

# HENKILÖKUNTAEDUT VEROTUKSESSA

**Kati Malinen**



10.10.2023 webinaari



# Henkilökuntaedut verotuksessa

Webinaari 10.10.2023

Kati Malinen  
lakiasianjohtaja, OTK

Veronmaksajain keskusliitto ry / Verotieto Oy

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

1

## Erilaiset työsuhde-edut & verotus

- Tavanomaiset henkilökuntaedut (TVL 69 §)
  - Tarkoituksena ei ole korvata rahapalkkaa, eivätkä yleensä muodostu työsuhteen ehtoiksi.
    - Ei voida hyödyntää henkilökohtaisessa palkitsemisessa.
- Veronalaiset edut eli luontoisedut (TVL 64 §)
  - Korvaavat rahapalkkaa ja ovat työsuhteen ehtoja = osa palkitsemista.
  - Ei tarvitse tarjota koko henkilöstölle.
  - Verotetaan ansiotulona (palkkana).
    - Tavallisimmille eduille määritelty luontoisetuarvo Veroh:n päätöksessä (varovainen arvostus)
    - Osa säädetty kuitenkin verovapaiksi.
- Muut osittain / kokonaan verovapaaksi säädetty (TVL 66-68 §:t sekä 69 a, 69 b ja 69 c §:t) tai sellaisiksi katsottavat edut (TVL 29 §)
  - Verovapauden edellytyksenä ei välttämättä ole kollektiivisuus.

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

2

## Voiko hyvästä suorituksesta palkita verotta?

- Jos edun antamisella on tarkoitus palkita hyvästä työsuorituksesta taikka se muutoin on annettu selvästi palkan sijasta tai vastikkeena työstä, ei se lähtökohtaisesti ole verovapaa.
- Osoituksena palkanluonteisuudesta voi olla, että
  1. edusta kieltäytyneelle korvataan etu rahana
  2. etu on vain tietyn henkilöryhmän tai henkilön käytössä ilman perusteltua syytä
  3. palkka on epätavanomaisen pieni ja verovapaiden etujen määrä merkittävä
  4. edun saaminen pienentää rahapalkkaa.
- Poikkeuksena hyvin vähäiset edut - symboliset tai lähinnä muistoarvoa sisältävät edut, jotka eivät säästä merkittävästi elantokustannuksia.
- Verovapaita luontoisetuja voi kuitenkin käyttää palkitsemisessa!

**VERONMAKSAJAT**  
*Puolenpitoa.*

3

## Verovapaa henkilökuntaetu vai palkkio työsuorituksesta?

- Erilaiset henkilökuntaedut ja luontoisedut voidaan järjestää myös niin, että työntekijä voi valita haluamansa edun usean verovapaan edun joukosta.
- Jos tarjotut edut luonteeltaan täyttävät verovapauden edellytykset, työnantaja voi antaa mahdollisuuden valita erilaisten verovapaiden etujen välillä.
  - Ongelma: missä menee valinnanvapauden raja?
  - Jos järjestetty kohdennetulla maksuvälineellä, kunkin edun tulee täyttää verovapauden edellytykset.
    - Työnantajan rajattava ennalta, missä paikoissa maksuvälinettä voi käyttää, maksuvälineen tulee olla henkilökohtainen jne.
    - Ainakin hieronta, fysioterapia ja hammashoito mahdollista järjestää kohdennetulla maksuvälineellä.

**VERONMAKSAJAT**  
*Puolenpitoa.*

4

## Turun HAO 09.06.2015 15/0290/3

Ennakkoratkaisuhakemuksen mukaan työnantaja A:n tarkoituksena on ottaa käyttöön ns. nopean palkitsemisen ohjelma. Yksi palkitsemisen muodoista on enintään 100 euron suuruiset tavara- ja palvelupalkkiot. Ratkaisevaa palkkioiden saamiseksi on, että työntekijä henkilökohtaisesti tai työryhmä on osoittanut käytöksellään, saavutuksellaan tai suorituksellaan A:n arvojen mukaista toimintaa ja toiminut siten esimerkkinä muille. Vuosittain on tarkoitus palkita enintään 25 % henkilöstöstä, ja pääsääntöisesti henkilö voi saada yhden palkkion vuodessa.

Ennakkoratkaisun mukaan A:n on toimitettava tavara- ja palvelupalkkioista ennakonpidätyks ja suoritettava työnantajan sosiaaliturvamaksu.

Hallinto-oikeus hylkäsi A:n valituksen ja totesi, että **suunniteltu palkkio liittyy kiinteästi palkkion saavan työntekijän työtehtävien hoitamiseen. Palkkion myöntäminen perustuu lisäksi työnantajatahon yksittäistapaukselliseen harkintaan, eikä ole tarkoitettukaan, että palkkioetu on vuosisasolla koko henkilökunnan saavutettavissa.** Kyse ei ole tuloverolaissa tarkoitettusta verovapaasta tavanomaisesta henkilökuntaedusta. Palkkiot ovat työntekijöiden ennakoperintälaissa tarkoitettua palkkaa.

Ennakoperintälaki 13 §, Tuloverolaki 29 § 1 mom, Tuloverolaki 61 § 2 mom, Tuloverolaki 69 §  
KHO – valituslupahakemus hylätty

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

5

## Tavanomaiset henkilökuntaedut (TVL 69 §)

### ▪ Laissa luetellut edut:

- Terveystenhoito
- Henkilökunta-alennus
- Merkkipäivä- tai muu vähäinen lahja
- Virkistys- ja harrastustoiminta (myös omaehtoinen kulttuuri- ja liikuntatoiminta)
- Yhteiskuljetus asunnolta työpaikalle
- Liikenteenharjoittajan tarjoama vapaa- tai alennuslippu
- Sairaalan lapsen hoito
- Tietoliikenneyhteyden yksityiskäyttö

Kollektiiviset edut

Yksilölliset edut

Myös muut vastaavat tavanomaiset ja kohtuulliset edut voivat olla verovapaita, mutta veronalaisuus ratkaistaan tapauskohtaisesti TVL 29 §:n nojalla.

