



SAVONIA

■ OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALOUDEN JA HALLINNON ALA

HENKILÖSTÖEDUT VEROTUKSESSA

TEKIJÄ: Annika Pirhonen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Työn tekijä Annika Pirhonen	
Työn nimi Henkilöstöedut verotuksessa	
Päiväys	11.4.2012
Sivumäärä/Liitteet	27+11
Ohjaaja Liisa Martikainen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Sirpa Koponen, Tilipalvelu Sirpa Koponen Oy	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli laatia yhtenäinen ja selkeä opas henkilöstöetujen verovapaudesta ja vähennyskelpoisuudesta tulo- ja arvonlisäverotuksessa Tilipalvelu Sirpa Koponen Oy:lle. Opinnäytetyön teoriatausta pohjautuu verohallinnon ohjeisiin, arvonlisä- ja tuloverolainsäädäntöön sekä kirjallisiin teoksiin.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuus koostuu henkilöstöetujen perusteista eli siitä, millaisia henkilökuntaetuja työnantaja voi tarjota työntekijöilleen ja ovatko edut verovapaita vai veronalaisia. Teoriaosuuden lisäksi opinnäytetyö sisältää tutkimuksen, jonka tarkoituksena oli selvittää työnantajien motiiveja antaa työntekijöilleen henkilöstöetuja. Tutkimusosuus perustuu kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen. Tutkimuksen kyselylomake lähetettiin 85:lle Kuopiossa toimivalle yritykselle, joista kyselyyn vastasi 19 yritystä antaen vastausprosentiksi noin 22 %. Tutkimustuloksia analysoitiin teoriaosuuden tietoihin pohjautuen.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksena syntyneessä oppaassa on käsitelty yleisimmin käytössä olevien henkilöstöetujen verovähennyskohtelua. Opasta voivat hyödyntää pääasiassa Tilipalvelu Sirpa Koponen Oy:n asiakkaat, mutta myös tilitoimisto itse kertausmateriaalina.</p>	
Avainsanat Henkilökuntaedut, verotus, tulovero, arvonlisävero	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration			
Author Annika Pirhonen			
Title of Thesis Employee benefits in taxation			
Date	11.4.2014	Pages/Appendices	27+11
Supervisor(s) Ms Liisa Martikainen			
Client Organisation /Partners Ms Sirpa Koponen, Tilipalvelu Sirpa Koponen Oy			
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this study was to compose a uniform and unambiguous guide about tax exemption and deductibility of employee benefits in income taxation's and value added taxation's point of view for Tilipalvelu Sirpa Koponen Oy. The theoretical background is based on the theory of the tax administration's instructions, laws and regulations concerning VAT and income tax and a variety of professional literature.</p> <p>The theoretical part consists of what kind of employee benefits an employer can offer for an employee and if the benefits are tax-free or taxable. The theoretical part also includes a study of employer's motives to offer employee benefits. The empirical part is based on quantitative research. The survey was sent to 85 companies that operate in Kuopio and 19 of them answered which is about 22 % of the target group. The results were analyzed based on the theoretical part of the thesis.</p> <p>There are introduced the most common employee benefits' tax-reduction treatments in the guide. Customers of the accounting company can benefit this guide. Furthermore, the accounting company can use the guide as revision material.</p>			
Keywords Employee benefit, taxation, income tax, value added tax			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	5
2	VERONALAISET LUONTOISEDUT	7
2.1	Asuntoetu.....	7
2.2	Ravintoetu.....	9
2.3	Autoetu	10
2.4	Puhelinetu	12
3	VEROVAPAAAT HENKILÖKUNTAEDUT	13
3.1	Terveystenhoito	13
3.2	Henkilökunta-alennus.....	14
3.3	Merkipäivälahja tai muu vähäinen lahja	14
3.4	Virkistys- ja harrastustoiminta.....	14
3.5	Yhteiskuljetus	15
3.6	Alennusliput.....	16
3.7	Työsuhdematkalippu	16
3.8	Sairaalan lapsen hoitoetu	16
3.9	Tietoliikenneyhteys	17
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TUTKIMUSTULOKSET.....	18
4.1	Kysely	18
4.2	Tulokset	18
4.2.1	Yritysten tarjoamat edut.....	19
4.2.2	Työnantajien motiivit etujen tarjoamiselle sekä etujen vaikutus henkilöstöön	21
4.2.3	Henkilöstöetujen arvostus.....	22
4.3	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti	22
5	POHDINTA	24
	LÄHTEET	25
	LIITE 1: OPAS	28
	LIITE 2: KYSELYLOMAKE	36

1 JOHDANTO

Henkilöstöedut ovat työnantajan tarjoamia veronalaisia tai verovapaita rahanarvoisia etuuksia työntekijälle. Veronalaiset luontoisedut ovat osa työntekijän palkkaa ja tästä syystä työnantaja ei voi poistaa niitä ilman erityisiä perusteita. Verovapaat henkilökuntaedut sen sijaan toimivat houkuttimena, kannustimena ja motivointina työtä sekä työpaikkaa kohtaan. Verovapaat henkilökuntaedut eivät ole osana palkkausta, jolloin työnantaja voi yksipuolisesti päättää onko niitä käytössä ja missä muodossa.

Opinnäytetyön toimeksiantajana on kuopiolainen kirjanpito- ja tilinpäätöspalveluita tuottava Tilipalvelu Sirpa Koponen Oy. Työharjoittelujaksoni loppuvaiheessa pohdimme aihetta opinnäytetyölle toimeksiantajayrityksessä ja idea sekä tarve henkilöstöetujen verovapauteen ja vähennyskelpoisuuteen liittyvästä oppaasta syntyi toimeksiantajan puolelta. Opinnäytetyön takoituksena on selvittää, kuinka henkilöstöedut muodostuvat, ovatko ne verovapaita vai veronalaisia ja ovatko ne verotuksessa vähennyskelpoisia.

Opinnäytetyö koostuu johdannosta, kahdesta teoriaosuuden luvuista, empiriaosuuden luvusta sekä pohdinnasta. Opinnäytetyön teoriaosuus pohjautuu pääasiassa verohallinnon julkaisemiin ohjeistuksiin, tulovero- ja arvonalisverolakiin sekä kirjalliseen materiaaliin. Opinnäytetyön teoriaosuudessa on kerrottu veronalaisten ja verovapaiden henkilöstöetujen syntymisen perusteita. Etujen muodostumiset on kuvattu laajasti ja perusteellisesti teoriaosuudessa siitä syystä, että tiedot tukisivat liitteenä olevaa opasta parhaalla mahdollisella tavalla.

Työn empiriaosuudessa on käsitelty tutkimusta, jonka tarkoituksena oli selvittää työnantajien motiiveja henkilökuntaetujen antamiselle. Tutkimuksesta saadut tiedot vaikuttivat siihen, kuinka laajasti lähdin toteuttamaan opasta toimeksiantajalle, sillä saaduista vastauksista selvisi, millaisia henkilöstöetuja Kuopiossa toimivilla yrityksillä on yleisesti käytössä. Tutkimusmenetelmänä toimi kvantitatiivinen tutkimus, sillä tarkoituksena oli selvittää, kuinka monella yrityksellä on käytössään henkilöstöetuja ja millaisia etuja yritykset tarjoavat työntekijöilleen.

Liitteenä olevaan oppaaseen on selvitetty henkilöstöetujen verovähennysoikeuksia sekä yrityksen etä työnantajan näkökulmasta. Oppaan tarkoituksena on selventää ammattikieltä ja lakitekstiä helpommin ymmärrettäväksi ja koota henkilökuntaetujen verovähennyskelpoisuuteen liittyvät seikat yhdeksi selkeäksi kokonaisuudeksi. Oppaaseen on koottu yleisimmin käytössä olevien henkilöstöetujen muodostuminen sekä henkilöstöetujen verovähennyskelpoisuudet. Toimeksiantaja ei halunnut oppaasta liian laajaa ja tästä syystä henkilöstöetujen perusteet onkin kuvattu laajemmin oppaan sijasta teoriaosuudessa, jotta opas vastaisi toimeksiantaja tarkoitusta korostaen verovähennysoikeuksia. Oppaasta löytyy lisäksi korkeimman hallinto-oikeuden päätöksiä tukemaan tulkinnanvaraisia tai muita epäselviksi koettuja kohtia.

Opas on toimeksiantajayrityksen käytettävissä sekä PDF -dokumentissa että Word -dokumentissa, joten lain tai verohallinnon päätösten muuttuessa ohjeistusta voi muokata tarpeen mukaan. Oppaan

on tarkoituksena toimia apuna pääasiassa toimeksiantajayrityksen asiakkaille heidän pohtiessa henkilöstöetuihin liittyviä asioita, kuten henkilöstöetujen antamista työntekijöille sekä henkilöstöetujen verotuskohtelua. Oppaasta on myös hyötyä toimeksiantajayritykselle itselleen, koska siitä voi kerrata ja tarkistaa henkilökuntaetujen verotukseen ja kirjanpidolliseen käsittelyyn liittyviä asioita. Henkilöstöetujen verotuksesta on olemassa jo kirjoja ja oppaita. Tämän opinnäytetyön tuloksena syntyneessä oppaassa on kuitenkin keskitytty verojen vähennyskelpoisuuksiin ja yhteinäisen ohjeistuksen luomiseen.

2 VERONALAISET LUONTOISEDUT

Verotuksessa luontoiseduilla tarkoitetaan työnantajan muuna kuin rahana suorittamia korvauksia työntekijöille. Useimmiten nämä edut ovat jatkuvia tai säännöllisesti toistuvia ja lakkaavat aina työsuhteen päättyessä. Kyseessä on luontoisetu, kun työnantaja luovuttaa omistamansa tai hallitsemana hyödykkeen käyttöoikeuden työntekijälle. Mikäli työntekijä hankkii hyödykkeen itse ja työnantaja korvaa työntekijälle aiheutuneita kustannuksia, kyseessä ei ole verotuksessa tarkoitettu luontoisetu, vaan osa työntekijän rahapalkkaa. (Mattinen 2012, 10; Verohallinto 2013b.)

Luontoisetu on rahapalkan tavoin veronalaista palkkaatuloa ja se arvostetaan käypään arvoon. Rahapalkan maksaminen ei kuitenkaan ole edellytyksenä luontoisetujen saamiselle, vaan palkkana voi olla myös pelkästään luontoisetuja. (Mattinen 2012, 10.) Työnantaja voi tarjota luontoisedun niin sanottuna vapaana etuna tai periä työntekijältä korvausta käytöstä. Siinä tapauksessa, jos työntekijä maksaa työnantajalle korvausta vähintään luontoisedun arvon verran, ei verotettavaa etua synny. Vuosi-ilmoitukselle tällainen etu on kuintekin merkittävä. (Verohallinto 2013b.)

Luontoisetu lasketaan sen ajankohdan tuloksi, jolloin se on ollut työntekijän käytettävissä. Edun arvosta on aina maksettava sosiaaliturvamaksu ja ne ovat myös perusteena työntekijän päivärahamaksulle. (Verohallinto 2013b.)

Verohallinto julkaisee vuosittain luontoisetupäätöksen, jossa määritetään verotuksessa noudatettavat laskentaperusteet asuntoedulle ja sähkön käyttöoikeudelle, autoedulle, autotalliedulle, puhelinedulle, ravintoedulle ja täysihoidoedulle. Suurin osa verohallinnon julkaisemista luontoisetuarvoista on määritelty kuukausitasolla. Jos työntekijälle annetaan kuitenkin luontoisetu lyhyemmälle ajalle kuin kuukaudeksi, voidaan etu laskea päiväkohtaisesti jakamalla kuukausiarvo 30,33:lla ja sen jälkeen kertomalla saatu arvo edun saantipäivien lukumäärällä. (Verohallinto 2013b.)

