYKY-toiminta on työkyvyn ylläpitämiseen tarkoitettua ja suunnattua toimintaa. TYKY-toiminta on useimmiten toteutettu henkilöstön yhteisien virkistyspäivien muodossa. Työkyvyn ylläpitäminen on tärkeää niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta, koska se kattaa kaiken toiminnan, jota työpaikalla tehdään työyhteisössä ja sidosryhmien kanssa. (Hyppänen 2013, 168.)

3 Luontoisedut

3.1 Yleisimmät luontoisedut

Luontoisedut kuuluvat usein työsuhteen etuihin, ja ne ovat työnantajan ja työntekijän yhdessä sopimia. Työntekijän palkka voi myös koostua pelkästään luontoiseduista. Luontoiseduissa työntekijällä on oikeus käyttää hyödykettä, joka kuuluu työnantajalle. Jos työntekijä itse hankkii jonkin hyödykkeen ja työnantaja maksaa sen, se on työntekijän rahapalkkaa, eikä kyseessä ole luontoisetu. Myöskään sellaiset hyödykkeet, jotka työnantaja ostaa työntekijän omistukseen, eivät ole luontoisetuja. Tällaisissa tapauksissa kyse on verotettavasta edusta, ja edun arvostuksessa käytetään sen hetken verotettavaa arvoa, kun työntekijä saa hyödykkeen omistukseensa. (Karttunen & Pasanen 2016, 19.)

Autoetu on yksi yleisimmistä luontoiseduista, joita työnantajat tarjoavat työntekijöidensä käyttöön. Esimerkiksi jo vuonna 2014 autoedun käyttäjiä oli 70 000 suomalaista. (Karttunen & Pasanen 2016, 15.) Verovelvollisen saama etu katsotaan autoeduksi, jos palkansaaja tai hänen perheensä käyttää yksityisajoissa henkilö- tai pakettiautoa, joka on työnantajan omistuksessa (Yrittäjät 2020).

Autoedun voi saada vapaana autoetuna tai auton käyttöetuna. Jos työntekijällä on käytössään vapaa autoetu, työnantaja maksaa autosta aiheutuneet kulut. Auton käyttöetu on kysymyksessä silloin, kun työntekijä maksaa itse esimerkiksi auton käyttövoimakustannukset. Autoedun arvoon vaikuttaa auton käyttöönottovuosi sekä se kumpi etu on kyseessä. Ikäryhmään A kuuluu autot, jotka on otettu käyttöön vuosina 2018—2020, ikäryhmään B kuuluu autot, jotka on otettu käyttöön vuosina 2015-2017 sekä ryhmä C, johon kuuluu autot, jotka on otettu käyttöön ennen vuonna 2015. Edun määrään vaikuttaa myös auton uushankintahinta eli maahantuojan ilmoittama uuden auton hankintapäivän suositusten mukainen ostohinta vähennettynä 3 400 eurolla. (Veronmaksajat 2019.)

Karttunen ja Pasanen (2016, 15, 45) mukaan vuonna 2014 Suomessa ravintoedun sai noin 300 000 työntekijää. Ravintoetu syntyy, kun työnantaja tarjoaa täysin tai osittain ilmaisen aterian työntekijälle. Tarjottu ateria voi olla lounas, päivällinen tai illallinen. Aamiaista ei kuitenkaan lueta tällaiseksi ateriaksi, joka katsottaisiin ravintoeduksi. Esimerkiksi elintarvikemyymälästä mukaan otettavat annokset luetaan ravintoedun piiriin, mutta muut elintarvikkeet, kuten pakastetut patongit, eivät ole aterioita. Myöskään työntekijöille tarjottavat virvoke-, kahvi- tai muut tarjoilut eivät ole ravintoetua.

Asuntoetu on työntekijän luontoisetu, kun hän saa sen työ- tai virkasuhteensa perusteella käyttöönsä. Asunto voi olla työnantajan omistama tai työntekijälle erikseen vuokraama. Asunto voidaan käsitellä asuntoetuna vain, jos se on työnantajan nimissä. Sellainen asunto,

joka on työntekijän vuokraama, josta työnantaja maksaa vuokran, ei ole asuntoedun piirissä. Tällaisissa tilanteissa, joissa työnantaja maksaa työntekijän nimissä olevan asunnon vuokran, vuokran suuruus on työntekijän rahapalkkaa. Työnantajan nimissä olevan asunnon tai vuokra-asunnon verotettava tulo voidaan laskea luontoisetupäätöksen mukaisesti. (Karttunen & Pasanen 2016, 15, 22—23.)

Yksi yleisimmistä Suomessa käytettävistä luontoiseduista on puhelinetu. Nykyisin puhelinetu annetaan useimmiten matkapuhelinetuna. Puhelinetu kattaa koti- ja ulkomaan puhelut, tekstiviestit ja multimediamviestit kustannuksineen. Edun piiriin ei kuulu puhelimen käyttö maksuvälineenä tai osallistumisena maksullisiin keräyksiin tai äänestyksiin. Työnantajan maksaessa puhelinetun liittymättömiä kuluja, ne käsitellään työntekijän palkkana. Datasiirtomahdollisuuden tarve kasvaa jatkuvasti, ja jos sitä tarvitaan työkäyttöä varten, se kuuluu puhelinetun. Vaikka työntekijä käyttäisi datasiirtoa myös vapaa-ajallaan, siitä ei silloin synny erillistä veronalaista luontoisetua. (Karttunen & Pasanen 2016, 15, 91.)

3.2 Luontoisetujen verotus

Tavanomaisia luontoisetuja, kuten asunto-, auto-, ravinto- ja puhelinedun verotus on selväpiirteistä. Nämä edut ovat työntekijälle aina veronalaista tuloa ja määrät pohjautuvat vuosittain Verohallinnon antamaan luontoisetupäätökseen. Etujen käsittelyyn liittyy kuitenkin aina omia tulkintakysymyksiä, joihin ei ole annettu selkeitä vastauksia. (Karttunen & Pasanen 2016, 15.)

Verolainsäädännön mukaisesti käsite luontoisedusta sidotaan työntekijän työnantajalta saamaan etuun. Ennakkoperintälain 13. §:n 1. momentin ensimmäisen kohdan mukaan kaikki palkat, palkkiot, edut ja korvaukset, jotka on saatu työ- tai virkasuhteessa, ovat palkkaa. Tuloverolain 64. §:n 1. momentti määrittelee, että työnantajalta saatu luontoisetu arvioidaan käypään arvoon ja on veronalaista ansiotuloa. (Karttunen & Pasanen 2016, 19.)

Luontoisetujen ennakonpidätyksestä säädetään ennakkoperintäasetuksen 9. §:ssä. Joskus työntekijän saama luontoisetu voi olla satunnainen ja silloin sen ennakonpidätys toimitetaan kalenterivuoden aikana. Etu voidaan lisätä seuraavan palkkajakson palkkaan tai jakaa jäljellä oleviin palkkajaksoihin samansuuruisiin eriin. Jos ennakonpidätysten alaisten luontoisetujen suuruus on alle 400 euroa, ennakonpidätys on mahdollista toimittaa kalenterivuoden viimeisen palkanmaksun yhteydessä. (Mattinen 2019, 42.)

Työnantajalla on velvollisuus toimittaa ennakonpidätys työntekijälle maksetusta tulosta, jos tulo ei ole erikseen määritelty verovapaaksi. Veronalaista tuloa voi palkan ohella olla erilaiset edut tai muut kuin rahassa annettavat suoritukset. Muita palkaksi katsottavia etuja ovat esimerkiksi työnantajan tarjoamat luontoisedut. (Mattinen ym. 2017, 29.)