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

6

## KHO 2016:139

Puolustusvoimat / Ilmavoimien esikunta oli pyytänyt Verohallinnon ennakkoratkaisua siitä, tuliko sen toimittaa ennakonpidätys antaessaan hakemuksessa tarkoitetun lentomat kustusedun työntekijöilleen ja työntekijöiden perheenjäsenille ja lähiomaisille.

Korkein hallinto-oikeus katsoi, että Puolustusvoimien antamaa lentomat kustusetua työntekijälle tai tämän perheenjäsenelle ja lähiomaiselle ei voitu pitää tuloverolain 29 §:n 1 momentissa tarkoitettuna veronalaisena tulona ja ennakkoperintälain 13 §:n 1 momentin tarkoittamana palkkana, josta Puolustusvoimien olisi toimitettava ennakonpidätys. Ennakkoratkaisu. Äänestys 4 - 1.

Tuloverolaki 29 § 1 momentti

Ennakkoperintälaki 13 § 1 momentti

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

7

## Itä-Suomen HAO 28.01.2020 20/0077/1

Kuntayhtymä A oli hakenut ennakkoratkaisua siitä, syntyykö sen järjestämästä ja maksamasta lastenhoitoavusta kuntayhtymän työntekijöille veronalainen luontoisetu, josta A:n on toimitettava ennakonpidätys ja maksettava työnantajan sairausvakuutusmaksu.

A on palkannut kesätöihin nuoria, joita on osoitettu hoitamaan A:n työntekijöiden 7 - 9 vuotiaita lapsia työntekijöiden koteihin heidän ollessaan töissä. Hoitojaksot ovat kestäneet pääsääntöisesti 2 viikkoa ja lastenhoito-palvelua käyttäneet työntekijät on valittu hakumenettelyn kautta.

HAO katsoi, että työntekijöille syntyy elantokustannusten säästöä, kun työnantajan maksama lasten kesäajan hoito korvaa vaihtoehtoisella tavalla järjestetyn hoidon kustannuksia. Kun otettiin huomioon A:n tarjoaman lastenhoitoavun kesto ja muut ehdot, hallinto-oikeus katsoi, että työntekijöiden kotona järjestetystä lastenhoidosta muodostunut **etu ei ole sellainen tavanomainen ja vähäinen sosiaalietuus, jonka voitaisiin katsoa olevan saajalleen verovapaata tuloa.** HAO:n mukaan A:n olisi toimitettava ennakonpidätys, mutta ei maksettava työnantajan sairausvakuutusmaksua.

Ennakkoperintälaki 1 § 1 mom., 13 § 1 mom. 1 kohta ja 3 mom.

Tuloverolaki 29 § 1 mom., 64 § 1 mom. ja 69 § 3 mom.

Sairausvakuutuslaki 11 luku 2 § (1113/2005) 1 mom. 1 kohta, 3 mom. ja 4 mom.

Sairausvakuutuslaki 11 luku (535/2019) 3 § 3 mom. 1 kohta

Laki työnantajan sairausvakuutusmaksusta 5 § 1 mom. ja 3 mom. (771/2016 ja 537/2019)

Lainvoimainen.

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

8

## Verovapaat luontoisedut 2021 alkaen

- Työnantajan työntekijälleen antama polkupyöräetu on vuodesta 2021 alkaen verovapaa etu 1 200 euroon asti vuodessa (TVL 64 § 4 mom).
- Työsuhdematkalippu on vuodesta 2021 alkaen verovapaa etu enintään 3 400 euroon asti vuodessa (TVL 64 § 3 mom).
- Vuosina 2021-2025 työntekijälle ei synny veronalaista etua työnantajan kustantaessa työntekijän käyttöetuauton tai oman auton lataamisen työpaikalla tai julkisessa latauspisteessä (TVL 64 § 5 mom).

**VERONMAKSAJAT**  
*Puolenpitoa.*

9

## Kollektiivisten henkilökuntaetujen verovapauden edellytykset (TVL 69 § 1 mom)

- Ollakseen verovapaita, henkilökuntaetujen oltava
  1. koko henkilökunnan ja/tai työnantajan palveluksesta eläkkeelle jääneiden käytettävissä
    - Yhdenkin työntekijän saama etu voi olla kollektiivinen, jollei muita työntekijöitä ole.
    - Perustellusta syystä kollektiivisuudesta voidaan poiketa.
  2. tavanomaisia ja kohtuullisia
    - Arvioinnissa lähtökohtana yleensä edun järjestämisestä työnantajalle aiheutuvat kustannukset tai työntekijälle koituvan säästön määrä.
    - Myös edun sisällöllä ja tavanomaisuudella voi olla merkitystä.
    - Yleensä ei merkitystä erityyppisten etujen lukumäärällä tai kokonaisarvolla.

**VERONMAKSAJAT**  
*Puolenpitoa.*

10

## KHO 2020:78

B-konserniin kuuluvan A Oy:n tarkoituksena oli tarjota B-konserniin kuluihin matkailupalveluja tarjoavien yhtiöiden henkilökunnalle veloituksetta käyttöoikeus kaikkiin konserniyhtiöiden tarjoamiin matkailupalveluihin, joita olivat muun ohella hotellien kuntosalit ja uima-altaat, minikylpylät sekä laskettelurinteet hissikortteineen. Palvelut olisivat ensisijaisesti konserniyhtiöiden asiakkaiden käytössä näiltä erikseen perittyä maksua vastaan tai majoituksen hintaan sisältyvinä, ja työntekijöiden palvelujen käyttöä voitaisiin rajoittaa asiakkaiden käytön mahdollistamiseksi. Yhtiön ilmoituksen mukaan edun järjestämisestä ei aiheutuisi sille erillisiä lisäkustannuksia.

