



Santeri Rommi

## **Henkilökuntaedut tuloverotuksessa**

Tuloverolain 69 § muuttuvan oikeuskäytännön valossa

Laskentatoimen ja rahoituksen yksikkö  
Talousoikeuden pro gradu-tutkielma  
Talousoikeuden maisteriohjelma

**Vaasa 2020**

---

**VAASAN YLIOPISTO****Laskentatoimen ja rahoituksen yksikkö**

<b>Tekijä:</b>	Santeri Rommi		
<b>Tutkielman nimi:</b>	Henkilökuntaedut tuloverotuksessa: Tuloverolain 69 § muutuvan oikeuskäytännön valossa		
<b>Tutkinto:</b>	Kauppätieteiden maisteri		
<b>Oppiaine:</b>	Talousoikeus		
<b>Työn ohjaaja:</b>	Juha Lindgren		
<b>Valmistumisvuosi:</b>	2020	<b>Sivumäärä:</b>	91

---

**TIIVISTELMÄ:**

Opinnäytetyössä tarkastellaan tuloverolain 69 §:ssä tarkoitettuja henkilökuntaetuja. Tutkimuksen lähtökohtana on ns. laaja tulokäsite, josta tuloverolain 69 § säätelee poikkeuksen, ja viranomais- ja oikeuskäytännön ilmentämä ristiriita laajan tulokäsitteen ja sen kanssa vastakkaisen lainkohdan tulkinnassa. Tutkimuksen metodi on oikeusdogmaattinen ja käsiteltävien etujen käsittelyjärjestys vastaa lainkohdan esitys- ja sanamuotoa: ensin tutkimuksessa syvennytään kaikille lainkohdassa tarkoitetuille henkilökuntaeduille yhteisiin piirteisiin ja vaatimuksiin, ja käsitellään verottomuuden edellytyksenä olevia henkilökuntaedun tavanomaisuuden ja kohtuullisuuden määritelmää. Tämän jälkeen kaikki lainkohdassa tarkoitettut edut käsitellään niiden esitysjärjestyksessä yksityiskohtaisesti selostaen kunkin yksittäisen henkilökuntaedun sisältö lainkohdan sanamuodon tarkoittamassa merkityksessä sekä asiaa käsittelevä oikeuskäytäntö, oikeuskirjallisuus ja viranomaisohjeistus. Käsiteltäviä henkilökuntaetuja ovat työterveyshuoltoetu, henkilöstöalennus, merkkipäivälahjat, virkistys- ja harrastustoiminta, yhteiskuljetus, liikenteenharjoittajan vapaa- ja alennusliput, sairaan lapsen hoitoetu ja tietoliikenneyhteyden yksityiskäyttö. Tutkimuksen edetessä käy ilmi, että lainkohdan pitkäaikaisesta voimassaolosta ja soveltamiskäytännöstä huolimatta sen soveltamisala on erityisesti korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisujen nojalla laajentunut. Toisaalta viranomaisohjeistus, so. käytännössä Verohallinnon toimivaltansa nojalla antamat ohjeet, osoittavat poikkeussäännöksille ominaista ja oikeusteoreettisesti perustellumpaa lainkohdan supistavaa tulkintaa. Jännite ilmenee erityisesti 2010-luvulla muodostuneen oikeuskäytännön valossa, joka ulottaa lainkohdan soveltamisalan ilmeisesti sen sanamuodon vastaiseen analogiatulkintaan. Toisaalta tutkimus osoittaa nykyisessä laintulkinnassa neutraaliusepäkohtia, jotka ovat ristiriidassa palkitsemisessa nykyisin omaksuttujen hyvien käytäntöjen kanssa ja joiden korjaaminen edellyttäisi mahdollisesti lainsäädäntötoimia. Tutkimuksen johtopäätöksenä voidaan todeta, että tuloverolain 69 §:n merkitys poikkeussäännöksenä on hämärtyntä erityisesti 2010-luvulla muodostuneen oikeuskäytännön myötä. Oikeustilan selvittäminen lainsäätäjän toimesta olisi perusteltua. Tutkimuksen perusteella lainsäädännön valmistelussa tulisi huomioida yksittäisten etujen sijaan, kiinnittää kollektiivisten etujen muodostaman kokonaisuuden kohtuullisuuteen, niiden käypään arvoon ja etuuskäytännön työntekijälle muodostamaan elantomenojen säästöön.