2.1 Asuntoetu

Kun työntekijän oikeus huoneiston hallintaan perustuu työ- tai virkasuhteeseen ja etu sisältyy työntekijälle maksettavaan palkkaan, on kyseessä asuntoetu. Edun arvoon vaikuttavat asunnon sijaintipaikkakunta, ikä ja pinta-ala. Asuntoedun arvo vahvistetaan erikseen pääkaupunkiseudulle eli Helsinkiin, Espooseen, Vantaalle ja Kauniaisiin sekä erikseen muualla Suomessa sijaitseviin asuntoihin. Mikäli asunnon käypä vuokra on pienempi kuin vahvistettu arvo luontoisetupäätöksessä, käytetään käypää arvoa eli vuokraa, jota vapailta markkinoilla jouduttaisiin asunnosta maksamaan. (Engblom 2005, 50; Mattinen 2012, 12.) Asuntoetu arvo vahvistetaan asuntoihin, jotka eivät ole kalustettuja. Jos luontoisetuasunto on kuitenkin kalustettu, pidetään kalusteista saadun edun arvona käypää hintaa. (Verohallinto 2013b.)

Pinta-alaa laskettaessa asuntoedun arvo määräytyy perusarvon ja neliömetriä kohden laskettavan arvon summasta. Tästä syystä pienessä asunnossa perusarvo nostaa edun hintaa suhteellisesti enemmän, kuin suuressa asunnossa. Asunnon pinta-alaa laskettaessa huomioon otetaan yli 160cm

korkeat asuinhuoneet sekä mahdollinen sauna, vaatehuone, uima-allas ja askarteluhuone. Huomi-oon ei tarvitse ottaa parveketta, vintti- ja kellarikomeroita eikä muita kylmiä säilytystiloja. Jos asun-
to on valmistunut ennen vuotta 1961, 150 neliötä ylittävistä neliömäärästä huomioidaan vain puo-
let. (Verohallinto 2013b.)

Työntekijät voivat asua joko samassa huoneessa, kuten työmaaparakissa tai samassa huoneistossa
omissa huoneissaan. Mikäli usealla työntekijällä on yhteishuone, käytetään verohallinnon määrittä-
mää yhteishuoneelle vahvistettua luontoisetuarvoa. (Mattinen 2012, 13.) Jos työntekijät taas asuvat
samassa huoneistossa ja kaikilla on oma huone, koko asunnolle lasketaan luontoisetuarvo ja jaetaan
se työntekijöiden kesken. (Mattinen 2012, 13.) Oma huoneen pinta-ala huomioidaan kokonaan, yh-
teisistä tiloista lasketaan osuus asukasluvun mukaisesti (Verohallinto 2013b).

Työnantajan periessä asunnosta vuokraa vähennetään kyseinen määrä työntekijän asuntoedun ar-
vosta. Muita vuokran yhteydessä perittäviä maksuja, kuten sauna-, pesutupa- ja autopaiikkamaksua
ei kuitenkaan saa vähentää asuntoedun arvosta. (Verohallinto 2013b.) Kylmä ja kuuma vesi sekä
keskus- tai sähkölämmitys sisältyy asuntoedun arvoon. Edun arvoa voidaan kuintekin laskea luon-
toisetupäätöksessä vahvistetulla määrällä, jos työntekijä vastaa itse lämmityskuluista. (Mattinen
2012, 14.)

Tilanteissa, joissa paikkakunnan vuokrataso on luontoisetua alhaisempi, voidaan asuntoedun arvoa
alentaa enintään 20 prosentilla. Myös asunnon sijainti, kuten syrjäinen paikka tai läheinen teolli-
suusalue voivat laskea edun arvoa enintään 20 prosentilla. (Verohallinto 2013b.) Jos työntekijä käyt-
tää osan asuntoaan työtehtävien hoitamiseen, ei siltä osin synny luontoisetua. Tästä asiasta on
myös korkein hallinto-oikeus antanut päätöksen. Lisäksi asunnon käyttö runsaiden edustustehtävien
hoitamiseen voi oikeuttaa asuntoedun alentamiseen joko prosenttimääräisenä tai asunnon edustusti-
lojen huomiotta jättämisessä asuntoedun arvoa laskettaessa. Kuitenkaan esimerkiksi asunnon ainoa
keittiö ei voi olla pelkästään edustuskäytössä. Asuntoedun arvoon vaikuttaa myös se, jos talonmies
asuu hoitamassaan kiinteistössä ja vastaanottaa asunnossaan asukkaita. Tällöin asuntoedun arvoa
voidaan laskea 15 prosentilla. (KHO 1991/810; Mattinen 2012, 14; Verohallinto 2013b.)

Työnantaja voi majoittaa työntekijän tilapäisesti hotelliin esimerkiksi uuden työntekijän työsuhteen
alussa. Tällöin työntekijälle voidaan katsoa syntyvän luontoisetu, jonka arvo on työnantajan hotellille
maksama määrä aamupaloiheen ja hotellin palveluineen. Etua ei kuitenkaan synny tapauksissa, jois-
sa työntekijä majoittuu hotelliin työmatkallaan. Etua ei myöskään synny silloin, kun työntekijä yöpyy
toissijaisella työpaikallaan työskennellessään hotellissa. (Verohallinto 2013b.)

Asuntoedun arvoa laskettaessa autotallin pinta-alaa ei oteta huomioon. Auton säilytyskustannukset
eivät myöskään sisälly autoedun arvoon. Työnantaja voi kuitenkin erikseen kustantaa työntekijälleen
hänen asuntonsa läheisyyteen autotallin tai autohallipaikan, josta syntyy autotallietu. Autotalliin tai
autohalliin sovelletaan luontoisetupäätöksessä määritettyjä arvoja. Kylmälle ja lämpimälle autopai-
kalle on vahvistettu eri arvot. Työnantajan kustantaessa autokatospaikka tai lämmityspistokkeen

sähkölasku, arvostetaan etu käypään arvoon, joka on työnantajan maksaman laskun summa, mutta kuitenkin enintään autotalliedun arvo. (Verohallinto 2013b.)

2.2 Ravintoetu

Työnantajalla on vaihtoehtoisia tapoja järjestää henkilökunnalleen ravintoetu heidän työpäivien ajaksi. Henkilöstöruokailu voidaan järjestää työnantajan itse pitämänä työpaikkaruokalana tai ravitsemusliikkeen ylläpitämän ruokalana joko työnantajan omissa tiloissa tai ravitsemusliikkeen tiloissa sopimusruokailuna. Sopimusruokailussa työnantaja sopii suoraan ruokailupaikan kanssa työntekijöiden ruokailun järjestämisestä. Ravintoetu voidaan toteuttaa myös työntekijöille annettavina ruokailulipukkeina tavanomaisen henkilöstöruokailun sijaan. Ruokailulipukkeet voidaan antaa joko luontoisetuna tai siten, että työntekijä maksaa työnantajalle vähintään veronarvon suuruisen korvauksen, jolloin ei luontoisetua synny. (Engblom 2005, 58-59; Mattinen 18-19.) Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa henkilökunnalleen ravintoetua. Työn luonne, kesto ja työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen asianmukaiset ruokailutilat on kuitenkin järjestettävä (Työturvallisuuslaki 2002/738, 48§).

Tavanomainen ravintoetu tarkoittaa työpaikkaruokalassa tapahtuvaa ruokailua joko työnantajan tai ulkopuolisen ravitsemusliikkeen ylläpitämänä tai sopimusruokailua ravitsemusliikkeen omissa tiloissa. Ravintoedun arvoon vaikuttaa edun hankkimisesta työnantajalle aiheutuneiden välittömien kustannusten ja näiden arvonlisäveron määrä. Välittömiin kustannuksiin luetaan aterian valmistuksen raaka-aineet sekä valmistus- ja tarjoilupalkat sosiaalikustannuksineen. (Mattinen 2012, 18.) Mikäli työntekijä suorittaa työnantajalle korvausta ravintoedusta, vähentää korvaus verotettavan edun määrää. Vähennys tehdään ravintoedun raha-arvosta. (Mattinen 2012, 18.) Verohallinto määrittää vuosittain tavanomaisen ravintoedun verotusarvon.

Sairaalassa, koulussa ja päiväkodissa työskentelevien henkilöiden ravintoetuun sovelletaan laitospuolista ruokailua. Tällöin ravintoedun arvo on 75 prosenttia tavanomaisen ravintoedun arvosta. Mikäli työntekijä valvoo ruokailun yhteydessä oppilaita tai hoidettavia henkilöitä, arvostetaan ravintoetu 80 prosenttiin edun verotusarvosta. Esimerkiksi vuonna 2014 ravintoedun arvo on 6,10 euroa, josta laitospuolisen ruokailun arvo on 4,58 euroa ja valvonnan yhteydessä 3,66 euroa. Hotelli- ja ravintola-alalla sekä lentohenkilöstössä lennon aikana työskentelevien henkilöiden ravintoedun arvo on 85 prosenttia tavanomaisen ravintoedun arvosta. Samaa arvostusperiaatetta sovelletaan myös henkilökuntaravintoedun henkilöstön ja huoltamotyöntekijöiden ravintoetuun. (Mattinen 2012, 19.)

Lounassetelin tai ruokailulipukkeen verotusarvo on 75 prosenttia sen nimellisarvosta, kuitenkin vähintään verohallinnon luontoisetupäätöksessä vaihdistettu määrä. Ruokailulipukkeiden tulee kuitenkin olla käytettävissä vain ateriointiin, eikä esimerkiksi savukkeisiin, alkoholiin tai elintarvikkeisiin. Lounasseteleiden tai ruokailulipukkeiden arvosta ei saa antaa rahaa taikaisin. (Mattinen 2012, 19.) Lounasseteli-etu voidaan antaa työntekijälle joko luontoisetuna, joka on verotettavaa ansiotuloa tai lounasvähennyksenä. Mikäli työntekijä maksaa työnantajalle korvausta lounaseteleista, vähentää korvaus verotettavaa määrää. Työntekijän maksaessa työnantajalle korvausta vähintään verotusar-

von 75 % verran, kuitenkin luontoisetupäätöksessä vahvistetun alarajan määrän, ei veronalaista etuutta synny lainkaan. Kyseinen lounasvähennys ei kuitenkaan ole yhtä edullista työntekijälle kuin lounasetu, josta työntekijä joutuu maksamaan ainoastaan henkilökohtaisen veroprosentin mukaisen veron. (Mattinen 2012, 19-20; Veronmaksajat 2012.)

Työntekijä voi esimerkiksi hankkia työnantajalta yhdeksän euron arvoisia lounaseteleitä niin, että työntekijän nettopalkasta vähennetään kuukausittain hänen saamien lounaseteleiden arvosta 75 %. Helmikuussa työntekijällä on 20 työpäivää, jolloin hänen nettopalkastaan vähennetään $6,75 \text{ €} \times 20 = 135 \text{ €}$. Tässä tapauksessa työntekijälle ei synny verotettavaa etua, sillä hän maksaa itse 75 % lounaseteleiden nimellisarvosta. Lounasvähennyksessä työntekijä maksaa siis 135 euroa nettopalkastaan, kun taas luontoisetuna hänen tulisi maksaa vain verot 135 eurosta.

Lounaseteli voidaan antaa työntekijälle myös hänen poissaolopäiviltään, joihin luetaan muun muassa sairauspoissaolot, vuosiloma ja perhevapaat. Tällöin lounasetelit on arvostettava niiden täyteen nimellisarvoon. Samoin nimellisarvoonsa arvostetaan lounasetelit työmatkojen päiviltä, joina työntekijä maksaa yrityksen luottokortilla asiakastapaamisen lounaan tai osallistuu koulutukseen, joka sisältää ruokailun. (Mattinen 2012, 20.)

Työnantajan järjestämä ammattiopintoihin liittyvä työharjoittelijan ruokailu ei ole ravintoetua, jos harjoittelijalla on opiskeluaikana ilmainen kouluruokailu. Mikäli opiskeluun ei kuulu ilmaista ruokaa, syntyy harjoittelijalle veronalainen luontoisetu. (Mattinen 2012, 21.)

2.3 Autoetu

Työnantaja voi kustantaa työntekijän ja hänen perheenjäseniensä yksityiskäyttöön henkilö- tai pakettiauton, jolloin työntekijälle syntyy autoetu. Asunnon ja työpaikan väliset matkat luetaan myös yksityisajoksi. Etu voi olla joko vapaa autoetu, jolloin työnantaja maksaa kaikki autosta aiheutuneet kustannukset tai käyttöetu, jolloin työntekijä suorittaa itse vähintään polttoainekulut muulle kuin työnantajalleen. Myös esimerkiksi kuorma-autosta voi syntyä autoetu, mutta tällöin luontoisetuarvo lasketaan todellisten kustannusten perusteella. (Engblom 2005, 37; Mattinen 2012, 22.) Jos työnantaja maksaa työnantajan oman auton polttoainekustannuksia, kyseessä ei ole autoetu vaan osa työntekijän palkkatuloa ostosten käyvän arvon mukaan. Kilometrikorvauksia vastaava osuus voidaan kuitenkin jättää lisäämättä palkkatuloon. (Engblom 2005, 37.)