Säännöllisesti maksettavista luontoiseduista toimitetaan ennakonpidätys sekä eläkevakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksut. Maksut lasketaan työntekijän bruttopalkan eli luontoisetujen ja rahapalkan yhteissummasta. Joskus luontoisetu voi olla suuri verrattaessa rahapalkkaan, ja tällöin maksettavaksi jäävä palkka voi olla luontoisedun ennakonpidättämisen jälkeen hyvin pieni. (Mattinen 2019, 42.)

Asuntoedun arvostamisen määritelmät on mainittu Verohallinnon luontoisetupäätöksessä. Luontoisetuarvoon sisältyy asumisedun lisäksi kylmästä ja lämpimästä vedestä saatu etu sekä lämmitystavan mukaan lämmitysetu. Edun arvo muodostuu perusarvosta ja siihen lisäystä pinta-alaperusteisesta neliömetrikohtaisesta arvosta. Vuonna 2015 asuntoedun arvostamisessa tehtiin muutos, kun Suomi jaettiin alueisiin. Aikaisemmat kaksi aluetta muutettiin kuudeksi eri alueeksi ja erityisesti Helsinki jaettiin useampaan eri alueeseen. Muutos tehtiin, koska tietyillä alueilla vuokratasot olivat selvästi korkeampia kuin keskimäärin samassa kaupungissa. (Karttunen & Pasanen 2016, 24—25.) Taulukko 1 kuvastaa vuoden 2020 luontoisetupäätöksessä olevaa asuntoedun arvoa alueittain. Päätöksessä Helsinki jaetaan useisiin alueisiin ja muu Suomi on erikseen.

Alue	Edun arvo euro/kk
Helsinki 1	287 € + 12,60 € neliömetriltä
Helsinki 2	283 € + 11,50 € neliömetriltä
Helsinki 3, Espoo, Kauniainen	253 € + 10,60 € neliömetriltä
Helsinki 4, Vantaa	202 € + 10,60 € neliömetriltä
Jyväskylä, Kuopio, Lahti, Oulu, Tampere, Turku, kehyskunnat, muu Helsinki	189 € + 8,80 € neliömetriltä
Muu Suomi	164 € + 7,90 € neliömetriltä

Taulukko 1. Asuntoedun arvostus luontoisetupäätöksessä (Verohallinto 2020d)

Verohallinto (2020d) määrittelee tarkat arvot asuntoedulle riippuen asunnon sijainnista ja koosta. Suurin ero perusmaksuissa on selvästi Helsinki 1:n ja muun Suomen välillä, mutta myös edun neliömetrikohtainen vaihtelu on näiden alueiden välillä merkittävin. Taulukosta 1 voidaan havaita, että vuokratasot ovat Helsingissä ja sen läheisyydessä korkeammat kuin muualla Suomessa.

Tavanomaisen ravintoedun arvo työpaikka- ja sopimusruokailuna lasketaan arvonlisäveron ja välittömien kustannusten perusteella. Välittömiä kustannuksia ovat esimerkiksi valmistus- ja raaka-ainekustannukset, palkat ja niistä maksettavat työnantajasuoritukset. Sopimusruokailussa välittömät kustannukset ovat työnantajan ateriaa kohden maksama määrä. Kiinteitä kustannuksia eli esimerkiksi lämmitys- tai vuokratkustannuksia ei oteta huomioon. (Karttunen & Pasanen 2016, 48—49.) Ravintoedun arvo on 6,60 euroa, jos työnantajan hankkiman edun kustannukset ovat vähintään 6,60 euroa ja enintään 10,50 euroa. Jos näin ei ole, edun määrä määritellään välittömien kustannusten ja näiden kustannusten arvolisäveron määrän mukaan. (Verohallinto 2020d.)

Autoedun laskentaan vaikuttaa käyttöönottovuodet, jotka on ryhmitelty erikseen. Vuosittain vahvistetussa luontoisetupäätöksessä muuttuvat myös ikäryhmäkohtaiset vuositiedot. Kuukausikohtainen arvo koostuu perusarvosta eli prosenttiosuudesta sekä käyttökustannuksista euromääräisenä. Perusarvo koostuu auton vuosittaisesta poistosta, korkokuluista, vakuutusmaksusta, ajoneuvoverosta ja näiden perusteella sen tarkoituksena on kattaa auton pääomakustannukset. Käyttökustannuksiin sisältyy auton käytöstä aiheutuneita menoja, kuten renkaat, korjaukset, huollot ja vapaan autoedun polttoainekustannukset. (Karttunen & Pasanen 2016, 67.) Veronalaista etua ei synny, jos työntekijällä on käytössään sähköauto, jota hän lataa esimerkiksi työpaikalla tai julkisessa latauspisteessä. Auto voi olla täyssähköauto tai ladattava hybridauto. Auto voi olla työntekijän oma tai käyttöetuauto. (Veronmaksajat 2020.)

Puhelinedun verotusarvoksi on vahvistettu vuosien ajan 20 euroa. Jos työnantaja maksaa työntekijän omistuksessa tai vuokrattuna olevan puhelimen, puhelinedun edellytykset eivät täyty. Jos työnantaja on kustantanut työntekijälle kotipuhelimen sekä matkapuhelimen, luontoisetua syntyy molemmista puhelimista. (Karttunen & Pasanen 2016, 92.)

3.3 Luontoisedut ja palkanlaskenta

Luontoisedut vahvistetaan yleensä kuukausiarvoina. Työntekijän luontoisetuauto voi kuitenkin vaihtua kesken kauden, tai asuntoetu on lyhyessä työsuhteessa käytössä vain osan kuukautta. Näissä tilanteissa edulle lasketaan päiväarvo Verohallinnon ohjeiden mukaisesti. Kuukausiarvo tulee jakaa 30,33:lla, ja se kerrotaan saantipäivien lukumäärällä. (Mattinen ym. 2017, 81.)

Luontoisetu voi olla osa kokonaispalkkaa tai se voidaan antaa sovitun rahapalkan päälle. Edun ollessa osa kokonaispalkkaa, työntekijällä on mahdollisuus valita, ottaako hän tietyn osan palkkaa rahana vai luontoisetuna. Työnantaja voi asettaa eduille tiettyjä rajoituksia, ja luontoiseduista tulisi olla laadittuna selkeä ohjeistus. (Mattinen ym. 2017, 82.)

Työnantajalla ei ole oikeutta ottaa luontoisetuja pois tai heikentää niitä työnjohto-oikeutensa perusteella. Vain sopiminen ja irtisanomisperusteet ovat syitä, joiden takia työsuhteen olennaisia ehtoja voidaan muuttaa. Työsopimusta laadittaessa työnantajan kannattaa varautua mahdollisiin tuleviin muutostarpeisiin esimerkiksi työsuhteen irtisanomisaikana käytettyjen etujen suhteen. Työsopimuksessa työnantaja saa esittää lausekkeen siitä, että hänellä on oikeus muuttaa luontoisedut rahakorvaukseksi. Tällaisissa tapauksissa rahakorvauksen tulee kuitenkin olla vähintään verotusarvon suuruinen. (Mattinen ym. 2017, 82.)

Vuosilomalaissa 9.2 §:n mukaan määritellään luontoisetujen maksamisesta vuosilomapalkassa ja lomakorvauksessa. Sen mukaan palkkaan kuuluvat luontoisedut on maksettava vähentämättöminä vuosiloman aikana. Jos luontoisedut eivät ole työntekijän käytettävissä, ne korvataan rahalla. (Mattinen ym. 2017, 102.)

3.4 Luontoisetujen hyödyt

Tampereen yliopiston työhyvinvointia tutkiva ryhmä on saanut tuloksia siitä, että työstä palautuminen ja jaksamisen tehostaminen on sidoksissa terveelliseen ja maukkaaseen ruokaan. Tutkimustulosten mukaan on myös tärkeää, että työntekijä saa itse päättää, missä ja mitä syö. Näin ollen voidaan todeta, että työnantajan tarjoamilla luontoiseduilla, kuten lounasedulla on positiivinen vaikutus hyvinvointiin. (Edenred b.)