---

**AVAINSANAT:** henkilökuntaedut, tuloverolaki, tulovero, ansioeläkkeet, henkilöstö

## SISÄLLYS

LYHENTEET	5
1 JOHDANTO	6
1.1 Laaja tulokäsite ja siitä säädetyt poikkeukset ansiotuloverotuksessa	6
1.2 Opinnäytetyön rajaus	9
2 TAVANOMAINEN HENKILÖKUNTAETU	12
2.1 Henkilökuntaetu vai luontoisetu	12
2.2 Korvaus tehdystä työstä	13
2.2.1 Hallitustyöskentely ja työskentely yrityksessä ”muutoin”	14
3 YRITYKSEN KOKO HENKILÖKUNTA TVL 69 §:SSÄ TARKOITETTUNA KOHDERYHMÄNÄ	18
3.1 Koko henkilökunta TVL 69 §:ssä tarkoitettuna kohderyhmänä	18
3.1.1 Henkilökuntaedun vastaanottamisen ajankohta	20
3.2 Koko henkilökunta käsitteenä oikeuskäytännön valossa	23
3.3 TVL 69 §:n tulkinta työsuhteen päätyttyä eläkkeeseen	27
3.3.1 Etujen eroavaisuudet jo eläkkeelle jääneiden välillä	29
4 TYÖTERVEYSHUOLLOSTA JOHTUVA ETU	30
4.1 Etu työnantajan järjestämästä työterveyshuollosta	30
4.2 Terveysterveystoedun tavanomaisuus ja kohtuullisuus	33
4.3 Terveysterveystoetu ja sairausvakuutus	36
5 HENKILÖKUNTA-ALENNUKSET	41
5.1 Henkilökunta-alennuksen kohdentuminen	41
5.2 Tavanomainen alennus	43
6 MERKKIPÄIVÄLAHJAT	48
6.1 Merkkipäivä	48
6.2 Kohtuullinen ja tavanomainen lahja	51
7 VIRKISTYS- JA HARRASTUSTOIMINTA	53
7.1 Työnantaja edun järjestäjänä	53
7.2 Virkistystoiminnan muodot TVL 69 §:n tarkoittamassa merkityksessä	56
7.3 Omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta	60
7.4 Työskentely useassa yrityksessä verovuoden aikana	61
8 YHTEISKULJETUS	63

8.1 Yhteiskuljetuksen toteutustapa	63
8.2 Velvollisuus kuljetuksen järjestämiseen	64
9 LIIKENTEENHARJOITTAJAN VAPAA- JA ALENNUSLIPUT	65
Edun kohderyhmä	65
10 SAIRAAAN LAPSEN HOITOETU	69
10.1 Sairaalan lapsen hoitoedun keskeinen sisältö	69
10.2 Edun tilapäisyys	69
10.3 Täyden palkkaedun käsitteestä TVL 69.3 §:ssä	70
10.4 Sairauden uusiutuminen ja monilapsinen perhe	72
11 TIETOLIIKENNEYHTEYDEN YKSITYISKÄYTTÖ	73
Tietoliikennedyhteyden käsite ja laajuus TVL 69.4 §:n kannalta	73
12 VERO- JA MAKSUSEURAAMUKSET HENKILÖKUNTAEDUN YLITTÄESSÄ TVL 69 §:SSÄ MÄÄRITETYN TASON	77
12.1 Henkilökuntaedun verokohtelu sen ollessa epätavanomainen tai kohtuuton	77
12.1.1 Kokonaan veronalainen etuus	78
12.1.2 Osittain veronalainen etuus	79
12.2 TVL 69 §:n mukaiset henkilökuntaedut eläke- ja työttömyysvakuutuksessa	82
13 YHTEENVETO	85
LÄHTEET	87
Kirjallisuus	87
Virallislähteet	88
Muut lähteet	89
Oikeustapaukset ja viranomaisratkaisut	90
Euroopan unionin tuomioistuin (aiemmin Euroopan yhteisöjen tuomioistuin)	90
Korkein hallinto-oikeus	90
Keskusverolautakunta	91