Työajot ja yksityisajot on eriteltävä siinä tapauksessa, jos työntekijällä on auton käyttöetu tai autoedun arvo lasketaan kilometrikohtaista arvoa käyttäen. Työmatkasta aiheutuneet matkat eivät kuulu yksityisajoihin vaan työajoihin. Verotettavaa etua kodin ja työpaikan välisistä matkoista ei synny silloin, jos auton yksityiskäyttö on kielletty esimerkiksi päivystystehtäviä hoidettaessa. Yksityisajoihin luetaan myös työntekijän sivutoimeen liittyvät matkat, kun käytössä on päätyön työnantajalta saatu luontoisetuauto. (Mattinen 2012, 22-23.) Mikäli autoedun arvo lasketaan kilometrikohtaista arvoa käyttäen, on pidettävä päivittäin ajopäiväkirjaa ajetuista kilometreistä. Verohallinnon julkaiseman luontoisetupäätöksen mukaan ajopäiväkirjasta tulee selvittää seuraavat asiat:

- ajon alkamis- ja päättymisajankohta
- ajon alkamis- ja päättymispaikka ja tavittaessa ajoreitti
- matkamittarin lukema ajon alkaessa ja päättyessä
- matkan pituus
- ajon tarkoitus ja
- auton käyttäjä. (Verohallinto 2013a.)

Autoetu on veronalaista tuloa siltä ajalta, jolloin se on työntekijän käytössä. Tämä tarkoittaa autoedun verottamista myös loma ajalta, vaikka työntekijä olisi perheensä kanssa kuukauden lomamatkalla. Vaikka työntekijä ei tosiasiansa käyttäisikään luontoisetuautoa esimerkiksi lomamatkan vuoksi, verotetaan häntä myös siinä tapauksessa autoedun osalta. (Verohallinto 2013b.) Autoetu voidaan jättää huomioimatta vain siinä tapauksessa siinä tapauksessa, jos auto on keskeytyksen ajan työnantajan hallussa. Esimerkkejä autoedun keskeytyksestä ovat muun muassa ulkomaan työkomennus, ajokielto tai lomautus. (Mattinen 2012, 23.)

Autot jaetaan kolmeen ikäryhmään sen perusteella, minä vuonna auto on otettu käyttöön. Edun kuukausiarvo koostuu sekä auton uushankintahinnasta lasketusta prosenttiperusteisesta perusarvosta että euromääräisistä käyttökustannuksista. Käyttökustannukset ovat vanhoissa autoissa suuremmat, kun taas perusarvo on suurempi uusissa autoissa vanhoihin verrattuna. (Mattinen 2012, 23.) Autoedun arvoa määritettäessä huomioon otetaan myös autoon hankitut lisävarusteet asennuskustannuksineen lukuunottamatta autopuhelinta ja tavanomaisia talvirenkaita. Siltä osin, kun lisävarusteiden hinta ylittää 850 euroa, lisätään ne auton uushankintahintaan. Esimerkkejä lisävarusteista ovat mm. metalliväri, nahkaverhoilu, peruutustutka, verokoukku ja kattoluukku. (Mattinen 2012, 24.)

Verohallinto vahvistaa vuosittain käyttökustannuksille kuukausikohtaisen kiinteän arvon sekä yksityisajojen määrään perustuvana kilometrikohtaisen arvon. Kuukausikohtainen kiinteä arvo on laskettu siten, että yksityisajoja voi olla 1500 kilometriä kuukauden aikana, vuodessa 18 000. Työntekijälle, jolla ajoja on vähemmän kuin 1500 kilometriä kuukaudessa, on edullisempaa käyttää kilometrikohtaista arvoa. Työnantaja voi tästäkin huolimatta käyttää kiinteää arvoa, jolloin työntekijä voi vaatia arvon alentamista omassa verotuksessaan. (Mattinen 2012, 24.)

Esimerkkinä voidaan kuvitella tilanne, jossa työntekijällä on vapaa auto-etu. Auto on otettu käyttöön vuonna 2012, jolloin se kuuluu ikäryhmään A vuonna 2014. Uushankintahinta auton käyttöönotto-kuukauden alussa on ollut 35 400 euroa. Auton uushankintahinnasta vähennetään 3 400 euroa ja näin saadaan 32 000 euroa. Auton lisävarusteiden arvo on 2 000 euroa, josta 850 euron ylittävä osa eli 1 150 euroa lisätään autoedun arvoon ja tällöin arvoksi saadaan 33 150 euroa. Vuoden 2014 luontoisetupäätöksen mukaan ikäryhmässä A vapaa autoetu on 1,4 % auton uushankintahinnasta. Kuukausikohtainen perusarvo on siis $33\,150 \text{ €} \times 1,4 \%$ eli 460 euroa pyöristettynä alaspäin täysiin kymmeneen. Käyttökustannukset autolle ovat 285 euroa kuukaudessa tai 19 senttiä kilometriltä.

Autoedun arvoa on mahdollista korottaa verotusta toimitettaessa, mikäli on ilmeistä, että vuoden aikana autolla ajettujen yksityisajojen määrä ylittää 18 000 kilometriä. Yleensä tämä tilanne tulee vastaan silloin, kun asunnon ja varsinaisen työpaikan välinen matka on pitkä. Korotus tehdään verotusta toimitettaessa, joten työnantajan ei tarvitse korottaa autoedun arvoa, vaikka yksityisajojen määrä ylittyisikin. Autoedun arvoa voidaan myös alentaa joissain tapauksissa. Yksi syy alentamiseen on ajettujen työajojen määrä. Mikäli kalenterivuoden aikana työajojen määrä on yli 30 000 kilometriä, on edun perusarvo 80 prosenttia normaalista lasketusta perusarvosta. Perusarvoa voidaan alentaa 80 prosenttiin myös silloin, jos työntekijä joutuu luovuttamaan useita kertoja kuukauden aikana autonsa työnantajan käyttöön saaden tilalle toisen auton. Tällainen tilanne voi tulla vastaan esimerkiksi automyyjillä, jotka luovuttavat asiakkaalle autonsa koeajoa varten. (Mattinen 2012, 25.)

Työnantaja voi maksaa kilometrikorvausta työntekijälleen hänen käytössä olevalla käyttöetuautolla tehdyistä työajoista. Verohallinnon kustannuspäätöksessä vahvistetaan erikseen polttoainekulujen korvattava määrä, kun kysessä on luontoisetuna oleva käyttöetuauto. Vapaan autoetuauton työajokäytöstä ei sen sijaan voida maksaa verovapaata kilometrikorvausta. Työntekijä, jolla on päätoimen työnantajalta saatu vapaa-autoetu, voi kuitenkin saada verovapaata kilometrikorvausta sivutoimensa työnantajalta, sillä nämä ajot lasketaan yksityisajoksi. (Mattinen 2012, 27.)

Korkein hallinto-oikeus on antanut päätöksen erään henkilön päätoimesta saadulla vapaalla autoetuautolla tehtyjen sivutoimeen liittyvien ajojen kilometrikorvauksista. Päätöksessä maksettuja kilometrikorvauksia ei pidetty veronalaisena tulona, sillä vuotuisten yksityisajojen kokonaismäärä ei ylittänyt 18 000 kilometriä. (KHO 1991/803.)

2.4 Puhelinetu

Kun työnantaja kustantaa työntekijälle matkapuhelimen ja maksaa työntekijän vapaa-aikana soittamat yksityispuhelut, tekstiviestit ja multimediaviestit, syntyy työntekijälle puhelinetu. Puhelinedun raha-arvona on pidettävä sen käypää arvoa, mikäli edun käypä hinta on verohallinnon määrittämää raha-arvoa huomattavasti alhaisempi. (Verohallinto 2013a) Matkapuhelimeen hankittu tietoliikenneyhteys työkäyttöä varten on sen sijaan verovapaa henkilökuntaetu (Mattinen 2012, 28).

Puhelinkulujen määrä ei vaikuta verohallinnon määrittelemään puhelinedun arvoon. Työnantaja voi kuitenkin halutessaan rajoittaa puhelinkuluja euromääräisellä rajalla, jonka ylittävistä kuluista työntekijä vastaa itse. Vaikka euromääräistä rajaa ei asetettaisikaan, voi työnantaja vaatia kohtuullisuutta yksityispuheluilta. (Mattinen 2012, 28.) Työnantaja voi myös hankkia työntekijän työkäyttöön matkapuhelimen, kustantamatta työntekijän yksityispuheluita ja viestejä. Tällöin ei synny luontoisetua ja työntekijän on eroteltava työpuhelut sekä yksityispuhelut ja korvattava jälkimmäiset itse. (Mattinen 2012, 28.)

3 VEROVAPAAT HENKILÖKUNTAEDUT

Tuloverolain 69 §:n mukaan verovapaaksi henkilökuntaeduksi voidaan katsoa sellainen etu, jonka työnantaja tarjoaa koko henkilökunnalle. Koska verovapaat henkilökuntaedut eivät ole korvausta tehdystä työstä, voi työntekijä itse päättää, käyttääkö hän tarjolla olevaa etua vai ei. Verovapaaksi eduksi voidaan hyväksyä vain työnantajan järjestämä ja maksama tapahtuma eikä työnantaja näin ollen voi korvata työntekijälleen esimerkiksi hänen omia harrastuksiaan ilman veroseuraamuksia. (Malinen 2012, 27.)

Henkilökunnalla tarkoitetaan työntekijöiden lisäksi yrityksen johtoon ja hallintoelimiin kuuluvia henkilöitä sekä konsernisuhteessa olevia muiden yhtiöiden henkilöstöä. Sairaalan lapsen hoitoetua ja työnantajan järjestämiä tietoliikenneyhteyksiä lukuunottamatta henkilökuntaetujen verovapaus ulottuu nykyisen henkilöstön lisäksi myös työnantajan palveluksesta eläkkeelle jääneille entisille työntekijöille. (Engblom 2005, 98.) Työsuhteen laadulla ei ole merkitystä verovapaisten henkilökuntaetujen saamisen kannalta (Verohallinto 2012a).

Henkilöstön määrä työpaikalla ei myöskään vaikuta työnantajan mahdollisuuden antaa henkilökuntaetuja henkilökunnalle, kunhan edut ovat tavanomaisia ja kohtuullisia. Tavanomaisuutta ja kohtuullisuutta mitattaessa arvioidaan edun laadun ja raha-arvon lisäksi työnantajan yleisesti noudattamaa käytäntöä etuuksien antamisesta. (Engblom 2005, 98-99; Oulun LO 1988 376/II.) Mikäli tavanomaisuuden ja kohtuullisuuden kriteerit eivät täyty, on työntekijälle vaarana syntyä verotettavaa etua. Verovapaista henkilökuntaeduista ei suoriteta työntekijän tai työnantajan palkan sivukuluja. (Engblom 2005, 99). Kirjanpidossa verovapaat henkilökuntaedut käsitellään liiketoiminnan muina kuluina.

3.1 Terveystenhoito

Työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijöilleen ehkäisevää työterveyshuoltoa työterveyshuoltolain perusteella työpaikan koosta riippumatta (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 4§). Työstä johtuvien terveystvaarojen ehkäisemiseksi koko henkilökunnalle tarkoitettua tavanomaista ja kohtuullista etua terveydenhuoltopalveluiden käytöstä ei katsota veronalaiseksi tuloksi. Yrittäjä tai omaa työtä tekevä henkilö voi järjestää työterveyshuoltopalvelut myös itselleen, mutta järjestäminen on vapaaehtoista. Työterveyshuollon järjestämisestä on aina tehtävä toimintasuunnitelma työnantajan ja terveyshuollon palveluntuottajan kesken. (Mattinen 2012, 45-46; Tuloverolaki 1992/1535, 69 §; Työterveyslaitos 2013.)