Korkein hallinto-oikeus katsoi, että konserniyhtiöiden matkailupalvelujen käyttöön perustuvaa **etua ei voitu pitää tuloverolain 69 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla tavanomaisena ja kohtuullisena**, kun otettiin huomioon käyttöedun piiriin kuuluvien palvelujen sisältö ja se seikka, että oikeus käyttää palveluja kohdistui rajoituksetta konserniyhtiöiden kaikkien laajalla maantieteellisellä alueella sijaitsevien toimipaikkojen mainittuihin palveluihin. Etua oli pidettävä työntekijöiden ennakoperintälain 13 §:ssä tarkoitettuna palkkana, josta yhtiön oli toimitettava ennakonpidätys. Verohallinnon antama enakkoratkaisu, joka on ollut voimassa vuoden 2019 loppuun saakka.

Ennakoperintälaki 13 § 1 ja 3 momentti  
Tuloverolaki 69 § 1 momentti 2 ja 4 kohta

**VERONMAKSAJAT**  
*Puolenpitoa.*

11

## Milloin henkilökuntaeduissa voi olla eroja?

- Kollektiivisten henkilökuntaetujen siis oltava lähtökohtaisesti kaikkien käytettävissä, jotta voisivat olla verovapaita.
- Hyväksyttäviä syitä rajoittaa etujen tarjoamista tai antaa erilaisia etuja voivat olla:
  - Työsuhteen vähimmäiskeston, työaikaan tai poissaoloon liittyvä peruste
  - Etu ei luonteeltaan ole kaikkien käytettävissä yhtä aikaa
  - Eri henkilöstöryhmien tai toimipisteiden edut
  - Erillisten liiketoiminta-alueiden erot
  - Konserniyritykset
  - Yritysjärjestelyiden jälkeiset tilanteet
  - Valintamahdollisuus kahden eri edun välillä

**VERONMAKSAJAT**  
*Puolenpitoa.*

12

## Kenelle TVL 69 §:n henkilökuntaetuja voidaan antaa?

- Verovapauden edellytyksenä on, että etu on saatu työnantajalta.
- Voidaan tarjota palkansaajille sekä hallintoelimiin kuuluville, yrityksessä tosiasiasa työskenteleville henkilöille.
  - Jollei työsuhdetta ole (esim. vuokratyöntekijät, harjoittelijat), ei lähtökohtaisesti voi saada henkilökuntaetujakaan, mutta voi olla mukana kollektiivisessa virkistystoiminnassa.
    - Järjestelyt, joista ei synny lisäkuluja, on yleensä tarjottava myös vuokratyöntekijöille.
  - Voidaan yleensä soveltaa myös muilta konserniyhtiöiltä saatuihin etuihin.
  - Asiakkailta/päämiehiltä saadut edut eivät ole henkilökuntaetuja.
  - Yleensä ei voida myöntää työntekijöiden puolisoille.
- Myös Oy:n osakkaalle, kun osakas tosiasiallisesti työskentelee yhtiön palveluksessa työntekijään rinnastuvassa asemassa.

**VERONMAKSAJAT**  
*Puolenpitoa.*

13

## Osakkaan henkilökuntaedut

- Yhtiön koko vaikuttaa siihen, minkälaisia henkilökuntaetuja yhtiössä työskentelevä osakas voi saada.
  - Osakas voi saada henkilökuntaetuja, vaikkei muuta henkilökuntaa olisikaan, kunhan tosiasiallisesti työskentelee yhtiön hyväksi.
  - Jos henkilökuntaa on, voi saada samat edut kuin muulla henkilökunnalla. Toisaalta huolehdittava, että myös muille työntekijöille annetaan osakkaan ottamat henkilökuntaedut.
- Jos henkilökuntaan kuuluu vain pieni määrä osakkaita, ”turvallisia” etuja ovat ainakin työterveyshuolto, omaehtoinen virkistys- ja harrastustoiminta 400 euroon asti (esim. virikesetelit)
  - Myös vakuutusedut, kuten sairauskuluvakuutus sekä tietoliikenneyhteyden yksityiskäyttö.
- Palkanmaksu ei ole henkilökuntaetujen verovapauden edellytys. Kokonaispalkan ja etujen kuitenkin oltava kohtuullisessa suhteessa osakkaan työpanokseen.
- Tyypillisiä käytännön ongelmatilanteita ovat erilaiset juhlatilaisuudet, lahjat, työterveyshuolto ja sen järjestämistapa, vakuutukset jne

**VERONMAKSAJAT**  
*Puolenpitoa.*

14

## Liikkeen- ja ammatinharjoittajat

- Liikkeen- ja ammatinharjoittajalla ei ole erillistä yritystä tai työnantajaa.
  - Ei siis sellaista tahoa, jolta yrittäjä itse voisi saada luontoisetuja tai henkilökuntaetuja.
  - Yrittäjälle itselleen järjestettyjen etujen kulut eivät yleensä vähennyskelpoisia elinkeinotoiminnan kuluina.
  - Verotettavia luontoisetuja ei voi saada lainkaan.
- Voi järjestää työntekijöilleen verovapaita henkilökuntaetuja ja vähentää näistä aiheutuvat menot EVL 7§:n nojalla.
- Yrittäjäkin voi osallistua kollektiivisiin tilaisuuksiin henkilöstön ohella ilman, että kulujen vähennysoikeus kärsii.
  - Esim. osallistua pikkujouluihin tai nauttia aamupalaverissa saman kokoustarjoilun kuin muukin henkilökunta.
  - Ei voida hyödyntää sellaisia kollektiivisia etuja, joita voi käyttää vain yksi henkilö kerrallaan, esim. urheiluseuran tai kaupunginorkesterin kausikortti.
- Myös yrittäjän työterveyshuolto voi olla vähennyskelpoinen elinkeinotoiminnan kuluna.