## LYHENTEET

EVL	Laki elinkeinotulon verottamisesta 360/1968
EYTI	Euroopan Unionin (Yhteisöjen) tuomioistuin
HE	Hallituksen esitys eduskunnalle
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KVL	Keskusverolautakunta
TVL	Tuloverolaki 1535/1992
VH	Verohallinto

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Laaja tulokäsité ja siitä säädettyt poikkeukset ansiotuloverotuksessa

Suomessa tuloverotuksessa noudatetaan ns. laajan tulokäsitteen periaatetta. Vaikka kyseistä periaatetta ei ole kirjattu lainsäädäntöömme *expressis verbis*, käy periaate selvästi ilmi tuloverolain (TVL) 29 §:stä, kyseinen periaate on omaksuttu oikeuskäytännössä ja se on lausuttu julki Verohallinnon ohjeistuksessa.<sup>1</sup> Kyseisen periaatteen ja TVL 29 §:n mukaan veronalaista tuloa ovat laissa säädetyn rajoituksin verovelvollisen rahana tai rahanarvoisena etuutena saamat tulot. Näin ollen ei ole merkitystä sillä, onko etu tai etuus sen maksamisvaiheessa tarkoitettu veronalaiseksi vai verovapaaksi, tai sillä, onko etuudesta saajalleen tosiasiallista etua vai ei. Liioin etuuden määrällä tai maksutavalla, so. onko kysymyksessä rahamaksu tai luontaissuoritus, ei ole merkitystä, kun arvioidaan sitä, muodostuuko siitä saajalleen veronalaista tuloa.<sup>2</sup> Toisaalta, jos etuudella ei ole rahassa mitattavaa arvoa – vaan vain esimerkiksi tunnearvoa – kysymys ei ole tulosta. Tulon määritelmä on ilmeisesti pysynyt laissa tekstitasolla muuttumattomana pitkään, mutta käsitteen sisältö on oikeuskäytännön myötä ymmärrettävästi täsmentynyt vuosien varrella merkittävästi.<sup>3</sup>

Käytännön elämän kannalta tärkeimpien luontoisetujen laskentaperusteista Verohallinto antaa vuosittain TVL 64 §:n nojalla päätöksen. Päätöksillä ohjataan mm. ravinto-, puhelin-, asunto- ja autoetujen verotusarvoja sekä eräiden muiden kulkuneuvojen verotusarvojen laskentaa sekä em. etuuksia läheisesti palvelevien lisäetuuksien verotusarvon määrittystä.<sup>4</sup> Kuten em. ohjeen 27 §:ssä ja TVL 64 §:ssä säädetään, työnantajalta saatu luontoisetu on veronalaista ansiotuloa ja arvioidaan *käypään arvoon*. Jää yksittäistapauksittain arvioitavaksi, noudattavatko Verohallinnon laskentaperiaatteet kaikilta

---

<sup>1</sup> Verohallinnon ohje VH/417/00.01.00/2019: Yritystoiminta, tulonhankkimistoiminta ja harrastustoiminta henkilöverotuksessa, kohta 3.2

<sup>2</sup> Ks. tulokäsitteestä laajemmin Knuutinen, s. 798-802.

<sup>3</sup> Nykänen (2020), s. 2.