Lounaan terveysvaikutuksia on tutkittu useissa koti- ja ulkomaisissa tutkimuksissa. Tutkimustulosten mukaan ruokailu parantaa työtehoa, keskittymiskykyä sekä edistää terveyttä. Säännöllisellä ruokailulla on tutkitusti vaikutusta onnettomuuksien vähentämisen sekä parantuvan yleisterveyden kautta. Ruuan määrän ja laadun lisäksi myös ruokailurytmi on tärkeä osa hyvinvointia. (Kokkonen & Vainio, 7.)

Kun työnantaja tarjoaa etuja henkilöstön käyttöön, hän voi vaikuttaa mielikuvaan, joka hänestä syntyy. Jotkut yritykset käyttävät henkilökunnalle suunnattuja etuja houkuttimina, mutta harva valitsee työpaikkaa näiden etujen perusteella. Etujen avulla on enemmän vaikutusta henkilöstön sitouttamisessa. (Kouvolan sanomat 2019.)

Luontoisedut ovat osa yrityksen palkitsemisjärjestelmää ja hyvin suunniteltuna se voi olla erinomainen tapa tehostaa yrityksen tuottavuutta, kilpailukykyä ja työelämän laatua. Palkitsemisjärjestelmä on usein kytköksissä organisaation strategiaan, ja siihen tulisi vaikuttaa sekä henkilöstön että yrityksen johdon yhdessä. Toimivan järjestelmän avulla on myös helpompaa löytää halutunlaisia työntekijöitä sekä pitää hyvät työntekijät yrityksessä. (Hyppänen 2013, 148—149.)

4 Digitalisaatio etujen näkökulmasta

4.1 Digitalisaatio taloushallinnossa

Digitaalisen taloushallinnon tärkeimpänä ajatuksena on taloushallinnon tietovirtojen ja käsittelyvaiheiden automatisointi ja käsittely digitaalisena. Kirjanpito ja sen osaprosessit pyritään käsittelemään mahdollisimman automaattisesti, ja digitaalisen taloushallinnon käsite tunnetaan myös nimellä automaattinen taloushallinto. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 14.)

Jos organisaatiolla on tarkoitus toimia mahdollisimman digitaalisesti, kaikki tietovirrat tulisi hoitaa sähköisesti sidosryhmien kanssa. Organisaation sidosryhmiä ovat esimerkiksi toimittajat, asiakkaat, viranomaiset, henkilöstö ja rahoittajat. Digitaalinen taloushallinto mahdollistaa integroitumisen reaali-aikaisien prosessien kanssa. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 15.)

Kaarlejärven ja Salmisen (2018, 15) mukaan digitaalisessa taloushallinnossa tietojen siirto osapuolien, järjestelmien sekä osaprosessien välillä on sähköistä, yrityksessä ja sovellusten välillä tieto käsitellään sähköisessä muodossa, ja tietoon on mahdollista päästä käsiksi sähköisesti. Digitaalisessa taloushallinnossa myös sidosryhmäraajat ylittävät järjestelmät on integroitu prosesseihin, kaikki materiaali käsitellään sähköisessä muodossa ja tositteet ovat konekielisiä. Myös transaktioiden prosessointi sekä raportointi on automatisoitu.

Digitaalisella taloushallinnolla ei ole sama asia kuin paperiton kirjanpito. Paperittomassa kirjanpidossa lakisääteiset tositteet esitetään sähköisessä muodossa. Digitaalisessa taloushallinnossa on olennaista, että tietovirrat on digitalisoitu organisaatioiden sekä järjestelmien välillä. Digitalisaatio mahdollistaa sen, että järjestelmät suorittavat rutiininomaiset toimenpiteet, eikä niihin enää kulu henkilöresursseja. Näin mahdollistetaan tehokkuuden nostaminen hyvin nopeasti. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 15–16.)

4.2 Kohdennetut maksuvälineet

Työnantajalla on mahdollisuus tarjota kohdennetulla maksuvälineellä henkilöstölleen henkilökunta- ja luontoisetuja. Kohdennettua maksuvälinettä on mahdollista käyttää vain ennalta määrättyihin kohteisiin. Paperiset ja sähköiset arvosetelit, maksukortit, internet- ja mobiilipalvelut sekä -sovellukset ovat kohdennettuja maksuvälineitä. Verohallinto on antanut ohjeen, josta löytyy edellytykset maksuvälineille. Jos maksuväline ei täytä Verohallinnon ohjeiden edellytyksiä, etu on työntekijän veronalaista palkkatuloa koko käyvästä arvostaan. Jos työnantaja maksaa työntekijälle kuitteja vastaan korvausta työntekijän käyttämistä palveluista, sitä ei silloin lasketa kohdennetun maksuvälineen käytöksi. Työntekijälle maksetut rahalliset korvaukset eivät näin ollen ole missään tapauksessa laskettavissa kohdennetuiksi maksuvälineiksi. (Verohallinto 2020c.)

Verohallinnon mukaan kohdennetun maksuvälineen täytyy olla henkilökohtainen, ja sen käyttäjä on voitava tunnistaa, palveluntarjoajaa koskevat edellytykset tulee varmistaa, maksuväline on käytettävissä vain lain mukaan säädettyihin käyttökohteisiin sekä maksuvälinettä ei saa muuttaa rahaksi eikä sillä maksettaessa saa antaa rahaa takaisin. Kohdennettu maksuväline tulee olla sellainen, ettei sitä voi käyttää tai ostaa muuta kuin erikseen määritellyjä etuja. Näitä etuja ovat virkistys- ja harrastustoiminta, omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta, terveydenhuolto sen täyttäessä lain edellytykset, ravintoetu ja työsuhdematkalippu. (Verohallinto 2020c.)

Arvoseteli on maksuväline, jonka työnantaja on ostanut maksuvälineen tarjoajalta. Kun työntekijä saa arvosetelin työnantajaltaan, hän voi käyttää sen luovuttamalla arvosetelin palvelun oston yhteydessä palveluntarjoajalle. Palveluntarjoajan tulee luovuttaa arvoseteli edelleen maksuvälineen tarjoajalle vastiketta vastaan. Arvosetelit ovat yleensä kertakäyttöisiä sekä paperisena että sähköisesti. (Verohallinto 2020c.)

Maksukortti on työnantajan työntekijälle luovuttama kortti, jolla työntekijä voi maksaa hankimansa henkilökunta- tai luontoisedun. Yleensä kortille on ladattu saldoa vain ennalta määrättyjen palvelujen ostoa varten. Kohdennettuna maksuvälineenä ei voida pitää työntekijälle luovutettua luottokorttia tai yleisenä maksuvälineenä kelpaavaa korttia. (Verohallinto 2020c.)

Internet-palvelun avulla sopimuskumppaniksi hyväksytty palveluntarjoaja voi myydä palveluun maksuvälineen tarjoajan internetsivun kautta. Työntekijä saa henkilökohtaista saldoa, jonka hän voi käyttää henkilökunta- tai luontoisedun ostoon internetsivun kautta. Työntekijällä voi myös olla mobiilisovellus, jota hän käyttää maksutapahtuman yhteydessä. Työntekijä saa puhelimeensa nimellään varustetun lipun tai muun tositteen maksusuorituksesta. (Verohallinto 2020c.)

4.3 Maksuvälinetarjoajat työsuhde-etuihin

Suomessa toimii muutamia erilaisia maksuvälineiden tarjoajia. Näitä tarjoajia ovat esimerkiksi Edenred, Smartum, ePassi Payments Oy sekä EazyBreak.

Edenred Finland Oy:n kautta on mahdollista saada käyttöön lounas-, liikunta- ja kulttuurietu sekä työmatkaetu. Edenred hallinnoi vuonna 2019 liiketoimintaansa pääasiassa mobiilisovellusten, verkkoalustojen sekä korttien kautta. Esimerkiksi Edenred-korttien avulla on mahdollista saada kaikki tarvittavat raportit suoraan palkkahallintoon. (Edenred a.)