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

15

## Veronalaisten etujen käsittely

- Ei-kollektiivinen etu
  - Palkkaa koko määrältään (osakkaan peitelty osinko 100 % ansiotuloa).
    - Työnantajalla vähennysoikeus pl. peitelty osingon tilanteet.
  - Tietyn tasoisen tarjotun henkilökuntaedun päälle tarjottu ei-kollektiivinen lisäetu veronalaista vain lisäedun määrästä (KHO 2017:60 sairauskuluvakuutus, KHO 2018:131 lahja).
  - Palkan määrästä toimitettava ennakonpidätys, maksettava työnantajan sairausvakuutusmaksu ja ilmoitettava tulorekisteriin.
- Kollektiivinen etu, mutta ei tavanomainen ja kohtuullinen.
  - Menettely lähtökohtaisesti sama työntekijöillä ja osakkailla, jos etu kaikkien käytössä.
  - Lähtökohta: veronalaista vain tavanomaisen ja kohtuullisen ylittävältä osin.
    - Esim. henkilökunta-alennus, merkkipäivälahja, työterveyshuolto, omaehtoinen kulttuuri- & liikuntatoiminta.
  - Ennakonpidätys ja tulorekisteri-ilmoitus veronalaiselta osin, ei sava-maksua.
- **Merkkipäivä- ja vastaavat lahjat - tarkista Sava-maksuvelvollisuus Veroh:n ohjeesta!**

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

16

## Työnantajan lahjat

- Merkkipäivälahja tai muu vähäinen lahja on verovapaa, jollei ole saatu rahana tai siihen verrattavana suorituksena.
  - Työnantajan valitsema.
  - Noudatettava yhtenäistä käytäntöä.
  - Merkkipäiviä:
    - Hääpäivä, pitkäaikaiseen palvelukseen perustuva merkkipäivä (min 10 v)
    - 40-, 50-, 60- ja 70-vuotispäivä
    - Työnantajayrityksen ikään liittyvät merkkipäivät.
    - Eläkkeelle siirtyminen. Muut läksiäiset eivät merkkipäiviä - näihin muistamisiin sovelletaan vähäisen muun lahjan euomääräistä rajaa.
- Lahjasta luopuminen hyväntekeväisyyskohteen hyväksi ei realisoi palkkatuloa, vaikka voisi esittää toiveen kohteesta.

**VERONMAKSAJAT**  
*Puolenpitoa.*

17

## Työnantajan lahjat

- Kohtuullinen työntekijän merkkipäivänä annettava lahja yleensä enintään 1-2 viikon bruttopalkan arvoinen.
  - Arvo voi siis vaihdella työntekijäkohtaisesti, ellei omassa merkkipäivälahjaohjeistuksessa tai – käytännössä sovittu noudatettavaksi muuta periaatetta.
  - Raja koskee kerralla saatavaa kokonaisuutta.
  - Matka, palvelu, esine jne, kunhan ei liian vapaasti valittavissa.
  - Työnantajan merkkipäivänä saatu lahja ei voi olla yhtä arvokas ja arvon tulee lisäksi olla sama koko henkilökunnalle.
- Muu vähäinen lahja
  - Enimmäisarvo n. 100 € yhteensä vuodessa.
  - Joululahja, lahja tutkinnon suorittamisesta / lapsen syntymästä, työpaikan vaihdos jne.
  - Rajaa sovelletaan myös, kun työnantaja osallistuu työporukan järjestämään lahjakeräykseen pienellä summalla.

**VERONMAKSAJAT**  
*Puolenpitoa.*

18

## Työnantajan antamat lahjakortit

- Voidaan katsoa työnantajan valitsemaksi lahjaksi, kunhan työnantaja selvästi etukäteen rajaa käyttökohteen tietyistä paikasta hankittavaan esineeseen tai palveluun.
  - Voi jättää valinnanvaraa vaihtoehtojen välillä, mutta lahjaa ei saa valita näiden ohi.
  - Ilmeisesti vaihtoehtojen lukumäärälle ei sinällään mitään rajaa, kunhan yksilöity tietyn palvelun tai esineen ostoon.
- Ei saa muuttaa rahaksi, tulee olla henkilökohtainen.
- Eivät saa oikeuttaa mihin tahansa tuotteeseen tai palveluun tietyssä liikkeessä kuten yksilöimättömät tavaratalojen lahjakortit.
  - Kuitenkin esim. lahjakortti tiettyyn ravintolaan/ravintolaketjuun, lahjakortti tapahtumalipun hankintaan tms voi olla verovapaa.
  - Lahjakorttia voidaan pitää yksilöitynä silloin, kun työnantaja on valinnut tietyn yrityksen tai palveluntarjoajan tuotteen, tuotteet, tuoteryhmän tai palvelun, johon lahjakorttia voi käyttää.

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

19

## KHO 2018:131

B Oy:ssä toimitetussa verotarkastuksessa oli todettu, että yhtiön sisäisen ohjeen mukaan eläkkeelle jäännin kohdalla yhtiö oli muistanut 60 vuotta täyttäneitä B-mitalin saaneita henkilöitä joko taulutelevisiolla, kannettavalla tietokoneella tai polkupyörällä. Muut eläkkeelle jääneet olivat ohjeen mukaan saaneet kristallivaasin. B Oy:n hallituksen puheenjohtaja A oli jäänyt eläkkeelle vuonna 2011. A oli tällöin saanut B Oy:ltä merkkipäivälahjana 12 920 euron arvoisen Rolex-merkkisen rannekellon pitkäaikaisesta hallitustyöskentelystään. A:n verovuoden 2011 verotusta oli oikaistu hänen vahingokseen, ja hänen veronalaisiin tuloihinsa oli luettu lahjana saadun rannekellon arvo kokonaisuudessaan.