<sup>4</sup> Ks. esim. VH/4439/00.01.00/2019: Verohallinnon päätös vuodelta 2020 toimitettavassa verotuksessa noudatettavista luontoisetujen laskentaperusteista

osin tuota em. lainkohdassa lausuttua käyvän arvon periaatetta: asunto- tai autoedun luontoisetuarvo voi tosiasiallisesti vaihdella merkittävästikin ja erota tosiasiallisesti sen antajalle, yleensä työnantajalle, aiheutuvasta kustannuksesta. Kuitenkin verotuksen tehokkuuden, automatisoinnin ja summaarisen menettelytavoitteen nimissä on perusteltua, ettei yleisimpiä etuuksia arvioida yksilöllisesti, vaan etukäteen annettujen kaavamaisten laskentaperiaatteiden mukaan<sup>5</sup>. Valittu toimintatapa palvelee myös oikeusvarmuutta ja verotuksen ennustettavuutta.<sup>6</sup> Kyseiset verotuksen periaatteet taas pohjautuvat mm. Suomen perustuslain 81 §:ään.

Tuloverolain 4 luvun 61 a – 70 §:issä on lueteltu joukko etuja ja etuuksia, jotka ovat joko kokonaan tai osittaisia poikkeuksia edellä kuvatusta TVL 61 §:n mukaisesta laajasta tulokäsitteestä: kyseiset pykälät ja lainkohdat on säädetty monelta osin nykyisen tuloverolain voimaantulon, so. 1993, jälkeen ja niiden syntyperusteena lienee ajan saatossa havaittu käytännön epäkohta tuloverolain soveltamisessa, tai poliittinen, säätämisen ajankohtaa peilaava kompromissi. Esimerkkinä viimeksi sanotusta mainittakoon vaikkapa TVL 69 a §, joka säädettiin osana ns. kilpailukykysovimusta, ja joka astui voimaan vuoden 2017 alussa. Lainkohta valmisteltiin ns. kolmikannassa osana laajempaa työmarkkinaratkaisua ja sillä säädetään poikkeuksesta yksinomaan työntekijää palvelevan koulutuksen veronalaisuudesta.

Edellä sanotun johdannon ja yleisen elämäkokemuksen perusteella voitaneen todeta, että työ- tai palvelussuhteen osapuolet yrittävät kukin osaltaan minimoida itselleen aiheutuvat kustannukset, joista tulovero lienee yksi merkittävimmistä.<sup>7</sup> Tietoisena tästä lainsäätäjä, ja Verohallinto toimeenpanevana viranomaisena, yrittävät tunnistaa ne merkittävimmät tilanteet, joihin liittyy runsaasti tulkintaa ja joita esiintyy määrällisesti paljon, ja joiden osalta summaarisesti toteutettavat, kaavamaiset toimintamallit ovat tarkoituksenmukaisia, riippumatta niiden absoluuttisesta oikeudenmukaisuudesta.

---

<sup>5</sup> Näin myös Ossa, s. 102.

<sup>6</sup> Ks. vero-oikeusjärjestelmän oikeusperiaatteista esim. Äimä, s. 99.

Ehkäpä aidoimpana lausuttuna poikkeuksena laajan veropohjan ja tulokäsittelyn ideaalista voidaan tuloverolain 4 luvun säädöksistä nähdä TVL 69 §, joka otsikkonsa mukaisesti säättää tavanomaisista henkilökuntaeduista ja on pysynyt tuloverolain voimassaolon ajan keskeisiltä osiltaan muuttumattomana. *Tavanomaisen* henkilökuntaedun on kaiketi lain säätämisenvaiheessa katsottu olevan niin itsestään selvästi työ- tai palvelussuhteeseen kuuluva etu, ettei sellaisen säätäminen veronalaiseksi ole tullut oikeudenmukaisuussyistä kysymykseen.