Smartum tarjoaa asiakkailleen mahdollisuuden SmartumPay -mobiilisovelluksen käyttöön, verkkomaksuihin, sovellusmaksuihin sekä Smartun -seteliin. Smartumin sähköisillä eduilla

maksaminen siirtyy täysipainoisesti SmartumPayhin vuoden 2020 lopussa. Vuoden 2021 alusta alkaen maksukortit eivät ole enää voimassa eikä niitä voi käyttää. (Smartum.)

Vuonna 2007 on perustettu ePassi Payments Oy. Vuodesta 2016 alkaen yritys on tarjonnut myös mobiilimaksutapaa, ja ePassin mobiilimaksutapojen valikoima kasvaa jatkuvasti. Yritys tarjoaa monia erilaisia vaihtoehtoja henkilöstöetuihin, kuten ePassi Flex, ePassi Lounas ja ePassi Hyvinvointi. (ePassi.)

EazyBreak on perustettu vuonna 2009, ja se toi markkinoille mobiililounassetelin vuonna 2010. Kaikki EazyBreakin tarjoamat edut ovat digitaalisesti käytettävissä ja hallinnointi onnistuu web-palvelun avulla. Yritys tarjoaa esimerkiksi lounas-, työmatka-, liikunta- ja kulttuurietuja. (EazyBreak.) EazyBreak tekee myös yhteistyötä Netvisorin kanssa, ja näin ollen työsuhde-edut ovat integroitavissa palkanlaskentaan helposti. Integraatio mahdollistaa tiedon siirtymisen automaattisesti Netvisorin ja EazyBreakin palvelujen välillä. Käytettyjen etujen omavastuu veloitetaan suoraan palkasta, ja ne päivittyvät työntekijän palkkalaskelmalle ilman manuaalista työtä. (Netvisor.)

Työnantajalla on mahdollisuus säästää palkkakustannuksissa, kun tiedot eduista ja niiden hallinnasta kulkee sähköisesti. IT-integraatiot mahdollistavat myös tiedon siirtämisen sähköisesti palkkahallinnon sekä maksuvälinetarjoajien välillä. Valtaosa suomalaisista myös käyttää matkapuhelinta (Tilastokeskus), joten sen käyttäminen ja etujen maksaminen on vaivatonta. (EazyBreak.)

5 Teemahaastattelun tulokset

5.1 Teemahaastattelun toteutus

Työ toteutettiin teemahaastatteluiden avulla, ja haastatteluun osallistui Verohallinnolta kaksi henkilöä, joista toinen on tehnyt pitkän uran käytännön verotustyössä ja toinen on toiminut prosessivastaavana. Haastatteluun osallistui myös kaksi tilitoimistoa, joista toisesta oli haastattelussa mukana toimitusjohtaja ja toisesta palkanlaskija. Haastateltavat valittiin hie- man eri työtehtävistä, jotta asiakokonaisuudesta oli mahdollista saada mahdollisimman laaja ja monipuolinen kuva.

Haastattelujen kysymykset oli ennalta laadittu ja lähetettiin haastateltaville ennen haastat- telua heidän niin halutessaan. Ennalta laadittujen kysymysten avulla varmistettiin se, että kaikki aiheet varmasti käsitellään. Haastattelukysymykset Verohallinnolle olivat liitteen 1 mukaisia. Tilitoimistojen edustajille esitettiin kysymykset liitteen 2 mukaisesti. Haastattelui- den aikana haastateltavilta tuli esiin omia ajatuksia ja uusia näkökulmia. Haastatteluiden aikana esitettiin myös tarkentavia kysymyksiä, jos niille oli tarvetta. Haastattelut toteutettiin marras- ja joulukuun aikana pääsääntöisesti Teams -kokouksien avulla. Yksi haastattelu toteutettiin haastateltavan toiveesta hänen työpaikallaan. Haastatteluiden pituudet vaihteli- vat 20 minuutista noin 45 minuuttiin. Haastattelujen kestojen vaihtelu voidaan katsoa johtu- van siitä, että osalla haastateltavista oli takanaan paljon erilaisia työtehtäviä ja kokemusta laajemmin useammasta aiheesta sekä aihealueesta. Tutkimustulokset esitellään ensin eri- tellen Verohallinnon ja tilitoimistojen näkökulma, ja sen jälkeen perehdytään tarkemmin yk- sityiskohtaiseen vertailuun verotuksen ja kirjanpidollisen näkökulman välillä.

5.2 Verohallinnon näkökulma

Ensimmäinen kysymys haastatteluissa koski erilaisten etujen määrää ja sitä, käyttävätkö yritykset näitä etuja paljon. Verohallinnolla ei ole tutkittua tai määrällisesti tarkkaa tietoa asiasta, mutta haastateltavien käsityksen mukaan yrityksillä on laajasti etuja käytössään. Luontoisetuja katsotaan olevan enemmän kuin henkilökuntaetuja. Yleisimpiä luontoisetuja Verohallinnon näkökulmasta ovat auto-, asunto- ja ravintoetu. Erityisesti ravintoetu on mah- dollista toteuttaa monilla erilaisilla tavoilla. Yritykset ovat yleisesti luovia etujen käytössä ja uusia asioita tulee jatkuvasti, joita Verohallinto ratkaisee ja linjaa. Autoedun kannalta kysy- mykset liittyvät usein vapaaseen autoetuun ja harvemmin kysymyksiä tulee liittyen harvi- naisempiin etuihin, kuten vene-etuun tai mönkijäetuun.

Ongelmanratkaisua vaativissa asioissa Verohallinnolla asiaa hoitavat veroasiantuntijat sekä johtavat veroasiantuntijat. Apuna on usein ratkaisutoimikunnat, ja he yhdessä

ratkaisevat näihin etuihin ja niiden käyttöön liittyviä kysymyksiä. Verohallinnolla tarkastusyksikkö puuttuu sellaisiin tilanteisiin, jos yrityksillä on ollut käytössään sellaisia etuja, jotka eivät ole verovapaita, mutta niitä ei ole ilmoitettu. Tällaisia tilanteita tulee eteen haastattelujen mukaan silloin tällöin. Asiakkaalla ei välttämättä ole ollut tiedossa, mitä etu tarkalleen ottaen verotuksessa tarkoittaa ja missä laajuudessa sitä voidaan soveltaa. Yritysten kirjanpidosta asiaa on mahdollista tutkia hieman tarkemmin. Joskus etujen kertomatta jättäminen voi erityisesti osakeyhtiöillä johtaa jopa peiteltyyn osinkoon.

Verohallinto järjestää webinaareja, joihin on mahdollista osallistua. Niiden avulla pyritään tuomaan yritysten tietoon, miten asioita tulee hoitaa ja sitä kautta ohjataan yrityksiä toimimaan oikein. Jos yritykset eivät ole toimineet oikein tai ajankohtaisten lakien mukaisesti, Verohallinto voi määrätä asiakkaalle veronkorotusta tai myöhästymismaksuja.

Haastattelussa otettiin esiin myös koronan vaikutukset etuihin ja niiden käsittelyyn. Verohallinnolla ei ole vielä tutkittua dataa siitä, missä määrin etuja on siirretty esimerkiksi kotikäyttöön. Verohallinto on kuitenkin linjauksessaan mahdollistanut etäpikkujoulujen ja virtuaalivirkistystapahtumien järjestämisen sekä ravintoedun mukana ruuan kuljetuksen hyödyntämisen. Tulevaisuudessa koronan vaikutus voi näkyä selkeämmin, ja yritykset saattavat silloin siirtää etujen käyttöä koteihin tai muutoksia voi tulla esimerkiksi autoetuun.