Työnantaja voi ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi vapaaehtoisesti järjestää erilaisia yleislääkäritasoisia sairaanhoito- ja terveydenhuoltopalveluita työntekijöilleen. Verovapaa etu voi käsittää kohtuullisia jatkotutkimuksia ja erikoislääkäripalveluita, lääkärin määräämän fysikaalisen hoidon, lääkärin määräämiä lääkkeitä, tavanomaista hammashoitoa ja optikon tai lääkärin määräyksestä erikoislait. Sairaalan hoitopäivien ja leikkauksien osalta verotuskäytäntö vaihtelee. (Tanska 2010, 9.)

3.2 Henkilökunta-alennus

Työnantaja voi antaa työntekijöilleen tavanomaisen ja kohtuullisen henkilökunta-alennuksen, joka kohdistuu työnantajan tai työnantajakonsernin vaihto-omaisuushyödykkeisiin. Henkilökunta-alennus voi olla suuruudeltaan enintään sellainen, joka voitaisiin antaa jälleenmyyjille tai yrityksen parhaille asiakkaille, mutta tuotteen omakustannushinta tulee kuitenkin saada katetuksi. (Tanska 2010 13.)

Epäkurantista tai viallisesta tuotteesta voidaan antaa suurempikin henkilökunta-alennus. Yrityksen käyttöomaisuutta myytäessä henkilökunta-alennusta ei kuitenkaan voida antaa. Myös korkein hallinto-oikeus on antanut päätöksen henkilökunta-alennuksen suuruuteen liittyen. (KHO 1988/2886; Engblom 2005, 106.)

3.3 Merkkipäivälahja tai muu vähäinen lahja

Merkkipäivällä tarkoitetaan sekä työntekijän että työnantajan tavanomaista merkkipäivää. Työntekijän merkkipäiviin voidaan lukea mm. häpäivät, 50-, 60- ja 70-vuotispäivät, pitkäaikaiseen palvelukseen perustuva merkkipäivä sekä eläkkeelle siirtyminen. Työnantajan merkkipäiviin voidaan lukea ainakin yrityksen ikään liittyvät merkkipäivät. (Verohallinto 2011.)

Merkkipäivälahjan ja muun vähäisen lahjan tulee olla muuta kuin rahaa, ostokortti, lahjakortti tai muu rahaan verrattava suoritus, jotta se luetaan verottomiin henkilökuntaetuksiin. Rahalahjaan rinnastetaan myös sellainen lahja, jonka työntekijä on voinut vapaasti valita. Työnantajan henkilökunnalleen järjestämistä arpajaisista tai kilpailuista saadut palkinnot eivät kuitenkaan ole merkkipäivälahjoja tai muita vähäisiä lahjoja, jolloin ne katsotaan henkilöiden veronalaiseksi palkkatuloksi. (Engblom 2005, 110-112.) Korkein hallinto-oikeus on antanut päätöksen lahjan palkanluonteisuudesta (KHO 1982 II 572).

Palkansaajalle annettavan merkkipäivälahjan suuruus verovapaana etuna voi olla 1-2 viikon bruttopalkkaa vastaava lahja. Työntekijän saaman lahjan arvo työnantajan merkkipäivän johdosta ei voi kuitenkaan olla yhtä suuri kuin työntekijän omana merkkipäivänään saama lahja. Työnantaja voi lisäksi muistaa henkilökuntaa merkkipäivälahjoja arvoltaan vähäisemmällä lahjalla esimerkiksi jouluna kinkulla tai herkkukorilla. Jotta lahja voidaan katsoa verovapaisiin etuihin kuuluvaksi, voi sen arvo olla enintään 100 euroa henkilöä kohden. (Engblom 2005, 111-112.)

3.4 Virkistys- ja harrastustoiminta

Työnantaja voi järjestää henkilökunnalleen tavanomaista ja kohtuullista virkistys- ja harrastustoimintaa omissa tiloissaan, tukemalla rahallisesti henkilöstön yhteistä toimintaa tai suorittamalla toiminnasta aiheutuvat maksut suoraan ulkopuoliselle. (Engblom 2005, 113.) Kollektiiviselle toiminnalle ei ole olemassa tiettyä euromääräistä ylärajaa henkilöä kohden, kunhan kustannukset ja järjestämistiheys ovat kohtuulliset ja tavanomaiset (Mattinen 2012, 62).

Työnantaja voi tarjota verovapaana etuna työntekijöilleen mahdollisuuden lomaviettoon omistamassaan tai vuokraamassaan loma-asunnossa. Loma-asuntonta voi toimia esimerkiksi kesämökki, lapinmaja tai loma-osakehuoneisto. (Engblom 2005, 113.) Lomaviettopaikan lisäksi työnantaja ei kuitenkaan voi suorittaa työntekijöilleen verovapaasti matkustamiskustannuksia lomaviettopaikkaan. Työnantaja ei myöskään voi korvata verovapaasti ruokailua tai muita oleskelukustannuksia lomakohteissa. (Engblom 2005, 113.)

Työnantajan järjestämiä verovapaita virkistys- ja juhlatilaisuuksia ovat kustannuksiltaan ja järjestämissiheydeltään tavanomaiset ja kohtuulliset tapahtumat, kuten pikkujoulut ja merkkipäivätilaisuudet. Mikäli yrityksen koko henkilöstöllä tai ainakin tietyn osaston kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus osallistua tilaisuuteen, on työnantajalla vähennysoikeus virkistystilaisuuden kustannuksista alkoholia ja tupakkaa myöten. Vähennysoikeuteen ei vaikuta se, onko tilaisuus järjestetty yrityksen omissa tiloissa, ravintolassa vai jossain muualla, kunhan aika ja paikka ovat olleet työnantajan päättävissä. (Engblom 2005, 114.) Virkistystilaisuuden yhteydessä tapahtuvasta liikunnasta aiheutuvat kustannukset ovat myös arvonlisäveron osalta vähennyskelpoisia (Verohallinto 2008).

Työnantaja voi tarjota työntekijöilleen verovapaana etuna myös ilmaista kahvia, virvokkeita ja kahvileipää. Tarjoilu ei kuitenkaan saa olla niin runsasta, että se riittäisi korvaamaan työntekijän lounaan. (Engblom 2005, 113.)

Työnantajalla on kaksi erilaista tapaa järjestää työntekijöilleen mahdollisuus verovapaaseen liikuntaan ja kulttuuriin. Ensimmäisessä vaihtoehdossa työnantaja voi järjestää edun kollektiivisesti esimerkiksi varaamalla salivuoron joukkueurheilua varten tiettyyn aikaan tiettyä päivänä viikosta. Toisessa vaihtoehdossa työnantaja voi järjestää työntekijöilleen omaehtoista liikunta- ja kulttuurimahdollisuutta tarjoamalla heille liikunta-, kulttuuri-, tai virikeseteleitä enintään 400:n euron edestä henkilöä kohden vuodessa. (Verohallinto 2008.)

Seteleitä voidaan käyttää tavanomaiseen suomalaiseen liikunta- ja kulttuuritoimintaan kuten kuntosalin- ja uintimaksuihin sekä museossa ja teatterissa käyntiin. Esimerkiksi hieronta ei kuulu seteleiden kattamaan aktiiviliikuntaan, mutta työnantaja voi kuitenkin järjestää hierontaa verovapaana etuna esimerkiksi kustantamalla työpaikalle hierojan, jolle työntekijät voivat varata vuoroja. Omaehtoiseen liikunta- ja kulttuuritoimintaan verovapaasti ovat oikeutettuja myös osake- ja henkilöyhtiön työskentelevät osakkaat. (Verohallinto 2008.)

3.5 Yhteiskuljetus

Työnantaja voi etukäteen mm. kuljetussopimuksin järjestää työntekijöilleen säännöllistä kuljetusta työpaikalle. Yhteiskuljetus voi olla bussikuljetusta, mutta yhteiskuljetuksena voidaan myös pitää henkilöautokuljetusta työntekijöiden vähäisestä määrästä johtuen tai tarpeesta kuljettaa työntekijöitä eri suuntiin. Vuorokaudenajalla ei ole merkitystä matkan veronalaisuuden kannalta. (Verohallinto 2012b.)

Lisäksi työnantajan on mahdollista järjestää poikkeuksellisia työoloista johtuen, esimerkiksi yötyöntekijälleen, taksikuljetusta verovapaana henkilökuntaetuna, mikäli matkustus on säännöllistä. Tällöin työnantajan on kuitenkin täytynyt sopia etukäteen matkasta taksiautoilijan kanssa ja maksaa matkoista suoraan hänelle. (Mattinen 2012, 67.)

3.6 Alennusliput

Liikennetoimialalla, kuten rautatie-, linja-auto-, laiva- ja lentoliikenteessä, työnantaja voi tarjota tavanomaisia ja kohtuullisia alennus- tai vapaalippuja verovapaana etuutena työntekijöilleen sekä heidän omaisilleen käytettäväksi. Korkeimman hovioikeuden päätöksissä 1995/802 ja 1988 B 586 käsitellään oikeutta vapaa- ja alennuslippuihin. (Engblom 2005, 120-121; KHO 1995/802; KHO 1988 B 586.)

Vapaa- ja alennuslippujen verovapauden edellytyksenä ulkomaanlentojen osalta on kuitenkin se, että matka tehdään ilman paikkavarausta, jolloin matkalle pääsee vain, jos lennolla on tilaa. Kotimaan lennoilla paikkavarauksella ei ole merkitystä verovapauden kannalta. (Mattinen 2012, 68.)

3.7 Työsuhdematkalippu

Työnantajalla on mahdollisuus tarjota työntekijälleen enintään 300 euron arvoinen henkilökohtainen työsuhdematkalippu verovapaana etuutena asunnon ja työpaikan välisiin matkoihin käytettäväksi. Työntekijän ei tarvitse tällöin selvittää työnantajalleen todellisia matkakustannuksia. Verovapaata tuloa on lisäksi työsuhdematkalippu 600 euron ylittävältä osalta 3400 euroon saakka. Mikäli työnantaja tarjoaa työntekijälleen tällaisen työsuhdematkalipun arvoltaan 600-3400 euroa, verovapaan edun määrä on vuodessa enintään 3100 euroa ja edun veronalainen osa 300 euroa. Tässä tapauksessa työntekijän on esitettävä työnantajalleen selvitys todellisten matkakustannusten määrästä, sillä verovapaa etu ei voi olla suurempi kuin matkakustannukset. (Verohallinto 2013b.) Työnantaja voi myös periä työntekijältään korvausta lipun hankinnasta, jolloin kyseinen nettopalkasta vähennettävä osuus vähentää verotettavaa etua (Mattinen 2012, 69). Seuraava kuvio selvittää verovapaan ja veronalaisen osuuden ideaa:

Lipun hinta

0	300 €	600 €	3 400 €
/ _____	/ _____	/ _____	/ _____
verovapaa	veronalainen	verovapaa	veronalainen

Kuvio 1. Työsuhdematkalipun verovapaa ja veronalainen osuus (Verohallinto 2013b).

3.8 Sairaalan lapsen hoitoetu

Sairaalalle lapselle voidaan järjestää verovapaata tilapäistä hoitoetua työnantajan toimesta ajalle, jona työntekijällä olisi oikeus hoitovapaaseen täysin palkkaeduin. Hoitovapaa koskee alle 10-vuotiaan lapsen neljän päivän hoitojaksoa yhtä sairaustapausta kohden. (Mattinen 2012, 71.)

Lapsen sairastuessa työntekijä voi itse päättää haluaako käyttää hoitoetua vai jäädä itse hoitamaan lasta. Poikkeuksena muihin henkilökuntaetuihin, sairaan lapsen hoitoedun ei tarvitse olla kaikkien työntekijöiden käytettävissä. Mikäli vain yrityksen avainhenkilöt ovat oikeutettuja kyseiseen etuun, ei se vaikuta edun verovapauteen. (Mattinen 2012, 71.)

3.9 Tietoliikenneyhteys

Työnantaja voi hankkia työntekijälleen työtä varten joko kiinteähintaisen tai käytön mukaan luetta- van tietoliikenneyhteyden käyttöön joko matkapuhelimeen tai kotitietokoneeseen. Tämän tietoliiken- neyhteyden yksityiskäyttö on työntekijälle verovapaata etua. (Mattinen 2012, 72.) Työkäyttöä varten työntekijän kotiin asennetuista tietokonelaitteistoista ei myöskään synny veronalaista etua, kunhan laitteistot ovat työnantajan omistuksessa (Verohallinto 2013b). Työntekijä ei verovapaasti voi itse hankkia tietoliikenneyhteyttä ja maksattaa laskua työnantajalla. Työnantaja voi kuitenkin korvata ve- rovapaasti työntekijän itse hankkimasta tietoliikenneyhteydestä työkäytön osuuden, joka on puolet liittymän maksuista, ellei muuta voida osoittaa. (Mattinen 2012, 72.)