Tuloverolain valmisteluaineistossa TVL 69 §:ssä valittua linjanvetoa ei ole perusteltu lainkaan, vaan viitattu ainoastaan aiempaan lainsäädäntöön.<sup>8</sup> Aiemmassa lainsäädännössä, so. tulo- ja varallisuusverolaki 1240/1988, on lain 49 §:n sisältöä täsmennetty, mutta perustelut ovat lyhyet. Etujen verokohtelun taustalla olleesta mahdollisesta poliittisesta keskustelusta ei pysty valmisteluaineiston perusteella vetämään johtopäätöksiä.<sup>9</sup>

Merkitystä on epäilemättä voinut olla myös sillä tosiseikalla, ettei hyvin laajasti käytössä olevien etuuksien verottaminen ole ollut käytännön syistä toteutettavissa. Esimerkkinä tällaisesta edusta voidaan pitää vaikkapa TVL 69.1 § 2 kohdassa sanottua henkilökuntaalennusta: henkilökunnalle annettujen alennusten seuraaminen ja ennakonpidätyksen toimittaminen esimerkiksi päivittäistavarakaupassa aiheuttaisi ennakonpidätysvelvolliselle suhteellisuusperiaatteen<sup>10</sup> näkökulmasta katsottuna valtavan raportointitarpeen, jonka oikeellisuuden valvonta olisi kuitenkin hyvin hankalaa, ellei mahdotonta. Toisekseen lienee lukuisa joukko aineellisia ja aineettomia palveluita, joiden arvonmääritys olisi raportointinäkökulmasta hankalaa: asiantuntijapalvelusta sen saajalle johtuva hyöty ja käypä arvo, esimerkiksi kollegan antama veroneuvonta, ovat melkoisen hankalia hinnoitella, saati sitten valvoa. Lainsäätäjän voikin kaiketi katsoa hyväksyneen sen, että osa työpaikoilla tapahtuvasta taloudellisesta toiminnasta jää pimentoon, eikä pannonuotossuhde tavanomaisten henkilökuntaetujen osalta kannusta niiden

---

<sup>8</sup> HE 200/1992, s. 43.

<sup>9</sup> HE 109/1988, s. 13-14 ja 32.

<sup>10</sup> Ks. esim. Äimä s. 118.



verottamiseen. Toisekseen, voidaan TVL 69 §:n takana nähdä myös kansantaloudellisia ja -terveydellisiä vaikuttimia: TVL 69.1 § 1 kohdassa verovapaaksi määritetty työterveyshuolto tukee epäilemättä työntekijäasemassa olevien palkansaajien terveyttä ja työkykyä ja varmistaa siten osaltaan kansalaisten veronmaksukykyä. Yhtäläinen merkitys lieene ollut sillä, että työntekijän siirtyessä työterveyshuollon potilaaksi säästää julkinen sektori ainakin osan julkisen terveydenhuollon kustannuksista ja vähentää välillisesti julkisen terveydenhuollon resurssitarvetta. Merkitys ei ole aivan vähäinen, kun tarkastellaan työterveyshuollon piirissä olevan väestön määrää (noin 1,9 miljoonaa ihmistä) ja verrataan sitä työterveyshuollosta Kelalle aiheutuviin kustannuksiin (4,2 % julkisista terveysmenoista).<sup>11</sup> On luultavaa, että säätämällä työterveyshuolto verovapaaksi henkilökuntaeduksi on työnantajille työterveydenhuollon järjestämisestä aiheutuva - ja vastavasti julkiselta sektorilta pois siirtyvä - kustannus merkittävästi suurempi, kuin olisi veronalaisesta työterveyshuollosta johtuvan verosanktion vaikutus verokertymään.

Todettakoon kuitenkin, että ns. verokiila ja verotuksen dynaaminen vaikutus (tai sen vastakohtana pidettävä verosanktio) ovat jossakin määrin poliittisesti värittyneitä käsitteitä eikä tämän tutkimuksen päämääränä ole osaksikaan arvioida käsiteltävänä olevan verolainsäädännön mahdollisten muutosten vaikutuksia verokertymään tai kansantalouteen.

## 1.2 Opinnäytetyön rajaus

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on antaa lukijalleen käsitys siitä, millaisia poikkeuksia tuloverolaki säättää ansiotulon veronalaisuudesta. Tavoitteena on edelleen keskittyä tuloverolain 69 §:n määräyksiin tavanomaisista henkilökuntaeduista ja aiheesta syntyneeseen oikeuskäytäntöön. Opinnäytetyön tavoitteena on opinnäytteen ohessa luoda käsi-kirjatyyppinen katsaus, joka mahdollisesti palvelee myös työnantajia, tilitoimistoja tms.