Yleisesti koronan vaikutukset etuihin näkyy sovellettavuutena esimerkiksi ravintoedun kohdalla ja pikkujouluja järjestettäessä. Korona on voinut tuoda muutoksia myös yritysten terveydenhoitopuolella. Kokonaan uusia etuja ei koronaviruksen myötä ole syntynyt, vaan Verohallinto on kohdannut enemmän lain soveltamiseen ja tulkintaan liittyviä kysymyksiä. Etuihin liittyvät uudet linjaukset tai muutokset lähtevät asiakkaan aloitteesta, jonka myötä Verohallinto tekee oman linjauksen asiasta.

Etujen käsittelyyn kuluva aika on aina tapauskohtaista. Ajankäyttö riippuu tapauksen laajuudesta sekä monimutkaisuudesta. Käsittely on usein rutiininomainen toimenpide ja vastauksia on helppo ja selkeä löytää. Joskus tapaukseen voi liittyä vaikeita ja tulkinnallisia kysymyksiä, joiden selvittämiseen kuluu enemmän aikaa. Vaikeiden tapauksien selvittämisessä voidaan hyödyntää Verohallinnon ohjeita, menettelytapoja ja käytäntöjä, oikeustieteellistä kirjallisuutta sekä esimerkiksi korkeimman hallinto-oikeuden päätöksiä. Jos vastaan tulee tapaus, jota ei ole ennen käsitelty, asiakasta suositellaan hakemaan tapauksesta ennakkoratkaisu. Ennakkoratkaisu sitoo Verohallintoa, ja suurilla yrityksillä voi olla usein tarve ratkaista etuuteen liittyvä kysymys nopeasti ja varmuudella.

Etuja ja niiden verotusta käsitellään ympäri vuoden erityisesti tuloverotuksen näkökulmasta. Etuja käsitellään ennakkoverotuksessa ja säännönmukaisessa verotuksessa. Jos käsiteltyyn on tullut muutoksia tai ohje on muuttunut ennakkoperinnän jälkeen, asiaan otetaan

uudelleen kantaa säännönmukaisen verotuksen vaiheessa. Asiakas voi tehdä päätöksestä oikaisuvaatimuksen, joka voi edetä hallinto-oikeuteen ja sitä kautta myös korkeimman hallinto-oikeuden käsittelyyn. Korkeimman hallinto-oikeuden käsittelyyn tarvitaan muutoksenhakulupa ja se usein annetaan vain tapauksissa, joissa on suuri taloudellinen tai verotuksellinen intressi ja se koskee suurta joukkoa tulevaisuudessa. Korkeimman hallinto-oikeuden päätökset helpottavat Verohallinnon työtä, koska siellä tehtyihin päätöksiin voidaan vedota verotustyössä.

Koronapandemian myötä verotukselliset kysymykset ovat nousseet esiin. Selkeää muutosta etuihin liittyvissä kysymyksissä ei niinkään ole ollut, mutta yleisesti yhteydenottojen ja neuvonnan määrä on lisääntynyt. Kysymyksien määrä on lisääntynyt verojen maksamisen linjoilla sekä arvonlisäverotuksen puolella. Yleisesti yritykset ja yksityiset henkilöt alkoivat käymään omia verotuksellisia asioita enemmän ja nopeasti läpi, ja kysymyksiä heräsi maksuaikojen ja verokorttien osalta. Henkilöverotus ja yrityksiä arvonlisäveroon liittyvät kysymykset nousivat selkeästi esille.

Yrityksiltä tai kirjanpitäjiltä ei ole tullut huomattavaa määrää enemmän kysymyksiä etuihin liittyen koronan myötä. Yrityksien kysymykset liittyvät yleensä enemmän verotukselliseen tulkintaan ja henkilöasiakkailla kysymyksiä herää esimerkiksi työhuonevähennyksistä, koska työn tekemisen tavat ovat muuttuneet koronan myötä.

Koronan aiheuttamia muutoksia Verohallinnon näkökulmasta on käyntiasioinnin muuttuminen ja puhelinpalvelun käytön yleistyminen asiakkaiden keskuudessa. Käyntiasioinnin toimipisteet ovat osittain olleet suljettuina tai lyhennetyillä aikatauluilla auki. Toivottu ja toteutunut muutos on ollut se, että asiakkaat ovat löytäneet paremmin OmaVeron ja tehneet toimenpiteitä sekä hoitaneet asioitaan sitä kautta. Kokemus digitalisoitumisesta ja esimerkiksi OmaVeron käyttämisestä on ollut positiivisempi, ja ymmärrys asiakkaiden puolelta selkeästi lisääntynyt.

Tarkemmin tilanteesta uutisoitiin Verohallinnon (2021) tiedotteessa, jonka mukaan OmaVeron kirjauduttiin ennätysellisesti 25,3 miljoonaa kertaa. Veroasiointiin liittyvissä kysymyksissä oli myös huomattavasti useammin etsitty vastauksia Vero.fi -sivustolta. Käyntiasioinnin ja puhelinpalvelun käyttäjien määrä laski vuonna 2020. Asiakaskokemusjohtaja Marja Koskimäki kommentoi tiedotteessa, että asiakkaiden siirtyminen OmaVeron esimerkiksi puhelinpalvelun sijaan oli yllättävää.

5.3 Kirjanpidon ja palkanlaskennan näkökulma

Palkanlaskennan ja kirjanpidon näkökulmasta noin puolella yrityksistä on käytössään luontoisetuja. Yleisin on puhelinetu, mutta myös ravintoetua ja autoetua käytetään jonkin verran. Autoetu on usein käytössä yrittäjillä itsellään ja johtotason henkilöillä.

Korona ei ole tuonut suuria muutoksia etujen käsittelyyn kirjanpidon tai palkanlaskennan osalta. Palkanlaskennassa on huomioitu se, että myös lomautetut työntekijät ovat saaneet pitää etuja käytössään lomautuksen aikana. Myöskään esimerkiksi ravintoedun käytön muutos, kuten määrän tai käyttötarkoituksen muutokset, eivät näy palkanlaskijoille. Virtuaalipikkujoulut on tullut yritysten tietoisuuteen, ja osa on niitä hyödyntänyt.

Haastateltavien mukaan työnantajien keskuudessa ei ole ollut havaittavissa muutoksia esimerkiksi verkkoliittymien tarjoamisessa koteihin. Suurella osalla työntekijöistä on todennäköisesti jo oma liittymä, jota voi hyödyntää etätoita tehdessä. Myöskään ennen koronapandemiaa tällaisen edun tarjoaminen ei ole ollut yleistä.

Haastateltavat totesivat, että yrityksillä on joitakin henkilökuntaetuja käytössään, jotka eivät ole kaikki lakisääteisiä etuja. Liikunta- ja kulttuurietu on haastateltavien mukaan yleinen käytössä oleva etu, ja moni yritys on ottanut sen käyttöön. Osa yrityksistä myös tarjoaa hedelmiä toimistoilla, jonne niitä voi tilata viikoittain. Myös työpaikalla tarjottavat kahvit ja kahvitukset ovat yleisiä. Usein yritykset tarjoavat myös lakisääteistä laajempaa ja kattavam-
paa työterveyshuoltoa, koska yritykset haluavat panostaa työntekijöiden terveyteen ja sen hoitoon. Kattavamman työterveyden avulla saadaan aikaiseksi myös ajan sekä kustannusten säästöä, koska tällaisia terveydenhuoltoa vaativia tapauksia tulee useampia kuukausittain.

Etujen käsittely on pääsääntöisesti haastateltavien mukaan kirjanpidossa ja palkanlaskennassa rutiininomaista, eikä aiheuta paljoa lisätöitä tai selvitettäviä tapauksia. Joskus esimerkiksi ravintoedun määriä joudutaan selvittämään, jos yrityksen ilmoitus on ollut puutteellinen. Joillakin yrityksillä on ollut myös käytössään polkupyöräetu, joka aiheuttaa joskus laskennallisia ongelmia palkanlaskennan puolella. Myös autoetu voi aiheuttaa joskus lisätöitä, koska autojen ikäluokkia ja tietoja tulee tarkistaa vuosittain. Yritykset vaihtavat myös autojaan usein ja niiden dokumentointi voi olla joskus puutteellista tai jäädä tekemättä.