Tietoliikenneyhteys on verovapaa etu, vaikka sen ei tarvitse olla kaikkien työntekijöiden saatavilla. Yhteys voidaan myös antaa verovapaana etuna esimerkiksi toimitusjohtajalle ja hallituksen jäsenille. (Mattinen 2012, 72.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TUTKIMUSTULOKSET

Opinnäytetyöni tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Kvantitatiiviselle tutkimukselle ominaista on yleistettävissä olevan tiedon saanti (Virtuaali ammattikorkeakoulu).

4.1 Kysely

Tutkimukset tarkoituksena oli selvittää millaisia henkilökuntaetuja yritykset tarjoavat työntekijöilleen, yritysten motiiveja henkilökuntaetujen antamiselle sekä sitä, miten yritykset mieltävät työntekijöidensä kokevan henkilökuntaedut. Tutkimuksen tavoitteena oli saada vastauksia sekä yrityksistä, joilla on käytössään henkilökuntaetuja että yrityksistä, joilla henkilökuntaetuja ei ole. Tutkimus onnistuikin erittäin hyvin, sillä kummastakin ryhmästä saatiin useampia vastauksia.

Kyselyn kohdejoukkona olivat kuopiolaiset ja Kuopiossa toimivat pienet ja keskisuuret yritykset. Kysely lähetettiin erikokoisille yrityksille, jotta voitaisiin tarkastella, onko yrityksen koolla merkitystä henkilökuntaetujen määrään ja laatuun. Kyselytutkimuksen kohdejoukkona olevat yritykset valitsin tarkoitukseni löytää erikokoisia yrityksiä monipuolisesti eri aloilta.

Kysely toteutettiin Webropol-kyselynä, joka oli aktiivisena 18.3.–26.3.2013. Kaikille vastaajille lähetettiin henkilökohtainen sähköpostiviesti, johon oli liitetty yleinen linkki, jonka kautta he pääsivät anonymisti vastaamaan kyselyyn. Kyselyyn toteutettiin anonymikyselynä, koska kysymykset olivat jokseenkin henkilökohtaisia. Moni henkilö olisi luultavasti jättänyt vastaamatta, mikäli kyselyyn vastaaminen olisi tapahtunut henkilökohtaisen linkin kautta. Kyselylomake sisälsi 9 kysymystä, joista kaikki olivat monivalintamuotoisia. Kyselystä tehtiin monivalintamuotoinen, jotta siihen olisi helppo ja nopea vastata ja näin ollen saataisiin mahdollisimman paljon vastauksia.

Määräaikaan mennessä vastauksia saatiin yhteensä 19:sta eri yrityksestä. Kaiken kaikkiaan kysely lähetettiin 85 yritykselle, jolloin vastausprosentiksi muodostuu noin 22 %. Vaikka vastausprosentti on alhainen, uskon, että tulokset kertovat silti hyvin siitä, millaisia henkilöstöetuja Kuopiossa toimivilla yrityksillä on yleisesti käytössä ja kuinka ne yrityksissä koetaan. Vastauksia saatiin monipuolisesti pienistä, alle 5 henkilön yrityksistä aina yli 40 henkilön yrityksiin saakka.

Saatuja vastauksia tulkitaan pääasiassa kyselyn rakenteen mukaisesti. Ensin analysoidaan, kuinka monessa yrityksessä on käytössä henkilökuntaetuja. Tämän jälkeen selvitetään tarkemmin millaisia henkilökuntaetuja yrityksillä on käytössä ja vaikuttaako yrityksen koko annettavien henkilökuntaetujen määrään ja laatuun. Viimeisenä käsitellään syitä henkilökuntaetujen antamiselle sekä kokemuksia ja mielipiteitä yrityksissä käytössä olevista henkilökuntaeduista.

4.2 Tulokset

Kyselytutkimukseen osallistui yhteensä 19 yritystä, joista 14:llä on käytössään henkilöstöetuja. Vastaajista viidellä yrityksellä ei ole käytössään minkäänlaisia henkilöstöetuja. Suurin syy sille, miksi yri-

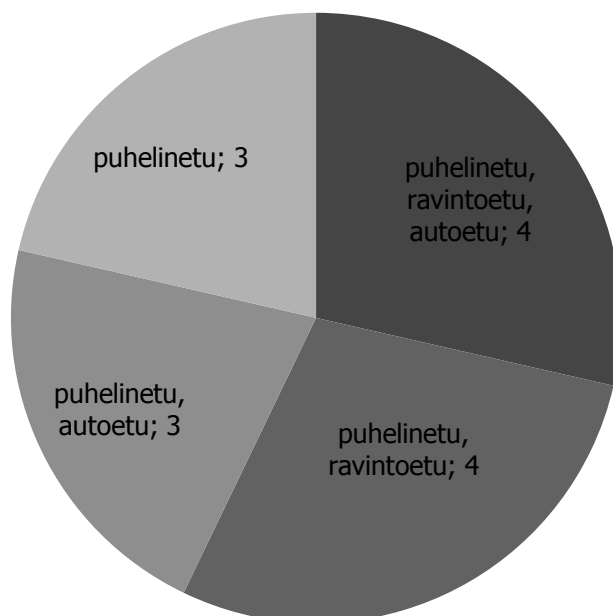
tyksillä ei ole käytössään henkilöstöetuja, on tutkimuksen mukaan se, että niitä ei luultavasti arvostettaisi työntekijöiden keskuudessa. Lisäksi yrityksillä ei ole tietoa henkilöstöeduista ja etujen selvittämiseen kuluisi aikaa, joka taas aiheuttaisi kuluja. Seuraavissa osioissa käsitellään 14:ää yritystä, joilla on käytössään henkilöstöetuja

4.2.1 Yritysten tarjoamat edut

Tässä osiossa on tarkoitus selvittää millaisia luontoisetuja sekä verovapaita henkilökuntaetuja yrityksillä on käytössä. Tavoitteena oli myös tutkia, vaikuttaako yrityksen koko annettavien henkilökuntaetujen määrään.

Suosituin henkilökunnalle annettava luontoisetu on puhelinetu, joka on käytössä kaikilla 14:llä kyselyyn vastanneista yrityksistä. Ravintoetu on tutkimuksen mukaan toiseksi suosituin luontoisetu. Ravintoetu on käytössä kahdeksassa tutkimukseen osallistuineista yrityksistä. Autoetu on ravintoedun kanssa lähes yhtä suosittu luontoisetu. Autoetu on käytössä seitsemässä yrityksessä. Kyselyyn vastanneista, Kuopiossa toimivista yrityksistä, ei yhdessäkään ole käytössä asuntoetua tai autotallietua.

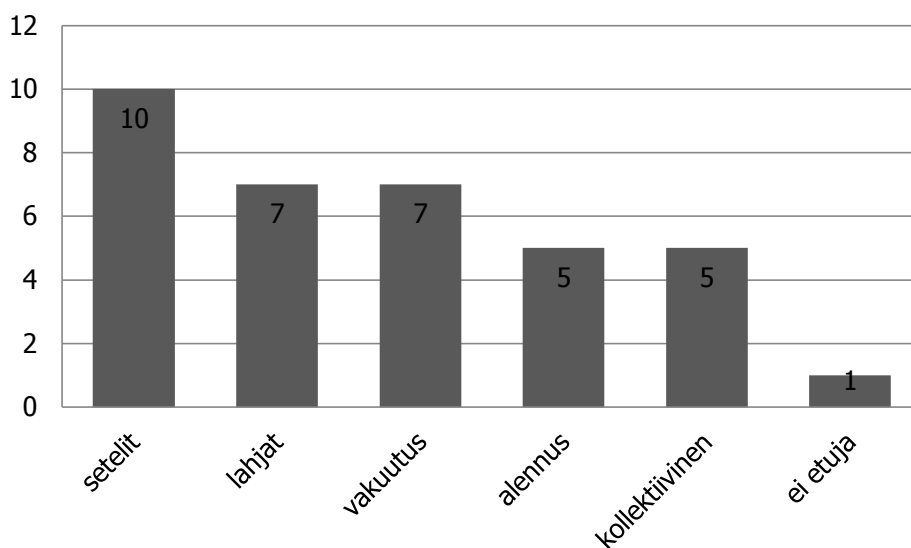
Tutkimuksesta selviää myös, että luontoisetuja tarjotaan yleensä yritystä kohden useampaa erilaista. Neljällä kyselyyn vastanneista yrityksestä on käytössä puhelinedun lisäksi sekä autoetu että ravintoetu. Puhelinedun lisäksi luontoiseduista ravintoetua tarjoaa neljä yritystä. Kolme yritystä tarjoaa puhelinedun lisäksi autoedun. Pelkkä puhelinetu on käytössä kolmella yrityksellä. Seuraava kaavio selvittää luontoisetujen määrää yrityksissä:



Kuvio 2. Luontoisedut yrityksissä.

Verovapaita henkilökuntaeduista liikunta- ja kulttuurisetelit ovat tutkimuksen mukaan eniten käytetyimpiä verovapaita henkilökuntaetuja. Yhteensä kymmenessä yrityksessä on käytössä kyseisiä se-

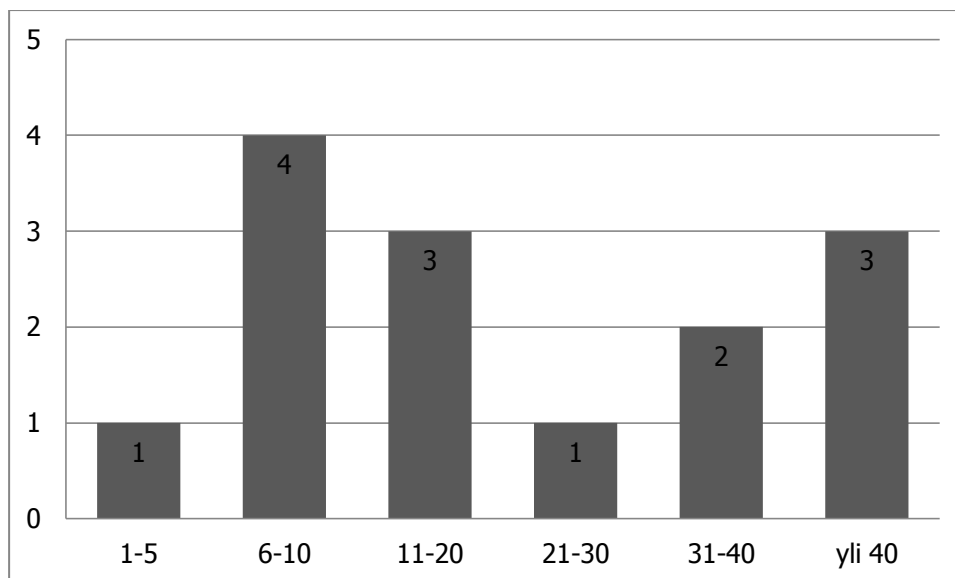
teleitä. Toiseksi suosituimpia etuja ovat merkkipäivä- tai muut vähäiset lahjat sekä sairaanhoitovakuutukset, jotka ovat kummatkin käytössä seitsemässä yrityksessä. Viidessä yrityksessä on käytössä henkilökunta-alennus sekä kollektiivinen virkistys- tai harrastustoiminta. Vain yhdellä kyselyyn vastanneista yrityksistä on käytössään pelkästään luontoisetuja. Seuraavaan kuvioon on koottu yritysten tarjoamat verovapaat henkilökuntaedut niiden suosinnan mukaan:



Kuvio 3. Verovapaat henkilökuntaedut yrityksissä.

Viidellä yrityksellä henkilöstöedut ovat olleet käytössä jo yli kymmenen vuotta, kolmella yrityksellä viidestä kymmeneen vuotta ja kolmella yrityksellä kahdesta viiteen vuotta. Yhdellä vastaajista edut ovat jatkuneet vuodesta kahteen vuoteen ja kahdella vastaajalla edut ovat olleet käytössä vasta vajaa vuoden. Vastauksista käy selville, että henkilöstöetujen määrä on yhteydessä siihen, kuinka kauan etuja on annettu henkilökunnalle. Mitä kauemmin henkilökuntaedut ovat olleet käytössä yrityksissä, sitä monipuolisemmin niitä on tarjolla.