Korkein hallinto-oikeus katsoi, ettei A:n saama rannekello ollut tavanomainen ja kohtuullinen merkkipäivälahja. Yhtiön eläkkeelle lähdön vuoksi antamissa lahjoissa oli kuitenkin kyse yhtiön koko henkilökunnan saatavilla olleesta edusta. Asiassa ei ollut väitetty, etteivät muun henkilökunnan saamat lahjat olleet tavanomaisia ja kohtuullisia. Tämän vuoksi **A:n veronalaiseksi tuloksi ei ollut tullut lukea sitä osaa hänen saamansa lahjan arvosta, joka vastasi sen lahjan arvoa, jonka hän olisi saanut, jos B Oy olisi antanut hänelle lahjan, joka olisi vastannut yhtiön muille eläkkeelle lähteneille työntekijöille antamia tavanomaisia ja kohtuullisia lahjoja.** Korkein hallinto-oikeus ei ottanut välittömästi tutkittavakseen sitä, mikä olisi ollut A:n eläkkeelle lähtemisen vuoksi saaman kohtuullisen ja tavanomaisen lahjan arvo, vaan kumosi hallinto-oikeuden ja oikaisulautakunnan päätökset sekä verovelvollisen vahingoksi toimitetun veronoikaisun ja palautti asian Verohallinnolle uudelleen käsiteltäväksi.

Verovuosi 2011. Äänestys 3 - 2.

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

20

## Työterveyshuolto

- Verovapaa etu, jos terveydenhuolto
  - on työnantajan järjestämä (ostettu palvelu, oma lääkäri, lähete)
  - perustuu kirjalliseen asiakirjaan, jossa sen tavoitteet, taso ja laajuus sekä menettely etukäteen määritelty
  - on tavanomaista ja kohtuullista (**max 3 000 €** per hoitotapahtuma) sekä
  - on samatasoisena koko henkilökunnan käytössä.
- Verovapaata lähtökohtaisesti terveydenhuolto, josta työnantaja saa KELA-korvausta.
  - Myös kohtuulliset erikoislääkäripalvelut ja hammashoitokulut, vaikka eivät olekaan KELA-korvattavia sekä fysioterapia, lääkkeet, jatkotutkimukset, työn edellyttämät erikoissilmälasit, kohtuulliset leikkauskulut.
- Verovapaa työterveyshuolto voidaan järjestää myös kohdennetuin maksuvälinein, jos etukäteen määritelty, missä etua voi käyttää.

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

21

## Sairaanhoitovakuutukset

- Pakollista työterveyshuoltoa voi täydentää myös sairaanhoitovakuutuksella.
- Verovapautta arvioidaan vakuutuksesta työnantajalle aiheutuvien kulujen ja vakuutusturvan kattavuuden perusteella.
  - Sekä vakuutusmaksun, korvattavien kustannusten laadun että korvausten enimmäismäärän oltava tavanomaisia ja kohtuullisia.
  - Keskimääräinen vakuutusmaksu per työntekijä max **noin 400 - 1 000 € / vuosi**.
  - Kohtuullinen enimmäiskorvaus per sairaus/tapaturma noin **10 000 €**.
    - Vakuutuksen voimassaoloaikana voidaan maksaa enemmänkin korvauksia.
- Jos edellytykset eivät täyty, vakuutuksesta syntyy veronalainen etu.
  - Jos otettu samantasoisena koko henkilökunnalle, veronalaista pitäisi lain sanamuodon ja oikeuskäytännön mukaan olla vain tavanomaisen ja kohtuullisen edun ylittävä osa? Veroh:n ohjeen mukaan kuitenkin vakuutusmaksun tällöin veronalaisia koko määrältään.
  - Jos yksi henkilöstöryhmä saa muita laajemman vakuutuksen, verovapaa etu siltä osin, kuin vastaa muun henkilöstön tavanomaisen ja kohtuullisen edun määrää.

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

22

## Työnantajan järjestämä kollektiivinen virkistys- ja harrastustoiminta

- Koko henkilökunnalle suunnattua, lähtökohtaisesti yhteisöllistä toimintaa.
  - Edun oltava kaikkien käytettävissä / varattavissa.
  - Voidaan järjestää eri aikaan tai eri tavoin henkilöstöryhmille tai osastoille, kunhan edun suuruus on kaikille suunnilleen sama.
- Oltava työnantajan järjestämää:
  - **Työnantaja valitsee** virkistystavan ja paikan/paikat virkistystoiminnalle.
    - Työntekijä voi valita ajankohdan ja paikan ennalta määritellyistä paikoista.
    - Esim. järjestetään tilat, tuetaan yhteisiä tilaisuuksia tai maksetaan kustannukset ulkopuoliselle palveluntarjoajalle.
  - Työntekijän omien harrastuskustannusten korvaaminen ei ole verovapaata.
- Oltava tavanomaista ja kohtuullista, mutta ei tarkkaa euromääräistä rajaa kohtuullisuudelle (vrt. omaehtoinen liikunta- kulttuuritoiminta).

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

23

## KVL 30/2017

Hakemuksen mukaan hakijan työnantaja aikoi hankkia kaikille työntekijöilleen hierontaedun, jonka työntekijäkohtainen arvo oli 30 euroa kuukaudessa. Edun tarjoaminen toteutettiin hakemuksessa kuvatun X-palvelun kautta siten, että hakijan työnantaja teki sopimuksen palvelun toimittajan kanssa ja valitsi ne palveluun liittyneet hierontasopimuspaikat, joissa henkilökunta voi käyttää hierontaetuaan. Valinnan yhteydessä myös hakijan työnantajan ja hierontasopimuspaikan välille muodostui sopimussuhde.