---

<sup>11</sup> Suomen Lääkärilehti 21/2016, s. 1537 ja siinä mainitut lähteet.

tahoja, jotka joutuvat pohtimaan palkitsemisen erityistilanteita, verotusta ja kustannuksia toiminnassaan.

On edelleen perusteltua kysyä, olisiko tämän tutkimuksen yhteydessä tarkoituksenmukaista käsitellä myös tuloverolain 69 a–69 c §:iä sekä 71–73 §:iä, jotka säätelevät verovapaita matkakustannusten korvauksia. Vastaus esitettyyn kysymykseen on kuitenkin kielteinen: viimeksi sanotut lainkohdat sisältävät jo oletuksen siitä, että niiden perusteella maksetut korvaukset perustuvat nimensä mukaisesti johonkin sellaiseen tosiasiaan, käytännössä matkustamiseen ja siitä johtuvaan kustannusten tai elantomenojen lisäykseen, joka mahdollistaa ja sallii lisäkorvauksen maksamisen ilman ennakonpidätys- ja verovelvollisuutta. Niitä on siis pidettävä korvauksena todellisista kustannuksista tai elantomenojen lisäyksestä. Sitä vastoin tuloverolain 69 § on sanotuista lainkohdista ainoa, joka mahdollistaa, ja jopa edellyttää, verovapaan etuuden antamisen tulonsaajalle ilman minkäänlaista tälle johtuvaa velvollisuutta tai aiheutunutta (todellista tai teoreettista) elantomenojen tai kustannusten lisääntymistä. Lainkohdassa lueteltujen etujen verovapauden perusteena ovat siis ainoastaan tarkoituksenmukaisuussyyt ja / tai lainkohdassa sanottujen etujen verottamisessa mahdollisesti esiintyvät käytännön hankaluudet, sekä oikeudenmukaisuusnäkökohdat. Luonnollisesti sanotut etuudet useimmiten liittyvät voimassa olevaan työ- tai palvelussuhteeseen, mistä tarkemmin jäljempänä. Palvelussuhteen voimassaolo ei kuitenkaan ole lainkohdan soveltamisedellytys.

Samoin perustein tutkimuksen ulkopuolelle rajataan tuloverolain 70 §, jossa säädetään kansanedustajien, valtioneuvoston jäsenten ja Euroopan parlamentin jäsenten määrättyistä eduista. Vaikka kyseisen lainkohdan tutkiminen saattaisi herättää poliittisia intohimoja, on sen käytännön merkitys vähäinen tosiasiallisen soveltamisalan jäädessä kerrallaan reiluun kahteensataan verovelvolliseen.

Niin ikään tutkimuksen ulkopuolelle rajataan tutkimusekonomisista syistä, verotusmenettelylain 29 §:ssä mukaiseen peiteltyyn osinkoon liittyvät kysymykset, mikä ei

toisaalta tarkoita sitä, etteikö tässä opinnäytetyössä tarkoitettu henkilökuntaetu voisi tulla arvioitavaksi myös peiteltyinä osinkona.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Ks. esim. Rabinä, s. 348.

## 2 TAVANOMAINEN HENKILÖKUNTAETU

### 2.1 Henkilökuntaetu vai luontoisetu

TVL 69 § säättää ns. tavanomaisista henkilökuntaeduista, jotka ns. laajasta tulokäsitleestä poiketen eivät ole veronalaista tuloa, toisin kuin muut työsuhteessa maksettavat suoritukset, joista keskeisimpiä ovat luonnollisesti palkka ja veronalaiset luontoisedut. Verohallinnon määritelmän mukaan ”henkilökuntaedut ovat työnantajan työntekijöilleen tai eläkkeellä oleville entisille työntekijöilleen järjestämiä etuja, jotka annetaan työtai virkasuhteen perusteella, mutta jotka eivät ole korvausta tehdystä työstä. Työnantajan kannalta henkilökuntaedun antamisen tarkoituksena on usein välittää positiivista työnantajakuvaa tai välillisesti edistää työn tekemistä esimerkiksi ylläpitämällä työntekijöiden työkykyä tai -motivaatiota.”<sup>13</sup>