Tutkimukseen saatiin vastauksia monipuolisesti erikokoisista yrityksistä. Seuraavasta kuviosta käy ilmi kyselyyn vastanneiden yritysten kokoluokat henkilöstömäärän mukaan:



Kuvio 4. Yritysten henkilölukumäärä.

Tutkimuksesta saatujen vastausten perusteella voidaan todeta, että mitä suurempi yritys on kyseessä, sitä todennäköisemmin yritys tarjoaa auto-etua, sillä kaikilla kyselyyn vastanneilla yli 40 henkilön yrityksellä tämä etu on käytössä. Puolestaan pienimmässä kyselyyn vastanneessa, 1-5 henkilön yrityksessä, käytössä on pelkästään luontoisetuja. Kun otetaan huomioon myös ne viisi yritystä, joilla ei ollut käytössään henkilökuntaetuja ollenkaan, huomataan että kolme näistä yrityksistä kuuluu henkilöstömäärältään kokoluokkaan 1-5 henkilöä. Tästä tuloksesta voidaan päätellä, että pienemmissä yrityksissä ei ole käytössä verovapaita henkilökuntaetuja yhtäläisesti isompien yritysten kanssa. Muiden kokoluokkien ja etujen osalta yleistystä ei voida tehdä, sillä edut ovat jakaantuneet hyvin tasaisesti henkilöstömäärästä riippumatta.

4.2.2 Työnantajien motiivit etujen tarjoamiselle sekä etujen vaikutus henkilöstöön

Vahvimpana syynä henkilökuntaetujen antamiselle on tutkimuksen mukaan työhyvinvointi. Yrityksillä, jotka ovat tätä mieltä, on yleisimmin käytössä työntekijöilleen sairausvakuutus, virikeseteleitä ja kollektiivista virkistystä. Vain yhdessä yrityksessä koetaan pelkästään luontoisetujen luovan työhyvinvointia. Myös henkilökunnan palkitseminen ja motivointi ovat kyselystä saatujen vastausten perusteella tärkeitä syitä antaa henkilökuntaetuja. Vastausten perusteella yritykset käyttävät henkilökuntaetuja vähiten henkilökunnan sitouttamiseen.

Edellisessä kappaleessa mainittiin syitä henkilökuntaetujen antamiselle. Vaikka henkilökunnan palkitseminen ja motivointi eivät olleetkaan yritysten kannalta tärkeimpänä syynä henkilökuntaetujen antamiselle, näyttävät etujen vaikutukset henkilöstöön kuitenkin olevan positiivisemmat kuin mitä yritykset itse ovat ajatelleet antaessaan etuja. Tutkimuksesta saatujen vastausten mukaan jopa kymmenen yritystä on sitä mieltä, että henkilöstöetujen ansiosta työntekijät ovat motivoituneempia. Viisi

yrittäjä kokee henkilökuntansa olevan henkilöstöetujen ansiosta terveempää ja tuotteliaampaa. Yhteishengeltään parempaa henkilökuntaa etujen ansiosta kokevat kuusi yritystä. Yhden vastaajan mielestä henkilökunta jaksaa henkilöstöetujen ansiosta paremmin ja pidempään. Kolme vastaajaa on sitä mieltä, että henkilöstöedut eivät vaikuta millään tavalla henkilökuntaan. Vaikutuksia henkilöstöön ei pystytä yhdistämään tiettyjen henkilökuntaetujen aikaansaamiseksi, sillä edut ja etujen kokeminen henkilöstön keskuudessa ovat niin vaihtelevia yritysakohtaisesti.

4.2.3 Henkilöstöetujen arvostus

Kyselyyn vastanneista yrityksistä kuusi on sitä mieltä, että henkilökunta arvostaa henkilökuntaetuja melko vähän. Neljän vastaajan mielestä henkilökuntaetuja taas arvostetaan henkilökunnan keskuudessa paljon. Kolme vastaajaa kokee henkilökuntaetuja arvostettavan melko paljon. Yksi yritys ei osaa sanoa kuinka paljon henkilökuntaetuja arvostetaan heidän henkilökuntansa keskuudessa.

Mielenkiintoista vastauksissa on se, että arvostus etuja kohtaan on niin vähäistä, vaikka yritykset kokevat kuitenkin etujen vaikuttavan henkilökuntaan positiivisella tavalla. Huomion arvoista on myös se, että kaikissa yrityksissä, jotka kokevat arvostuksen olevan vähäistä, on käytössä useita eri henkilökuntaetuja; osassa jopa kuusi tai seitsemän erilaista.

Yhtenä syynä henkilökunnan arvostuksen vähäisyydelle voi olla esimerkiksi se, että henkilökunta ei tiedä, kuinka paljon henkilökuntaetujen järjestäminen todellisuudessa työnantajalle maksaa. Arvostusta voitaisiin kasvattaa kertomalla henkilökunnalle eduista aiheutuvien kulujen määrä, jolloin henkilökunta tietäisi mitä saa ja minkä arvosta.

Toisaalta arvostuksen puute voi johtua siitä, että edut eivät kohtaa henkilökunnan tarpeita. Tässä tapauksessa työnantaja voisi kartoittaa työntekijöidensä toiveta henkilökuntaetuja koskien, jolloin yritykseen saataisiin käyttöön juuri sellaisia etuja, joista on hyötyä.

4.3 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksen yhteydessä validiteetilla mitataan tutkimuksen pätevyyttä. Validiteetilla on tarkoitus selvittää, onko tutkimusmenetelmän avulla onnistuttu mittaamaan juuri sitä, mitä oli tarkoituskin. Validiteetilla mitataan myös tuloksista tehtävien päätelmien sopivuutta, mielekkyyttä ja käytettävyyttä. (Hiltunen 2009, 3,7.) Reliabiliteetilla puolestaan mitataan tutkimuksen luotettavuutta. Tarkoituksena on mitata tutkimusmenetelmän tarkkuutta, objektiivisuutta ja sattumanvaraisuutta. (Hiltunen 2009, 9-11.)

Kyselylomaketta voisi kuvailla johdatteluvaksi, koska se on monivalintamuotoinen. Vastausvaihtoehdot kattoivat kuitenkin yleisimmät syyt antaa henkilöstöetuja. Yhtenä vastausvaihtoehtona oli myös avoin tila, johon pystyi kirjoittamaan vastauksena, ellei sitä valmiista vaihtoehdoista löytynyt. Erittäin suurella todennäköisyydellä samat vastaukset oltaisi saatu myös avokysymyksillä, sillä yrityksillä on täytynyt olla olemassa tietty syy antaa henkilöstöetuja eikä syitä olisi voinut jälkepäin keksiä. Mo-

nivalintamuotoinen kyselylomake vain helpotti ja nopeutti kyselyyn vastaamista. Vaikka vastausprosentti jäi aika alhaiseksi, sain kuitenkin tutkimusen avulla sellaisia tietoja kuin halusinkin, joten tutkimuksen validiteetti on melko hyvä.

Kyselystä saadut tutkimustulokset eivät ole sattumanvaraisia tuloksia, sillä saaduista vastauksista ilmenee usealla yrityksellä olevan samankaltaisia henkilökuntaetuja yrityksen koosta ja toimialasta riippumatta. Kysely ei myöskään ole mielipidetutkimus, jolloin yrityksillä ei ole vaihtoehtoja vastata eri vastauskerroilla ei tavoin. Mikäli kyselytutkimus toteutettaisiin uudelleen, tulokset vastaisivat tämänhetkisiä tuloksia hyvin paljon. Tutkimusta ja tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavina, jolloin tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä.

5 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia ohjeistus henkilöstöetujen verovähennyskelpoisuuksista Sirpa Koponen Oy:lle. Päädyimme yhdessä ohjeistukseen, sillä tilitoimiston asiakkaana olevat yritykset eivät aina tiedä kuinka paljon ja millaisia henkilöstöetuja henkilöstölle voidaan antaa ja kuinka niitä verotetaan. Lisäksi ohjeistuksesta on hyötyä myös tilitoimistolle itselleen kertausmateriaalina. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin henkilöstöetujen perusteita eli sitä, kuinka henkilöstöedut syntyvät. Opas taas on painotettu henkilöstöetujen verovapauteen ja verovähennyskelpoisuuksiin.

Opinnäytetyöni on pääasiassa toiminnallinen työ, jolloin se ei perustu suurimmalta osaltaan tutkimukseen. Työssäni kuitenkin tutkittiin yritysten motiiveja henkilökuntaetujen antamiselle, jolloin työssäni esiintyy myös konkreettisia tutkimustuloksia. Kyselytutkimukseen vastasi ainoastaan 19 vastaajaa, vaikka kysely lähetettiin 85 vastaanottajalle. Näin ollen vastausprosentiksi muodostuu noin 22 %. Vaikka vastausprosentti on melko alhainen, tärkeintä on, että vastaajilta saatiin tietoa ja mielipiteitä, jotka olivat tärkeitä työn kannalta.

Teoriaosuus koostuu suurimmaksi osaksi kirjallisesta materiaalista, mutta tietolähteinä on myös käytetty internetistä löytyvää materiaalia. Teoriaosuus pohjautuu tulovero- ja arvonlisäverolainsäädäntöön sekä verohallinnon päätöksiin. Henkilöstöetuihin liittyvää kirjallisuutta oli saatavissa hyvin. Kyseisissä teoksissa on kuitenkin keskitytty kertomaan henkilöstöeduista enemmänkin yleisellä tasolla, eikä niinkään työnantajan tai työntekijän verovähennysoikeuksista. Koska etsimäni tiedot eivät olleet helposti saatavilla, joutui tietoa hakemaan ja yhdistelemään monesta eri paikasta selkeäksi kokonaisuudeksi. Opinnäytetyön teoria perustuu Suomessa sovellettavaan lainsäädäntöön, joten aiheeseen liittyvää vieraskielistä materiaalia oli vaikea löytää.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selkeän ja yhdenmukaisen ohjeistuksen luominen siitä, kuinka henkilöstöetuja käsitellään verotuksessa. Toimeksiantajayrityksessä tarkastettiin opinnäytetyön tuloksena syntynyttä opasta kerran opinnäytetyöprosessin loppuvaiheilla, jotta siitä saatiin varmasti toimeksiantaja toiveita vastaava. Ohjeistuksesta ei haluttu liian laajaa, vaan tarkoituksena oli käsitellä yleisimmin esille tulevia asioita.

Opinnäytetyön tekeminen oli erittäin mielenkiintoinen ja opettavainen prosessi, sillä perehdyin kaikkiin perusasioihin henkilökuntaetujen verotukseen liittyen. Prosessissa oli kuitenkin haastavaa löytää työnantajan ja työntekijän oikeuksia verovähennyksiin. Omasta mielestäni opas onnistui hyvin, sillä henkilöstöetujen verovähennysoikeuksiin liittyviin yleisimmin kohdattaviin asioihin löytyi ratkaisut ja sain koottua henkilökuntaetujen verovapaudet ja vähennyskelpoisuudet yhdeksi selkeäksi kokonaisuudeksi.

LÄHTEET

Kirjalliset lähteet:

Engblom, A. 2005. Henkilökuntaedut verotuksessa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kallio, M. & Nielsen, A. & Ojala, M. & Säaskilahti, J. 2010. Arvonlisäverotus 2010. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Malinen, K. 2012. Virkistytään verovapaasti. Taloustaito 4, 27.