Sen jälkeen kun hakijan työnantaja oli maksanut X-palvelun toimittajan lähettämän laskun, hakijalla oli mahdollisuus ottaa hierontaetu käyttöönsä valituissa hierontasopimuspaikoissa työnantajan määrittelemän euromäärän rajoissa. Hierontasopimuspaikan edustaja varmisti edun käyttöoikeuden käyttöoikeuskoodin perusteella ja kuittasi sen käytetyksi joko kokonaan tai osittain. X-palvelun toimittaja maksoi hierontasopimuspaikalle tämän toteuttamista hierontapalveluista ja vähensi tilityksen yhteydessä oman palvelupalkkionsa.

Hakemuksen mukaan X-palvelun kautta tarjottavaa etua voi käyttää ainoastaan hierontapalveluihin, eikä hakija voinut muuttaa etuaan rahaksi tai siirtää sitä toiselle henkilölle.

Kun otettiin huomioon hakemuksessa kuvattua hierontapalvelua koskevat ehdot, keskusverolautakunta katsoi, että kyseistä palvelua voitiin pitää tuloverolain 69 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettuna työnantajan tarjoamana virkistyspalveluna ja että palvelun tarjoamisesta hakijalle muodostuva etu oli mainitussa lainkohdassa tarkoitettulla tavalla tavanomainen ja kohtuullinen. Siten kyseisen henkilökuntaedun tarjoamisesta ei muodostunut hakijan verotuksessa veronalaista etua. Ennakkoratkaisu verovuosille 2017 ja 2018.

Tuloverolaki 69 § 1 mom. 4 kohta

Lainvoimainen

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

24

## Esimerkkejä yhteisöllisestä virkistystoiminnasta

### Vapaa-ajan viettopaikka

- Oma tai vuokrattu
- Voi olla vaihtoehtoja, mutta ei vapaata valintaoikeutta esim. kaikkiin tietyn palveluntarjoajan majoituksiin.

### Urheilutoiminta

- Ostettu ohjattu liikuntatunti
- Työnantajan omat liikuntatilat ja urheiluvälineet työntekijöiden käyttöön
- Kaikkien varattavissa olevat liikuntavuorot

### Virkistystilaisuudet

- Koko henkilökunnan tai tietyn osaston yhteinen tilaisuus
- TYKY-päivä, teatterikäynnit, urheilutapahtumat
- Yhteiset juhlatilaisuudet
- Myös etätilaisuudet

### Vähäinen tarjoilu

- kahvi- ja kahvileipätarjoilu, virvoitusjuomat, hedelmät
- Runsas tarjoilu esim. aamiais- tai lounasaikaan voidaan katsoa ravintoeduksi.
- Ateriat työmatkalla / varsinaisella työpaikalla?

### Hieronta

- Työpaikalla tai sopimuksen/lähetteen perusteella palveluntarjoajan luona
- Myös kohdennetulla maksuvälineellä

**VERONMAKSAJAT**  
*Puolenpitoa.*

25

## Esimerkkejä yhteisöllisestä virkistystoiminnasta

### Kausikortit urheilu- ja kulttuuritapahtumiin

- Kaikilla oltava tosiasiallinen mahdollisuus edun käyttöön esim. varauslistalla.

### Harrastuskerhot

- Työntekijät eivät saa vapaasti valita, mitä harrastetaan kerhon puitteissa.
- TA voi rahallisesti tukea kerhotoimintaa.

### Osallistumismaksut urheilu- kilpailuihin tai -tapahtumiin

- Ulkopuolisen järjestämät, jos osallistuminen työnantajan intressissä (esim. firman oma joukkue)
- Myös matkakulut, jos osallistuminen työnantajan intressissä

### Lehtitilaukset ja digilehdet

- Digilehdet rinnastettavissa työpaikalle tilattaviin lehtiin, vaikka luettavissa myös vapaa-ajalla.
- Yksittäiselle henkilön lehtitilaus palkkaa, jollei liity henkilön työtehtäviin.

### Mainostarkoituksessa annettavat vähäarvoiset urheiluvarusteet

- Lippis, t-paita tms
- Kilpailupalkinto esim. Tyhypsäpäivässä max. 100 €

**VERONMAKSAJAT**  
*Puolenpitoa.*

26

## Omaehtoinen liikunta ja kulttuuritoiminta

- Verovapaa henkilökuntaetu 400 euroon asti vuodessa.
  - Omaehtoista on toiminta, jossa **työntekijä saa itse valita harrastusajan ja harrastuspaikan sekä -tavan** useiden vaihtoehtojen joukosta.
    - Esim. työnantajan tarjoamat kulttuuri-, liikunta- ja virikeseteli ym. maksulipukkeet, -sovellukset ja muut maksuvälineet.
  - Raja koskee paitsi erilaisia maksuvälineitä, myös suoraan toiminnan tarjoajan/välittäjän kanssa solmittuja suoraveloitussopimuksia – ym sopimuksia, jos työntekijä voi valita harrastustavan ja -ajankohdan.
  - Kaikki tällainen toiminta lasketaan yhteen euromääräisen rajan täyttymistä tutkittaessa, mutta eri työnantajilta saatuja etuja ei lasketa yhteen.

**VERONMAKSAJAT**  
*Puolenpitoa.*

27

## Omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta

- Työntekijän omaehtoiseen liikunta- ja kulttuuritoimintaan annettua maksuvälinettä voi tätä käyttää myös etäyhteydellä tapahtuvaan reaaliaikaiseen osallistumiseen kulttuuritapahtumaan tai tilaisuuteen.
  - Mahdollistaa myös sarja- ja kausilippujen ostamisen esim. tietyn urheilujoukkueen otteluihin tai orkesterin konsertteihin.
    - Kk-maksulliset palvelut, kuten suoratoistopalvelut, rajattu soveltamisajan ulkopuolelle.
- Maksuvälineellä maksettavana kulttuuritoimintana pidetään nykyisin myös urheiluun ja eri taiteenaloihin liittyviä **messuja**.