Verohallinnon em. määritelmän mukaan<sup>14</sup> keskeisiä erottelevia ominaisuuksia veronalaisen luontoisedun (*luontoisetu*) ja TVL 69 §:ssä tarkoitettun henkilökuntaedun (*henkilökuntaetu*) välillä ovat ainakin seuraavat tekijät:

1. *Henkilökuntaetu* ei ole korvausta tehdystä työstä.
2. *Henkilökuntaetu* voidaan antaa nykyiselle tai entiselle työntekijälle.
3. *Henkilökuntaetu* tarjotaan yleensä tasapuolisesti kaikille työntekijöille (tai viranhaltijoille) heidän asemastaan tai työn tuloksestaan riippumatta.
4. *Henkilökuntaedut* eivät yleensä ole työsuhteen ehtoja, jolloin työnantaja voi vapaasti päättää henkilökuntaetujen tarjoamisesta tai poistamisesta.

Käänteisesti Verohallinnon ohjeessa luontoisetuja kuvataan niiden luonteen täsmentämiseksi mm. seuraavasti:

1. *Luontoisetu* on korvausta tehdystä työstä.

<sup>13</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, luku 1.

<sup>14</sup> Sama.

2. *Luontoisedun* kohderyhmää voidaan rajoittaa ja erilaisia etuja kohdistaa eri henkilöstöryhmiin osana työntekijöiden houkuttelemista ja palkitsemista.
3. *Luontoisedut* ovat useimmiten työsuhteen ehtoja, jolloin niistä on sovittu työ sopimuksella tai virkamieslain 11 luvun 44 §:n mukaisesti osana virkanimitystä, tai ne voivat vakiintua työsuhteen ehdoksi ilman nimenomaista sopimusta (konklu denttisesti) tai ns. vakiintuneen käytännön perusteella.<sup>15</sup>

Edellä lueteltuihin rajanvetoihin sisältyy joitakin yksinkertaistuksia, joita on syytä käsitellä seuraavassa yksityiskohtaisemmin.

## 2.2 Korvaus tehdystä työstä

Työsuhteen käsitteeseen liittyvän ns. perussuhdeteorian<sup>16</sup>, jonka ilmentymä työsoikeudessa on työ sopimuslain 1 luvun 1 §, mukaisesti työ sopimuslakia *sovelletaan sopimukseen (työ sopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan*. On kuitenkin huomattava, että Verohallinto toteaa henkilökuntaetuja koskevassa ohjeessaan<sup>17</sup> sen käytännössä itsestään selvän asian, että *henkilökuntaan kuuluvat kaikki työnantajaan työ- tai virkasuhteessa olevat työntekijät (ja virkamiehet; kirjoittajan lisäys)*. Vero-oikeudellisesti ei siis näyttäisi olevan merkitystä sillä, mikä on palvelussuhteen työoikeudellinen tai virkamiesoikeudellinen luonne, kun arvioidaan palvelussuhteen perusteella suoritettavien palkan, luontoisedun tai henkilökuntaedun verokohtelua.

Selvytyden vuoksi ohjeessa<sup>18</sup> todetaankin, että henkilökuntaan kuuluvat myös yrityksen johtoon ja hallintoelimiin kuuluvat henkilöt. Hallintoelimiin kuuluviksi henkilöiksi on ohjeen mukaan katsottava ainakin toimitusjohtaja sekä hallituksen ja hallintoneuvoston

<sup>15</sup> Työsuhteen ehdon käsitteestä ks. esim. Sarkko 1980.

<sup>16</sup> Perussuhdeteoriasta esim. Kairinen s. 195.