Mattinen, K. 2012. Henkilökuntaedut käytännönläheisesti. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Lait:

Arvonlisäverolaki 1993/1501. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2013-10-29.] Saatavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931501>

Tuloverolaki 1992/1535. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2013-11-03.] Saatavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19921535>

Työntekijän eläkelaki 2006/395. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2013-12-01.] Saatavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395>

Työturvallisuuslaki 2002/738. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2013-10-30.] Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Internet-lähteet:

Hiltunen L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. [Viitattu 2014-04-06.] Saatavissa:

http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf

Korkein hallinto-oikeus. 1991/803. [Viitattu 2013-10-12.] Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kho/muut/1991/199100803>

Korkein hallinto-oikeus. 1988/2886. [Viitattu 2013-10-12.] Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kho/muut/1988/198802886>

Korkein hallinto-oikeus. 1982 II 572. [Viitattu 2013-10-06.] Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kho/vuosikirjat/1982/198203792>

Korkein hallinto-oikeus. 1991/810. [Viitattu 2013-10-25.] Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kho/muut/1991/199100810>

Korkein hallinto-oikeus. 1998/1229. [Viitattu 2013-02-27.] Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kho/muut/1998/199801229>

Korkein hallinto-oikeus. 2003/3038. [Viitattu 2013-10-09.] Saatavissa:

http://www.edilex.fi/kho/muut_ratkaisut/200303038?

Korkein hallinto-oikeus. 2001/1764. [Viitattu 2013-10-11.] Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kho/muut/2001/200101764>

Korkein hallinto-oikeus. 1995/802. [Viitattu 2013-09-26.] Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kho/muut/1995/199500802>

Korkein hallinto-oikeus. 1988 B 586. [Viitattu 2013-09-26.] Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kho/vuosikirjat/1988/198803889>

Lindfors, H. 2013. Henkilöstökulujen käsittely kirjanpidossa. [Viitattu 2013-10-13.] Saatavissa:

http://www.helsinki.chamber.fi/neuvontapalvelut/artikkelit/kirjanpito/henkilostokulujen_kasittely_kirjanpidossa.4155.news

Oulun läänioikeus. 1988 376/II. [Viitattu 2013-10-13.] Saatavissa:

http://www.finlex.fi/sv/oikeus/hao/1988/oulu_lo19880376

Tanska, M. 2010. Hyödynnä verovapaat henkilökuntaedut riskittä. [Viitattu 2013-12-28.] Saatavissa:

http://www.henryorg.fi/data/dokumentit/HF_2010/Minna_Tanska.pdf

Työterveyslaitos. 2013. Työterveyshuolto pienyrityksessä. [Viitattu 2013-12-28.] Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/toimialat/pienyriykset/yrittajan_tehtavat/tyoterveyshuolto/Sivut/default.aspx

Verohallinto. 2008. Työntekijän omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta verovapaana etuna. [Viitattu 2013-09-29.] Saatavissa: <http://www.vero.fi/fi->

[FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Tyonantajat_ja_tyontekijat/Tyontekijan_omaehtoinen_liikunta_ja_kult\(9989\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Tyonantajat_ja_tyontekijat/Tyontekijan_omaehtoinen_liikunta_ja_kult(9989))

Verohallinto. 2011. Merkkipäivä tai muu vähäinen lahja. [Viitattu 2013-10-15.] Saatavissa:

<http://www.vero.fi/fi->

[FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Merkkipaivalahja_tai_muu_vahainen_lahja\(18455\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Merkkipaivalahja_tai_muu_vahainen_lahja(18455))

Verohallinto. 2012a. Verovapaat henkilökuntaedut. [Viitattu 2013-10-06.] Saatavissa:

<https://www.vero.fi/fi->

[FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Verovapaat_henkilokuntaedut\(25348\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Verovapaat_henkilokuntaedut(25348))

Verohallinto. 2012b. Työnantajan järjestämä yhteiskuljetus. [Viitattu 2013-10-15.] Saatavissa:

<http://www.vero.fi/fi->

[FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Tyonantajan_jarjestama_yhteiskuljetus\(25352\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Tyonantajan_jarjestama_yhteiskuljetus(25352))

Verohallinto. 2013a. Verohallinnon päätös vuodelta 2014 toimitettavassa verotuksessa noudatettavista luontoisetujen laskentaperusteista. [Viitattu 2013-11-21.] Saatavissa: <http://www.vero.fi/fi->

[FI/Syventavat_veroohjeet/Verohallinnon_paatokset/Verohallinnon_paatokset_vuodelta_2014_toimi\(30339\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Verohallinnon_paatokset/Verohallinnon_paatokset/Verohallinnon_paatokset_vuodelta_2014_toimi(30339))

Verohallinto. 2013b. Luontoisedut verotuksessa. [Viitattu 2014-03-27.] Saatavissa:

<http://www.vero.fi/fi->

[FI/Syventavat_veroohjeet/Ennakkoperinta/Tyonantajat/Luontoisedut/Luontoisedut_verotuksessa\(30393\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Ennakkoperinta/Tyonantajat/Luontoisedut/Luontoisedut_verotuksessa(30393))

Verohallinto. 2014. Verotus Suomessa. Powerpoint-diat. [Viitattu 2014-01-22.] Saatavissa:

https://www.vero.fi/fi-FI/Tietoa_Verohallinnosta/Verotus_Suomessa

Veronmaksajat. 2012. Joululahja työnantajalta. [Viitattu 2013-10-06.] Saatavissa:

<http://www.veronmaksajat.fi/fi-FI/omatveroasiat/v/verovinkit/joululahja-tyonantajalta-2?SetLayoutSuffix=Text>

Virtuaali ammattikorkeakoulu. Kvantitatiivisen analyysin perusteet. [Viitattu 2014-04-28.] Saatavissa:

<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289328583/1194289824724.html>

LIITE 1: OPAS

**OPAS HENKILÖKUNTAETUJEN VEROVAPAUDES-
TA JA VÄHENNYSKELPOISUUDESTA TULO- JA
ARVONLISÄVEROTUKSESSA
2014**

VERONALAISET LUONTOISEDUT

Luontoisedut ovat työntekijälle muuna kuin rahana maksettavia veronalaisia korvauksia ja niitä voidaan antaa, vaikka rahapalkkaa ei maksettaisikaan. Kyseessä on luontoisetu, kun työnantaja luovuttaa omistamansa tai hallitsemansa hyödykkeen käyttöoikeudet työntekijälleen. Verotettavaa etua ei synny, mikäli työntekijä maksaa työnantajalleen vähintään edun verotusarvon suuruista korvausta. Vuosi-ilmoitukselle etu on kuitenkin merkittävä.

Luontoisetu katsotaan sen ajankohdan tuloksi, jolloin se on ollut työntekijän käytettävissä. Kun työntekijällä on käytössään luontoisetu, verohallinnon vuosittain määrittämät luontoisetujen raha-arvot lisätään työntekijän verotettavaan palkkatuloon. Mikäli verohallinto ei ole määritellyt edulle arvoa, käytetään käypää markkinahintaa. Luontoisetuja käsitellään vain palkkakirjanpidossa, ei liikekirjanpidossa (KILA 1149).

Asuntoetu

Työntekijälle syntyy asuntoetu, kun hänellä on oikeus hallita asuntoa työ- tai virkasuhteen perusteella ja etu sisältyy palkkaan.

- Yhtiövastikkeet ja vuokratulot yrityksen tuloverotuksessa vähennyskelpoista (KILA 1586)
- Arvonlisäverotuksessa vähennyskeltotonta

Vähennyskeltottomia ovat kaikki verovelvollisen tai hänen henkilökuntansa asuntoon, harrastustilaan tai vapaa-ajanviettopaikkaan liittyvien kustannusten arvonlisäverot aina rakentamisesta kalusteisiin ja energianhankintaan, sillä asunnosta johtuvat menot ovat henkilöstön elinkustannuksia.

Autotallietu

Työnantajan kustantamasta auton säilytyspaikasta autotallissa tai autohallissa asunnon läheisyydessä syntyy työntekijälle veronalainen autotallietu. Autotalliedun arvoa ei yleensä sovelleta autokatokseen tai autopaikkaan. Autokatoksesta tai lämmityspistokepaikasta työnantajalle aiheutuvat kustannukset määrittävät edun arvon. Autokatoksen tai pistokepaikan edun arvo voi olla kuitenkin suuruudeltaan enintään autotalliedun arvon verran.

- Yrityksen tuloverotuksessa vähennyskelpoista
- Arvonlisäverotuksessa vähennyskeltotonta

Autotallin käyttäminen on yksityistä kulutusta, jolloin arvonlisäveroa ei voi vähentää.

Ravintoetu

Työntekijöiden ruokailu voidaan järjestää joko työpaikka- tai sopimusruokailuna, antamalla ruokailulipukkeita tai siten, että työntekijä maksaa työnantajalle vähintään veronarvon suuruisen korvauksen, jolloin luontoisetua ei synny.

- Yrityksen tuloverotuksessa vähennyskelpoista
- Arvonlisäverotuksessa vähennyskelpoista vähennettynä työntekijän osuudella (ei lounassetelit/ruokailulipukkeet)

KHO 2.4.2001/655

Työnantaja voi vähentää työpaikka- ja sopimusruokailuun liittyvien hankintojen hintaan sisältyvän arvonlisäveron. Lisäksi vähennyskelpoisia ovat välillisten kustannusten ostohintaan sisältyvä arvonlisävero esimerkiksi työruokailutilojen ja niihin suoritettujen ostojen osalta. Lounasetteleiden luovuttamisesta ei kuitenkaan synny vähennysoikeutta, sillä lounasetteelit ja lounaskortit ovat maksuvälineitä, joiden myynti on verotonta. Näin ollen työnantaja saa lounasseteliyhtiöltä verottoman laskun, josta ei vähennystä voi tehdä.

Autoetu

Kun työntekijä tai hänen perheensä käyttää yksityisajoihin työnantajan henkilö- tai pakettiautoa, katsotaan etu autoeduksi. Vapaassa autoedussa työnantaja maksaa kaikki autosta aiheutuneet kustannukset, kun taas käyttöedussa työntekijä suorittaa itse ainakin auton polttoainekulut.

Työajot ja yksityisajot on eriteltävä, mikäli työntekijällä on auton käyttöetu tai autoedun arvo laskeaan kilometrikohtaista arvoa käyttäen. Asunnon ja varsinaisen työpaikan väliset matkat ovat yksityisajoa. Työmatkat ovat työajoa eli siltä osin autoetua ei synny. Työmatka voi alkaa varsinaiselta tai toissijaiselta työpaikalta, asunnolta, työasunnolta tai majoituspaikasta toissijaisella työskentelypaikkakunnalla. Työajoa ovat matkat toissijaiselle työpaikalle, mutta toissijaisen työpaikan ja toissijaisella työskentelypaikalla olevan majoituspaikan välinen matka on yksityisajoa.

- Auton hankintameno tai leasingvuokra yrityksen tuloverotuksessa vähennyskelpoista, auton käyttökulut myös vähennyskelpoisia (KILA 1586)
- Työntekijän henkilökohtaisessa verotuksessa kodin ja varsinaisen työpaikan väliset matkakulut vähennyskelpoisia halvimman käytettävissä olevan kulkuneuvon mukaan, omavastuuosuus 600 euroa
 - Lisätietoa eri kulkuneuvoilla tehtyjen matkojen vähennysoikeuksista löytyy Verohallinnon nettisivuilta Henkilöasiakkaat > Veroilmoitus > Kodin ja työpaikan väliset matkakulut

- Arvonlisäverotuksessa vähennyskelvotonta

Henkilöautojen hankinta- ja käyttökustannusten arvonlisäverot ovat vähennyskelvottomia, mikäli autoa käytetään yrityksen liiketoiminnan lisäksi myös yksityiskäytössä. Pysäköintimaksut ovat kuitenkin vähennyskelpoisia, jos ne liittyvät verolliseen liiketoimintaan. Pakettiautojen arvonlisäverotuksessa vähennykset tehdään liikeajoista siinä suhteessa, kun autoa käytetään liike- ja yksityisajossa.

Puhelinetu

Puhelinetu syntyy työnantaja maksamista työntekijän vapaa-aikana soittamista yksityispuheluista. Matkapuhelinedulle vahvistettu arvo kattaa puheluista, tekstiviesteistä ja multimediateksteistä aiheutuneet kustannukset.

- Yrityksen tuloverotuksessa vähennyskelpoista
- Arvonlisäverotuksessa vähennyskelpoista yksityisen käytön osuudella vähennettynä

Puhelinkuluista on lähes mahdotonta erottaa työ- ja yksityispuhelut. Tällöin työnantaja voi vähentää koko puhelinlaskun sisältämän arvonlisäveron. Työnantaja suorittaa kuitenkin yksityiskäytön osalta oman käytön veroa puhelinedun raha-arvosta. Myös puhelimen hankinnasta johtuvat kulut ovat vähennyskelpoisia.