**VERONMAKSAJAT**  
*Puolenpitoa.*

28

## Etätyö ja työsuhde-edut

- Luontoisetuna verotettavan ravintoedun voi antaa etäpäiviltäkin.
- Virkistystilaisuuden tarjoiluineen voi järjestää myös etäyhteyksin.
- Työtehtävien hoitoa varten kotiin järjestetty tietoliikenneyhteys (TVL 69 § 4 mom).
  - Yksityiskäyttö on verovapaa etu, jos **työnantajan hankkima ja suoraan toimittajalle maksama**.
  - Asennuskulut, kanavapaketit tms eivät verovapaita.
  - Ei tarvitse olla koko henkilökunnan käytössä.
- Etätyöskentelytilan ergonomiaa parantavat kalusteet ja työvälineet voi antaa työntekijän käyttöön verovapaasti.
  - Edellytyksenä ettei laitteiden, kalusteiden ja työvälineiden omistus siirry työntekijälle.
  - Työkäyttöön hankittujen työvälineiden yksityiskäytöstä voi kuitenkin syntyä myös verotettava etu. "Turvallisesti" voi hankkia ainakin sähköpöydän ja tuolin.

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

29

## Polkupyöraetu

- Vuodesta 2021 alkaen verovapaa etu 1 200 euroon asti vuodessa.
- Polkupyöraetu on kyseessä, kun työntekijä saa työnantajan omistaman tai leasing-sopimuksella hankkiman polkupyörän yksityiskäyttöön tai työnantaja muuten järjestää vastaavan käyttöoikeuden.
  - Ajoneuvolaissa määritelty polkupyörä, ei esimerkiksi sähköpotkulautaa tai yli 250 watin tehoisella sähkömoottorilla varustettu sähköpyörä.
  - Voidaan antaa verovapaasti myös osana liikkumispalvelupakettia.
- Jos työntekijällä myös työsuhdematkalippu, verovapaa etujen yhteismäärä 3 400 euroa vuodessa.
  - Pienentää siis verovapaan työsuhdematkalipun enimmäismäärää.

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

30

## Polkupyöräetu

- Pyörän lunastaminen omaksi – mikä oikea hinta?
  - Veroh. VH/6005/00.01.00/2022 ”Luontoisedut verotuksessa”: ”Työntekijällä voi olla mahdollisuus lunastaa leasingyhtiöltä käyttämänsä polkupyörä leasingkauden päätyttyä. Tästä ei muodostu työntekijälle veronalaista etua. Jos työntekijä lunastaa työnantajalta tämän omistuksessa olevan polkupyörän, työntekijälle ei muodostu veronalaista etua, jos pyörä lunastetaan käypään arvoon.”
- Voidaan antaa palkanlisänä tai sopia osaksi kokonaispalkkaa - verovapaa molemmilla tavoin annettuna.
  - HUOM! Jos edun sovitaan laskevan rahapalkkaa, pienentää edun saaminen käytännössä veronalaisen palkan määrää. Eläke-, työttömyysvakuutus- sekä tapaturma- ja ammattitautivakuutusmaksu kuitenkin pitää tällöin maksaa, vaikka etu olisi verovapaa eikä sava-maksun alainen.
    - Tulorekisterillä oma ohjeistus ilmoittamisesta.
    - Ilmoitettava tulorekisteriin vaikka olisi verovapaa. Verovapaa ja veronalainen osa ilmoitetaan omina tulolajeinaan.

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

31

## Polkupyöräedun arvo

1. Leasingmaksu vähennettynä leasing-yhtiön perimillä toimisto- ja käsittelykuluilla + mahdolliset käyttökulut *TAI*
  2. Työnantajan omistaman pyörän hankinta- ja käyttökulujen mukaan määräytyvä arvo:
    - Kuukausiarvo = 1/12 vuotuisen pääoma- ja käyttökustannusten euromäärästä.
    - Vuotuiset pääomakustannukset = 1/5 arvonnäköisestä hankintahinnasta
      - Pääomalle lasketaan korkoa VM:n vahvistaman peruskoron mukaan, tällä hetkellä **3,75 %**.
    - Huolto- ja korjauskustannusten arvo on 20 €/kk, sähköavusteiselle polkupyörällä 30 €/kk.
      - Koskee myös leasing-pyörää, jos nämä kustannukset maksetaan erikseen.
    - Polkupyörään kiinteästi kuuluvien, erikseen hankittujen lisävarusteiden kuten ajovalojen, lukituksen ja nastarenkaiden sekä pyöräilykypärän arvo lisätään hankintahintaan.
      - Muista varusteista kuten matkamittarista, pyöräilykengistä tai -vaatteista muodostuu verotettava etu.
- HUOM. Jos esim. sähköpyörään hankitaan uusi akku ja pyörän käyttöikä pitenee huomattavasti, edulle laskettava Veroh:n ohjeistuksen mukaan uusi käypä arvo siitä hetkestä eteenpäin, kun muutos on tehty.

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

32

## Työsuhdematkalippu

- Työntajalta saatu henkilökohtainen joukkoliikenteen matkalippu asunnon ja työpaikan väliselle matkalle on verovapaa 3 400 euroon asti.
  - Säännöllinen henkilöliikenne, kaupunkipyörät, reittitaksit.
    - Joukkoliikenteen osuus työsuhde-etuna tarjottavasta liikkumispalvelupaketista rinnastetaan verovapaaseen työsuhdematkalippuun.
  - Jos työnantaja antaa työntekijälle myös polkupyöräedun, työsuhdematkalipun ja polkupyöräedun verovapaa enimmäismäärä on yhteensä 3 400 euroa vuodessa.
  - Verovapaus koskee vain henkilökohtaisia kausi- ja arvolippuja.
- Työnantaja voi sopia matkalippujen laskuttamisesta lipunmyyntiorganisaation kanssa tai hankkia palkansaajille henkilökohtaisia maksuvälineitä lippujen maksuun.
  - Verovapaasti ei voi korvata palkansaajan itse hankkiman lipun kustannuksia.
  - Useammalle vuodelle hankittu lippu jaetaan eri verovuosille voimassaoloaikojen suhteessa. Myös edun järjestämistapa vaikuttaa verovuoteen.