Kaikki tiedot eduista menevät suoraan tulorekisteriin palkkailmoitusten mukana. Tulorekisteri koetaan kirjanpidon ja palkanlaskennan näkökulmasta hyvänä muutoksena, vaikka ensimmäinen vuosi sen kanssa oli hieman haastava. Aluksi ongelmia esiintyi järjestelmissä ja rajapinnoissa sekä niiden käytössä. Tulorekisterin ansiosta erillisiä palkkatodistuksia ei enää tarvitse tehdä, koska kaikki tiedot ovat nähtävissä Tulorekisterissä.

Kirjanpidon näkökulmasta integraatio ja digitalisaatio etujen kirjautumisesta suoraan palkanlaskentaan ei tuo suurta lisähyötyä ainakaan luontoisetujen osalta. Polkupyöräetu voi olla tulevaisuudessa hyvä sekä tarpeellinen, ja osa yrityksistä ottaa sen varmasti käyttöön. Yleisesti pienyrittäjät eivät käytä luontoisetuja, mutta liikunta- ja kulttuurietu on näiden yrittäjien keskuudessa yleisempi. Haastateltavien mukaan työnantajien reagointi esimerkiksi työntekijöiden työergonomiaan etätöissä tulee esille todennäköisesti vasta myöhemmin, jos etätyöt jatkuvat vielä pitkään.

Tilitoimiston näkökulmasta tapaturmavakuutus on etätyöt huomioon ottaen usein puutteellinen, koska se ei kata kaikkia kotona tapahtuvia tapaturmia etätyöskentelyssä. Tapaturmavakuutuksesta on tullut enemmän kysymyksiä, koska sen laajuus ei ole ollut yrittäjille tai yrityksille selvää. Yrityksien tulisi hakea työntekijöilleen lisäturvaa esimerkiksi vapaa-ajan vakuutuksesta, jotta se kattaisi myös etätöissä tapahtuvat tapaturmat.

Tilitoimistojen osalta esiin on noussut huomio myös yksinyrittäjien etujen käytöstä ja käsittelystä. Yksinyrittäjillä luontoisedut katsotaan omaksi käytöksi, vaikka ne voisivat olla etua. Olisi toivottavaa, että myös tällaiset yrittäjät olisivat oikeutettua etuihin, kuten esimerkiksi työterveyshuoltoon.

Palkanlaskennan näkökulmasta yhteydenottojen määrä on lisääntynyt erityisesti lomautuksien takia. Yleensä yrittäjät ja yritykset soittavat asioista, ja tällöin kysymykset tulevat työnantajan kautta. Yhteydenottoja tulee usein myös koskien lievennettyjä ilmoitusaikoja.

Yleisesti etujen käsittely palkanlaskennan osalta on rutiininomaista, ja uusia tai yllättäviä asioita tulee harvemmin eteen. Palkanlaskennan osalta työ vaatii usein yhteistyötä eri tahojen kanssa, ja tiedon kulku sekä erilaiset ilmoitukset voivat viivästyttää tehtäviä. Palkanlaskennassa etuihin liittyvä integraatio koetaan siten, että se voi olla tulevaisuudessa työtä helpottava muutos. Integraatio ei kuitenkaan vielä ole kovin yleinen tai monilla käytössä.

Palkanlaskennan kannalta toivottava muutos on autoedun käsittelyyn liittyvät helpotukset. Ohjelmistot eivät itse osaa vielä päätellä, mihin ikäluokkaan autoetu kuuluu, ja palkanlaskennassa se tulee aina laskea erikseen. Haastateltavan mielestä etuihin liittyviä muutoksia voi tapahtua tulevaisuudessa liikunta- ja kulttuurietuun liittyen. Ihmisillä on ollut käytössään erilaisia liikunta- ja kulttuuriseteleitä, ja ne ovat voineet jäädä koronan takia käyttämättä.

5.4 Näkökulmien vertailu

Tutkittaessa verotuksellista ja kirjanpidollista näkökulmaa etujen käsittelyssä, on havaittavissa joitakin eroja ja yhtäläisyyksiä. Haastattelujen myötä selvisi selkeästi, millaiset asiat ja tilanteet vaikuttavat verotukseen, kirjanpitoon sekä palkanlaskentaan. Etujen

verotuksellinen ja kirjanpidollinen käsittely on rutiininomaista työtä, eikä yleensä aiheuta ongelmia tai lisätyötä. Myöskään palkanlaskennan puolella etujen käsittely ei aiheuta lisätyötä tai erityistä huomioitavaa. Verotuksellinen käsittely on kuitenkin alttiimpi muutoksille, ja sen kautta esimerkiksi koronan vaikutukset olivat suuremmat verotuksen kuin kirjanpidon tai palkanlaskennan puolella.

Etujen käsittelyyn vaikuttaa ensisijaisesti Verohallinnon ohjeistukset ja lait. Verohallinto antaa vuosittaisesta luontoisetupäätöksessä linjauksen etujen käsittelyyn ja määrittelee myös henkilökuntaetujen veronalaisuuden. Näiden linjauksien ja päätöksien myötä kirjanpidon ja palkanlaskennan kautta tehtävät toimenpiteet voivat vaihdella hieman vuosittain.

Kirjanpidon näkökulmasta katsottuna haastateltava kertoi, ettei ole huomannut etujen käsittelyssä mitään haasteita. Myöskään palkanlaskija ei kokenut, että haasteita olisi erityisen paljon. Haastattelussa palkanlaskija nosti huomion ainoastaan polkupyöräedun monimutkaisuudesta joissakin tilanteissa sekä autoedun laskennan vuosittain. Verohallinnolla haastateltavat kertoivat haasteiden olevan enemmän tapauskohtaisia, kuin jatkuvasti esiintyviä. Verohallinnon osalta haastavista tilanteista on saatettu antaa myös ennakkoratkaisu, joka helpottaa verotustyötä, koska päätös sitoo verottajaa.

Jos haastavia tilanteita on esiintynyt, yleensä ratkaisu on löytynyt Verohallinnon ohjeistuksista, linjauksista tai laista. Usein ongelmia saatetaan myös pohtia yhdessä, jolloin tapaukseen tulee useampia näkökulmia. Erityisesti Verohallinnolla ongelmallisiin tai monimutkaisempiin tapauksiin ja niiden ratkaisuun saattaa olla osallisena useampi ihminen ja asiantuntija. Palkanlaskennan ja kirjanpidon puolella mahdolliset selvittävät tapaukset käsitellään toimistolla, omassa työyhteisössä.

Koronaviruksen vaikutukset eivät näkyneet kirjanpidon puolella juuri ollenkaan. Havaittavissa ei ollut esimerkiksi työssä ja käsittelyssä aiheutuneita ongelmia. Samanlaisia huomioita oli saatavissa palkanlaskennan puolelta. Korona itsessään on vaikuttanut selkeästi enemmän Verohallintoon ja verottajien työhön sekä päätöksiin. Uudet linjaukset, asiakkaiden kysymykset ja muuttuneet tilanteet etujen kanssa ovat tuoneet uutta mietittävää sekä uusia toimintatapoja.

Digitalisaation vaikutuksia haastateltavat eivät erityisesti nostaneet esille. Palkanlaskennan puolella voidaan ajatella digitalisoituminen hyvänä uudistuksena etujen käsittelyssä, mutta esimerkiksi kirjanpidon näkökulmasta tämä ei tuo huomattavaa etua tai helpotusta käsittelyyn. Verohallinnolla digitaalisuus nousee esille asiakkaiden OmaVeron käytössä sekä siinä, että useampi hoitaa asioitaan nyt etänä ja internetin kautta. Tämä muutos on ollut selkeästi toivottava.