Mikäli työntekijä maksaa itse omat yksityispuhelunsa ja veloittaa työnantajalta työpuheluiden osuuden, ei arvonlisävero ole työnantajalle vähennyskelpoista, sillä puhelinpalveluiden ostajana on työntekijä.

VEROVAPAAAT HENKILÖKUNTAEDUT

Seuraavien henkilökuntaetujen verovapauden edellytyksenä on tavanomaisuuden ja kohtuullisuuden lisäksi se, että ne ovat koko henkilökunnan käytettävissä lukuun ottamatta sairaan lapsen hoitoetuja ja tietoliikenneyhteyttä. Etujen tulee olla työnantajan järjestämiä. Työnantajan tarjoamista verovapaista henkilökuntaeduista ei synny työntekijälle tulonhankkimiskuluja, joita hän voisi vähentää omassa verotuksessaan. Jos etuuden ei katsota olevan kohtuullinen, osa edusta voidaan tulkita työntekijän palkaksi, jolloin hän joutuu maksamaan edusta veroa.

Terveydenhuolto

Työnantaja on kustannuksellaan velvollinen järjestämään ehkäisevää työterveyshuoltoa työntekijöilleen henkilöstön määrästä riippumatta. Lakisääteisen työterveyshuollon sisältö ja laajuus vaihtelevat ala- ja työpaikkakohtaisesti. Lisäksi työnantaja voi halutessaan järjestää työhön liittymättömiä sairaanhoito- ja terveydenhuoltopalveluita tai ottaa työntekijöilleen sairaanhoitovakuutuksen, jonka vakuutusmaksu henkilöä kohden on enintään 400 euroa. Tavanomaisena ja kohtuullisena pidetään palveluita, joista työnantaja on oikeutettu saamaan sairaskorvauslain mukaista korvausta. Yrittäjä, joka tosiasiallisesti työskentelee yrityksessä, voi järjestää vapaaehtoisesti itselleen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ja lisäksi myös sairaanhoitoa sekä muita terveydenhoitopalveluita kohtuudella työpanokseensa nähden.

- Yrityksen tuloverotuksessa vähennyskelpoista (kelakorvausten jälkeen jäljelle jäävä osuus)
- Arvonlisäverotuksessa vähennyskelpotonta

Lääkärikeskuksen veloitukseen ei sisälly arvonlisäveroa, sillä kyseessä on verottoman terveyden- ja sairaanhoitopalvelujen osto. Vakuutusmaksut eivät myöskään sisällä arvonlisäveroa. Tästä syystä ei työnantajalla ole myöskään vähennysoikeutta.

Henkilökunta-alennus

Työnantaja voi tarjota työntekijöilleen henkilökunta-alennusta työnantajan tuottamista tai kaupan pitämistä tavaroista tai palveluksista. Verovapaussäännös koskee vain työnantajan valmistamia tai kaupan pitämiä tuotteita, ei esimerkiksi työnantajan käyttöomaisuutta. Alennus voi olla suuruudeltaan enintään sellainen, joka voitaisiin antaa myös parhaalle asiakkaalle.

KHO 2003/3038

Tavanomaisin henkilökunta-alennuksin luovutetut hyödykkeet ovat normaalia tavarantoimintaa.

Merkkipäivä tai muu vähäinen lahja

Työntekijöille voidaan antaa työnantajan puolesta merkkipäivälahja tai muu vähäinen lahja. Merkkipäivälahja voi olla suuruudeltaan 1-2 viikon bruttopalkkaa vastaava lahja. Muu vähäinen lahja kuten joululahja voi olla arvoltaan enintään 100 euroa henkilöä kohden. Työnantajalta saatu rahana tai siihen verrattavana suorituksena saatu lahja on aina veronalaista palkkatuloa.

- Yrityksen tuloverotuksessa vähennyskelpoista
- Arvonlisäverotuksessa vähennyskeltotonta

Merkkipäivälahja tai muu vähäinen lahja on vähennyskeltoton, sillä se on hankittu muuhun, kuin liiketoiminnan käyttöön.

Virkistys- ja harrastustoiminta

Työntekijöille voidaan tarjota verovapaana etuna omaehtoista liikunta- ja kulttuuritoimintaa enintään 400 euron arvosta vuodessa. Työnantajan järjestämälle kollektiiviselle virkistys- ja harrastustoiminnalle ei ole euromääräistä rajaa, kunhan kustannukset pysyvät kohtuullisina. Etu on työnantajakohtainen.

Myös osakeyhtiön osakkaat ja henkilöyhtiön yhtiömiehet voivat saada verovapaana etuna työnantajan virkistys- ja harrastustoimintaa, mikäli työskentelevät yhtiössä ja saavat tästä palkkaa. Liikkeen- ja ammatinharjoittajan virkistys- ja harrastustoiminnan kustannukset eivät voi olla verovapaita, sillä he eivät voi nostaa palkkaa, eivätkä näin ollen rinnastu työntekijään.

Virkistysmenoiksi katsotaan lisäksi työnantajan työntekijöilleen tarjoamat kahvit tai muut vähäiset virvokkeet, kunhan ne eivät korvaa lounasta.

- Yrityksen tuloverotuksessa vähennyskelpoista
- Liikuntamenot arvonlisäverotuksessa vähennyskeltotonta (virkistystilaisuuden yhteydessä vähennyskelpoista)

KHO: 2001-T-1764

Työntekijöiden vapaa-aikana omaehtoisesti tapahtuva kulutus on henkilökunnan yksityiskäyttöä ja näin ollen työnantajalle vähennyskeltotonta. Myöskään liikunta- ja kulttuurisetelien ostohintaan ei sisälly arvonlisäveroa, joten vähennysoikeus on suljettu pois.

- Virkistysmenot arvonlisäverotuksessa vähennyskelpoista

KHO: 1998-T-1229

Virkistysmenot ovat vähennyskelpoisia, mikäli työntekijä on järjestänyt tapahtuman ja päättänyt ajankohdan sekä paikan. Virkistystilaisuuksista aiheutuneet kustannukset ovat kaikki vähennyskelpoisia mukaan lukien tupakka- ja alkoholituotteet. Lisäksi koko henkilökunnan on täytynyt olla oikeus osallistua tilaisuuteen.

Yhteiskuljetus

Työnantaja voi järjestää työntekijöilleen yhteiskuljetusta asunnon ja työpaikan välisille matkoille. Yhteiskuljetusten tulee olla työnantajan etukäteen järjestämää säännöllistä kuljetusta pääsääntöisesti muulla kuin henkilöautolla. Jos kuitenkin kuljetusta joudutaan järjestämään eri suuntiin tai kuljetettävien määrä on vähäinen, voidaan verovapaana yhteiskuljetuksena pitää myös työnantajan järjestämää henkilöautokuljetusta. Taksikuljetus voi olla verovapaata yhteiskuljetusta, jos kuljetus on säännöllistä ja johtuu poikkeuksellisista työajoista.

- Yrityksen tuloverotuksessa vähennyskelpoista
- Arvonlisäverotuksessa vähennyskeltvotonta

KHO 25.9.2001 T 2290

Henkilökunnan asunnon ja työpaikan väliset matkat ovat yksityistä kulutusta, jolloin vähennystä ei saa tehdä.

Alennusliput

Liikenteenharjoittajan palveluksessa oleva työntekijä voi saada tavanomaisia ja kohtuullisia matkaan oikeuttavia vapaa- ja alennuslippuja työnantajaltaan. Edun tavanomaisuus on toimialakohtaista. Vapaa- ja alennusmatka voi olla tietyissä rajoissa toimialasta riippuen myös työntekijän lähiomaisten käytettävissä.

Alennus- tai vapaalipuin luovutetut tavanomaiset ja kohtuulliset matkat ovat normaalia palvelun myyntiä.

Työsuhdematkalippu

Työnantajan on mahdollista antaa työntekijöilleen joukkoliikenteen henkilökohtainen matkalippu asunnon ja työpaikan välisiä matkoja varten. Lippu on verovapaata tuloa 300 euroon asti sekä 600 ylittävältä osalta 3400 euroon saakka. Edun ollessa 300 euroa suurempi, työnantajan tulee saada selvitys todellisista matkakuluista.

- Yrityksen tuloverotuksessa vähennyskelpoista
- Työntekijä ei saa vähentää henkilökohtaisessa verotuksessaan asunnon ja työpaikan välisiä matkoja siltä osin kuin hän on saanut verovapaan työsuhdematkaedun, mutta omavastuuosuus (300 euroa) ja mahdollinen itse maksettu osuus lipusta on kuitenkin verotuksessa vähennyskelpoista
- Arvonlisäverotuksessa vähennyskeltotonta

Työsuhdematkalippu ei ole arvonlisäverotuksessa vähennyskelpoista, sillä sen katsotaan olevan työntekijän yksityistä kulutusta.

Sairaalan lapsen hoitoetu

Työnantaja voi tilapäisesti neljän päivän ajaksi järjestää työntekijän alle 10-vuotiaalle, sairastuneelle lapselle hoitoa, jos työntekijällä olisi oikeus hoitovapaaseen täysin palkkaeduin.

- Yrityksen tuloverotuksessa vähennyskelpoista
- Arvonlisäverotuksessa vähennyskelpoista

Julkaistua oikeuskäytäntöä työnantajalle aiheutuvien kustannusten arvonlisäverokohtelusta sairaalan lapsen hoitoedun kohdalla ei ole, mutta kustannuksen johtuvat ensisijaisesti työnantajayrityksen intressissä, jolloin niitä voitaneen pitää yrityksen liiketoimintaan liittyvinä kustannuksina.

Tietoliikenneyhteys

Työntekijällä voi olla käytössään työnantajan työkäyttöä varten järjestämä tietoliikenneyhteys, jonka yksityiskäyttö on verovapaata. Yhteys voi olla tietokoneella tai puhelimesta ja kiinteähintainen tai käytön mukaan laskutettava.

- Yrityksen tuloverotuksessa vähennyskelpoista
- Arvonlisäverotuksessa vähennyskelpoista

LIITE 2: KYSELYLOMAKE

Henkilökuntaedut

1. Onko yrityksessänne käytössä henkilökuntaetuja? *

- Kyllä
 Ei

(mikä vastaus on ”ei”, automaattinen siirtyminen kysymykseen nro 8)

2. Mitä luontoisetuja yrityksessänne on käytössä? *

- Autoetu
 Asuntoetu
 Autotallietu
 Puhelinetu
 Ravintoetu
 Ei luontoisetuja

3. Mitä verovapaita henkilökuntaetuja yrityksessänne on käytössä?

*

- Henkilökunta-alennus
 Sairaanhoidovakuutus
 Merkkipäivälahjat tai muut vähäiset lahjat
 Liikunta- tai kulttuurisetelit
 Kollektiivinen virkistys- tai harrastustoiminta

Jokin muu, mikä?

- Ei verovapaita henkilökuntaetuja

4. Kauanko henkilökuntaedut ovat olleet käytössä yrityksessänne? *

- 6 kk - 1 vuosi
 1 vuosi - 2 vuotta

- 2 vuotta - 5 vuotta
- 5 vuotta - 10 vuotta
- yli 10 vuotta

5. Miksi olette päätyneet antamaan henkilökuntaetuja? *

- Henkilökunnan sitouttaminen
- Työhyvinvointi
- Henkilökunnan palkitseminen ja motivointi

Jokin muu syy, mikä?

6. Koetteko, että henkilökuntaetujen ansiosta henkilökuntanne *

- on terveempää
- on motivoituneempaa
- on tuotteliaampaa
- yhteishenki on parantunut

jotain muuta, mitä?

- ei mitään edellisistä

7. Koetteko, että henkilökuntanne arvostaa henkilökuntaetuja? *

- paljon
- melko paljon
- melko vähän
- vähän
- en osaa sanoa

(automaattinen siirtyminen kysymykseen nro 9)

8. Miksi yrityksessänne EI ole käytössä henkilökuntaetuja? *

- koemme henkilökuntaedut liian kalliiksi
- ei ole tietoa henkilökuntaeduista ja niiden verokäsittelystä

emme koe, että niitä arvostetaan

jokin muu syy, mikä?

en halua vastata

9. Henkilökuntanne lukumäärä *

- 1-5
- 6-10
- 11-20
- 21-30
- 31-40
- yli 40