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

33

## Työsuhdematkalippu

- Voidaan antaa vain asunnon ja työpaikan väliselle matkalle, ei pidemmälle matkalle.
  - Työnantajan selvittävä työntekijän todelliset matkakulut, jos etu yli 750 €. Max 750 € arvoisen lipun tai maksuvälineen voi antaa kaikille. **Noussee 900 euroon vuoden vaihteessa?**
  - Työsuhteen päättymisen vaikutus edun verovapauteen huomioitava.
  - Lipuilla ei rajoituksia matkojen lukumäärän tai kellonajan suhteen.
    - Käyttö vapaa-ajan matkoihin on siis mahdollista.
- Voidaan antaa palkanlisänä tai sopia osaksi kokonaispalkkaa.
  - Seuraukset rahapalkan alentamisesta, ks. Polkupyöräetu
- Verovapaa etu pienentää asunnon ja työpaikan välisten matkojen matkakuluvähennystä – palkansaajalle ei synny vähennettäviä matkakuluja verovapaan lippuedun osalta.
  - Ilmoitettava aina tulorekisteriin, vaikka olisi verovapaa.

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

34

## Muita verovapaita etuja

- Työnantajalle kuuluvat kustannukset
  - Työntekijälle ei synny verotettavaa etua siitä, että pääsee työtehtäviensä johdosta osallistumaan ruokailuun, tapahtumaan tms, jonka järjestäminen kuuluu työnantajan vastuulle.
- Sairaalan lapsen hoito
  - Max neljän päivän ajan järjestettynä, kun työntekijällä olisi poissaolo-oikeus täysin palkkaeduin.
    - Vapaan palkallisuus oltava määriteltynä työehtosopimuksessa, työsopimuksessa tai muuten paikallisesti.
  - Työehtosopimuksissa rajattu koskemaan vain alle 10-v. lasta – soveltuu verotuksessakin.
  - Verovapaa, vaikka annettaisiin vain avainhenkilöille.
- Henkilökunta-alennus
  - Työnantajan tai saman konsernin toisen yrityksen valmistamista tai myymistä tuotteista.
  - Enintään saman suuruinen kuin parhaille asiakkaille myönnetty alennus.
  - Verovapaa vain koko henkilökunnalla tarjottuna.

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

35

## Muita verovapaita etuja

- Työntekijän muuttokulut
  - Työnantajan määräyksestä työskentelypaikan vaihtuessa → verovapaa etu.
  - Ulkomaantyöskentely → verovapaa etu.
  - 1.1.2020 alkaen 50 % työnantajan maksamista muutto- ja matkustamiskustannuksista verovapaa, jos muutto tapahtuu työntekijän työskentelypaikan sijainnin vuoksi. (TVL 69c S)
- Työvaatteet
  - Suojavaatteet ja -välineet
  - Yhtenäinen vaatetus, kun henkilökunta pitää pystyä erottamaan asiakkaiden joukosta
    - Oltava esim. logo ja käyttö vapaa-ajalla kielletty.
  - Muutoin yleensä elantokustannuksia ja veronalaisia.
- Työnantajan ottamat vapaaehtoiset riskihenkilövakuutukset
  - Eivät yleensä veronalaisia, jos tarpeen työtehtävien kannalta tai vakuutusurvan sisältö on kohtuullinen eikä sillä korvata palkanmaksua.

**VERONMAKSAJAT**  
Puolenpitoa.

36



# Kiitos!

Kati Malinen  
lakiasiaintohtaja, OTM  
Veronmaksajain Keskusliitto ry  
Kalevankatu 4  
00100 Helsinki

Puh +358 (0)9 618871  
[kati.malinen@veronmaksajat.fi](mailto:kati.malinen@veronmaksajat.fi)

**VERONMAKSAJAT**  
*Puolenpitoa.*

37

# VEROKOULUTUS SYKSY 2023

Tutustu koulutusohjelmiin ja ilmoittaudu verkossa  
[veronmaksajat.fi/koulutus](http://veronmaksajat.fi/koulutus)

## WEBINAARIT

- 19.9. Pienyrittäjän veroriskit
- 27.9. Kansainvälinen arvonlisäverotus
- 3.10. Yritysjärjestelyt osakeyhtiössä
- 4.10. Kuolinpesän verosuunnittelu
- 10.10. Henkilökuntaedut verotuksessa
- 12.10. Osakeyhtiön purkaminen – menettely ja verosuunnittelu
- 25.10. Kiinteistöjen vuokrauksen arvonlisäverotus
- 26.10. Yritysverotusta kirjanpitäjille
- 31.10. Irtautumisvaiheen varojenjaon verosuunnittelu
- 16.11. Rakentamispalvelujen käännetty arvonlisävero käytännössä
- 21.11. Osingonjaon verosuunnittelu
- 22.11. Pienyrittäjän nettikaupan alv-kysymykset
- 23.11. Yhdistyksen verotus, palkkiot ja kustannusten korvaukset
- 28.11. Osingonjaon verosuunnittelun erityistilanteet
- 29.11. Edustusmenot arvonlisäverotuksessa
- 12.12. Perintöverotusta ammattilaisille
- 13.12. Pääomanpalautukset verotuksessa
- 24.1.2024 Rakentamisen ja kiinteistöinvestointien arvonlisäverotus

## LÄHIOPETUS HELSINKI

- 8.11. Yrittäjän verot ja varat

*Pidätämme oikeudet muutoksiin.*

**Veronmaksajain Keskusliitto ry + Verotieto Oy**

Kalevankatu 4, 00100 HELSINKI

Vaihde 09 618 871

[www.veronmaksajat.fi](http://www.veronmaksajat.fi)

**VERONMAKSAJAT**  
*Puolenpitoa.*