Kokonaisuutena etujen käsittelyssä ei voida todeta olevan paljoa haasteita tai haastavia tilanteita. Poikkeuksena voi olla tietyt ja yksittäiset monimutkaisemmat tai hankalammat tapaukset, jotka vaativat selvitystä. Osa tapauksista verotuksen ja kirjanpidon sekä palkanlaskennan puolella johtuu puutteellisista ilmoituksista. Myöskään koronaviruksen vaikutukset etuja ajatellen eivät vielä ole ulottuneet kovinkaan laajalle, tai niistä ei ole saatu vielä tarpeeksi tutkittua dataa. Jos tutkimuksia aiheen osalta tehdään tulevaisuudessa enemmän, on mahdollista löytää ja saada tarkempi kuvaus sen vaikutuksista. Kokonaisuudessaan viruksen pitkäaikaisia vaikutuksia voi olla vielä mahdotonta edes ennustaa.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkittavaksi valikoitui henkilökunta- ja luontoisetujen käsittely yrityksissä. Ennen varsinaista teemahaastattelun käsittelyä perehdytään henkilökunta- ja luontoisetujen käsitteisiin sekä yleisimpiin etuihin. Teoriassa käsitellään tarkemmin molempien etujen käyttäytymistä sekä verotuksellista käsittelyä. Teoriassa otetaan huomioon myös jatkuvasti kehittynyt digitaalisaatio etujen näkökulmasta.

Haastattelun tavoitteena oli selvittää, onko henkilökunta- tai luontoisetujen verotuksellisessa tai kirjanpidollisessa käsittelyssä haasteita, ja miten niitä on ratkaistu. Työssä otettiin esille myös koronan vaikutukset etuihin ja niiden käsittelyyn. Haastatteluun osallistui Verohallinnolta kaksi työntekijää sekä kaksi tilitoimistoa, joiden avulla näkökulmaa tutkittiin kirjanpidon ja palkanlaskennan osalta.

Teemahaastattelujen avulla saatiin tarvittavat vastaukset tutkimuskysymyksiin. Haastatteluiden kysymykset olivat ennalta laaditut, jotta haastateltavien oli mahdollista tutustua kysymyksiin etukäteen. Ennalta laadittujen kysymysten avulla varmistettiin myös se, ettei unohduksia tapahdu. Haastattelujen ohessa haastateltavat kertoivat myös omia ajatuksiin kysymysten lisäksi ja tarkentavia kysymyksiä esitettiin haastateltaville tarvittaessa.

Työssä käytettiin kvalitatiivista menetelmää hyödyntämällä haastatteluun osallistuneiden vastauksia. Teemahaastattelujen myötä selvisi, että henkilökunta- tai luontoisetujen käsittelyssä ei pääsääntöisesti ole haasteita verotuksellisesta tai kirjanpidollisesta näkökulmasta katsottuna. Sekä verotuksen että kirjanpidon käsittely on rutiininomaista poikkeuksena erityisen laajat tai monimutkaiset selvitystyöt. Tuloksista kävi ilmi, että edut aiheuttavat hieman enemmän selvitettäviä tilanteita verotuksen kuin kirjanpidon tai palkanlaskennan osalta.

Myös koronaviruksen aiheuttamat muutokset etuihin ja niiden käsittelyyn otettiin huomioon. Koronavirus on aiheuttanut selkeästi enemmän muutoksia verotuksellisessa käsittelyssä. Verohallinnon on täytynyt tehdä uusia linjauksia etujen käsittelyssä muun muassa ravintoedun ja kasvomaskien käytön suhteen. Yleensä uusien linjausten tekeminen lähtee asiakkaiden toivomuksesta, johon Verohallinto vastaa. Koronan vaikutukset eivät Verohallinnolla aiheuttaneet asiakkaiden kysymyksiä niinkään eduista, vaan ne kohdistuivat enemmän muuhun verotukseen liittyvään, kuten tuloverotukseen ja maksuaikoihin.

Kirjanpidon tai palkanlaskennan osalta koronan vaikutukset olivat haastateltavien mukaan hyvin pienet. Koronan vaikutukset huomattiin työskentelytavoissa, kuten etätyösuosituksissa ja niiden kautta ilmi tulleissa tilanteissa, kuten työnantajan tarjoamissa vakuutuksissa ja niiden laajuudessa. Etujen käsittelyyn koronalla ei ole ollut vaikutuksia, eikä

tilitoimistoissa ollut tutkittua tietoa siitä, miten asiakkaat ovat hyödyntäneet esimerkiksi ravintoedun laajennusta kuljetusmaksuihin.

Digitalisaatio ja järjestelmien integraatio koettiin palkanlaskennan osalta olevan toivottava uudistus ja haastateltava koki, että siitä voi olla hyötyä. Kirjanpidon puolelta vastaavaa kokemusta ei löytynyt, vaan integraatiosta ei koettu olevan erityistä hyötyä. Verohallinnon osalta digitalisaatio näkyy lisääntyneenä OmaVeron käyttönä, jota koronaviruksen aiheuttamat toimenpiteet ovat lisänneet. Verohallinnon käyntiasiointi on vähentynyt ja asiakkaat siirtyneet käyttämään OmaVeroa sekä hoitamaan asioitaan sitä kautta.

Työn aikana kävi ilmi, että koronaviruksen aiheuttamista muutoksista ei ole tutkittua dataa Verohallinnolla tai tilitoimistoilla. Tälle tutkimukselle voitaisiin tehdä jatkotutkimus aiheesta, jossa käsiteltäisiin tarkemmin tutkittua tietoa koronaviruksen aiheuttamista muutoksista etujen käytössä. Muutosta voitaisiin tutkia esimerkiksi yrityksille tai työntekijöille suunnatun kyselyn kautta. Tutkimuksessa voitaisiin ottaa selville, onko etujen soveltavuutta hyödynnetty korona-aikana tai onko jotain muita toivottavia muutoksia ollut. Näin saataisiin käsitystä ja tutkittua tietoa myös henkilökunta- sekä luontoisetuja käyttävältä osapuolelta.

Työtä tehdessä esille nousi esiin myös hieman erikoinen tilanne ottaen huomioon nyky-yhteiskunnan ajatukset ja tavoitteet hyvinvoinnin jatkuvuudesta ja edistämisestä. Hyvinvointi ja terveys ovat nousseet vahvasti uutisiin koronaviruksen leviämisen myötä. Koronaviruksen ja D-vitamiinin yhteyttä on tutkittu, ja tutkimuksissa on todettu D-vitamiinin puutteen olevan kytköksissä COVID-19 virukseen ja kuolleisuuteen (Arvilommi 2020).

Verohallinto on linjannut tavanomaisen kahvitarjoilun olevan verovapaa henkilökuntaetu (Verohallinto 2020a). Jos työnantaja haluaa kuitenkin tarjota terveyden turvaamiseksi ja edistämiseksi työntekijöilleen D-vitamiinin käyttömahdollisuuden työpaikalla, se katsotaan veronalaiseksi eduksi. Vitamiini muodostaa veronalaisen edun, koska D-vitamiini luokitellaan lääkkeeksi. Tässä tapauksessa D-vitamiinia ei oteta esimerkiksi jonkin sairauden tai muun terveydellisen ongelman hoitoon, vaan ainoastaan ennakoivana turvana työntekijöiden terveydelle. Ottaen huomioon nykytilanteen ja yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset tähän mennessä ja tulevaisuudessa, voidaan katsoa, että tässä on sopiva hetki ohjeiden ja säännösten päivittämiseen. On syytä pohtia, miksi vuonna 2021 työpaikalla tarjoiltava pulla on verovapaa etu, mutta työntekijöille tarjoiltava D-vitamiini terveyden turvaksi on veronalaista etua.

Lähteet

- Arvilommi, H. 2020. D-vitamiini kytköksissä koronaan. Potilaan lääkärilehti. Nro 42/2020. Viitattu 9.1.2021. Saatavissa <https://www.potilaanlaakarilehti.fi/uutiset/d-vitamiini-kytkok-sissa-koronaan/>
- EazyBreak a. Tietoa meistä. Viitattu 14.11.2020. Saatavissa <https://eazybreak.fi/site/fi/yritys/>
- EazyBreak b. 20 syytä ottaa mobiiliset henkilökuntaedut käyttöön. Viitattu 15.11.2020. Saatavissa <https://eazybreak.fi/site/fi/20-syyta-ottaa-mobiilit-henkilostoedut-kayttoon/>
- Edenred a. Tietoa meistä. Viitattu 14.11.2020. Saatavissa <https://edenred.fi/fi/yritys/#>
- Edenred b. Tutkimustulokset paljastavat: Selkeä lounastauko lisää työtehoa. Viitattu 14.11.2020. Saatavissa <https://edenred.fi/fi/tutkimustulokset-paljastavat-selkea-lounas-tauko-lisaa-tyotehoa/>
- Edenred 2017. Työhyvinvointia Suomessa 2020 – ammattilaiset kertovat. Viitattu 14.11.2020. Saatavissa <http://www2.edenred.fi/tyohyvinvointi-2020-opas>
- ePassi Payments Oy. ePassi työnantajalle. Viitattu 14.11.2020. Saatavissa <https://www.epassi.fi/fi/tyonantajalle>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen. Helsinki: Edita.
- Kaarlejävi, S. & Salminen, T. 2018. Älykäs taloushallinto – Automaation aika. Alma Talent Oy.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus oppinäytetyönä. Suomen yliopistopaino Oy.
- Karttunen, S. & Pasanen, V. 2016. Luontoisedut ja muut henkilökuntaedut verotuksessa. Liettua: BALTIO print.
- Kouvolan Sanomat 2019. Harva työntekijä tietää, että hänellä on kymmeniä työsuhde-etuja – ”Yleensä etujen puuttumisen ymmärtää vasta työttömänä tai eläkkeellä.” Viitattu 15.11.2020. Saatavissa <https://kouvolansanomat.fi/uutiset/kotimaa/5e1c615b-4767-4676-a1ab-ca242464e142>
- Kokkonen, V. & Vainio, A. Makeaa mahan täydeltä, lounasedun kokonaistaloudelliset vaikutukset Suomessa. Oxford Research Oy. Viitattu 14.11.2020. Saatavissa https://edenred.fi/wp-content/uploads/Raportti_Lounasetututkimus_15-10-15.pdf

- Mattinen, K. 2019. Henkilökuntaedut käytännönläheisesti. Viro: Meedia Zone OU.
- Mattinen, K., Parnila, K. & Orlando, C. 2017. Palkanlaskenta käytännönläheisesti. Kauppakamari.
- Muikku, T. 2018. Henkilökuntaetuudet ja -lahjat yrityksen tuloverotuksessa. Suunta. Julkaistu 16.marraskuu. Viitattu 15.11.2020. Saatavissa <https://www.saimia.fi/suunta/henkilokuntalahjat-ja-etuudet-yrityksen-tuloverotuksessa/>
- Netvisor. Työsuhde-edut osana palkanlaskentaa. Viitattu 14.11.2020. Saatavissa <https://netvisor.fi/tuote/palkanlaskentaohjelma/henkilostoedut/>
- Peltomäki, T. 2020. Henkilökuntaedut ja verotus – käytännön tilanteita. Tilisanomat. Nro. 4/2020. Viitattu 12.11.2020. Saatavissa <https://tilisanomat.fi/henkilostohallinto/henkilokuntaedut-ja-verotus-kaytannon-tilanteita>
- Peltomäki, T. 2019. Henkilökuntaedut ja verotus. Tilisanomat. Nro. 5/2019. Viitattu 12.11.2020. Saatavissa <https://tilisanomat.fi/henkilostohallinto/henkilokuntaedut-ja-verotus>
- Smartum. Maksutavat. Viitattu 14.11.2020. Saatavissa <https://www.smartum.fi/maksutavat>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Viitattu 15.11.2020. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Verohallinto 2020a. Henkilökuntaedut verotuksessa. Saatavissa <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/62486/henkil%C3%B6kuntaedut-verotuksessa3/>
- Verohallinto 2020b. Korona – ohjeita henkilöasiakkaiden veroasioiden hoitamiseen. Viitattu 24.1.2021. Saatavissa <https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/uutishuone/korona/henkil%C3%B6asiakkaille/>
- Verohallinto 2020c. Luontois- ja henkilökuntaetujen hankkiminen kohdennetuilla maksuvälineillä. Viitattu 14.11.2020. Saatavissa <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48429/luontois--ja-henkil%C3%B6kuntaetujen-hankkiminen-kohdennetuilla-maksuv%C3%A4lineill%C3%A4/>
- Verohallinto 2020d. Luontoisedut verotuksessa. Saatavissa <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47886/luontoisedut-verotuksessa5/>
- Verohallinto 2021. Koronatilanne romahdutti verotoimistokäyntien määrän, veroasiat hoidettiin verkossa puhelimen sijaan. Viitattu 24.1.2021. Saatavissa <https://www.vero.fi/tietoa->

[verohallinnosta/uutishuone/lehdist%C3%B6tiedotteet/2021/koronatilanne-romahdutti-vero-toimistok%C3%A4yntien-m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4n-veroasiat-hoidettiin-verkossa-puhelimen-sijaan/](#)

Veronmaksajat 2019. Autoetu 2020. Viitattu 29.11.2020. Saatavissa <https://www.veronmaksajat.fi/Palkka-ja-elake/Luontoisedut/autoetu-2020/#4596f816>

Veronmaksajat 2020. Autoetu 2021. Viitattu 24.1.2021. Saatavissa <https://www.veronmaksajat.fi/Palkka-ja-elake/Luontoisedut/autoetu-2021/#4e92912f>

Yrittäjät. Luontoisedut 2020. Viitattu 13.11.2020. Saatavissa <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/palkanmaksu/tyonantajan-maksamat-korvaukset-ja-edut/luontoisedut-2020>

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset Verohallinnolle

1. Onko erilaisia etuja useita ja käyttävätkö yritykset niitä paljon?
2. Ovatko yritykset antaneet työntekijöilleen sellaisia etuja, jotka eivät ole olleet verovapaita?
3. Onko koronan takia etuja jouduttu antamaan esimerkiksi koteihin?
4. Onko koronan myötä syntynyt uusia tai vaihtoehtoisia etuja, joita ei ole ennestään ollut?
5. Miten paljon etujen käsittely vie aikaa?
6. Onko korona aiheuttanut yhteydenottojen ja neuvonnan määrän lisääntymistä?
7. Onko esimerkiksi yrityksillä tai kirjanpitäjillä ollut epäselvyyksiä verotuskäsittelyssä aikaisemmin? Entä nyt koronan aikana?
8. Millaisia muutoksia tai kysymyksiä korona on aiheuttanut?
9. Muuta lisättävää tai huomioitavaa?

Liite 2. Haastattelukysymykset tiloimistoille

1. Kuinka paljon yritykset käyttävät luontoisetuja, kuten puhelin-, auto-, tai asuntoetuja?
2. Mikä on yleisin luontoisetu, jota yritykset käyttävät?
3. Onko työnantajat tarjonneet kustannuksellaan työntekijöille verkkoliittymiä kotiin koronapandemian aikana? Onko tämä lisääntynyt?
4. Onko korona tuonut selkeitä muutoksia etuihin?
5. Kuinka paljon yritykset käyttävät muita kuin lakisääteisiä henkilökuntaetuja?
6. Miten paljon etujen käsittely aiheuttaa lisätyötä tai epäselvyyksiä, joita joudutaan selvittämään?
7. Meneekö tiedot eduista tulorekisteriin suoraan palkkailmoitusten mukana?
8. Onko tulorekisteri ollut hyvä uudistus?