<sup>17</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, luku 2.3.

<sup>18</sup> Sama.

jäsenet. Edelleen on hallituksen jäseneltä ohjeen mukaan edellytettävä *tosiasiallista* hallitustyöskentelyä tai työskentelyä yrityksessä *muutoin*.<sup>19</sup>

### 2.2.1 Hallitustyöskentely ja työskentely yrityksessä ”muutoin”

Vaatus tosiasiallisesta hallitustyöskentelystä on perin hankalasti tulkittava, koska osakeyhtiölaki ei määrittele yksityiskohtaisesti sitä, millaista osakeyhtiön hallituksen (tai hallintoneuvoston) työskentelyn tulee olla. Hallituksen jäsenen vastuu määräytyy ensisijaisesti osakeyhtiölain 6 luvun 2 §:n nojalla ja toisaalta vahingonkorvausvastuuna sanotun lain 22 luvun 1 §:n nojalla. Hallituksen voidaan yleensä katsoa täyttäneen tehtävänsä, kun yhtiön hallinto ja sen toiminta on asianmukaisesti järjestetty. Hallitus vastaa kin lain mukaan ainoastaan siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on asianmukaisesti järjestetty. Osakeyhtiön hallituksen työskentelyn valvonta on käytännössä jälkikäteistä ja siitä huolehtii ja hallituksen vastuuvapaudesta päättää yhtiökokous osakeyhtiölain 5 luvun 3 §:n mukaisesti. Kärjistetysti voisi kaiketi todeta, että mitä osavampi ja pätevämpi yhtiön hallitus on, sitä vähemmän se joutuu työskentelemään täyttääkseen osakeyhtiölain mukaiset velvollisuutensa. Toisaalta hyvinkin aktiivinen ja tosiasiallinen osallistuminen hallitustyöskentelyyn voi osoittautua osakeyhtiölain tarkoittamassa mielessä riittämättömäksi, jos hallitus ei ponnisteluistaan huolimatta onnistu osakeyhtiölain 6 luvun 2 §:n mukaisten vaatimusten täyttämässä. Jää siten kysymykseenalaiseksi, edellyttääkö henkilökuntaedun verovapaus Verohallinnon näkemyksen mukaan osakeyhtiölaissa tarkoitettua, yhtiökokouksen myöntämää vastuuvapautta tai vahingonkorvausvastuun määräaikojen umpeutumista. Ainakaan oikeuskäytännöstä ei löydy tällaiselle tulkinnalle tukea eikä KHO:n julkaistuissa ratkaisuissa ole otettu kantaa siihen, voitaisiinko muutoin tavanomaisia henkilökuntaetuja jälkiverottaa, mikäli hallituksen voitaisiin jälkikäteen todeta epäonnistuneen yhtiön hallinnon asianmukaisessa järjestämisessä.

---

<sup>19</sup> Ilmeisesti tähän viittaa Wulff, s. 194 asettaessaan edellytykseksi ehdon täyttymisestä ennakkoperintälain 13.1 § 2 kohdan mukaisen palkan maksamisen. Verohallinto ei kuitenkaan määrää ohjeistuksissaan tällaista vaatimusta.

Osakeyhtiön hallituksen (tai hallintoneuvoston) varajäsen, joka ei ole osallistunut lainkaan hallituksen (tai hallintoneuvoston) kokoukseen tilikauden tai verovuoden aikana, ei täyttäne edellä sanottua vaatimusta *tosiasiallisesta* hallitustyöskentelystä eikä voisi siten saada hyväkseen verovapaata henkilökuntaetua. Kun otetaan huomioon, että niin hallitus kuin hallintoneuvosto kokoontuvat vain puheenjohtajan kutsusta (ellei vähintään puolet hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenistä vaadi hallitusta kokoontumaan), voi ao. toimielinten työskentely olla muodollisesti tosiasiasa hyvinkin vähäistä – ja osakeyhtiölaki ei säätele hallitustyöskentelyä muutoin kuin muodollisesta näkökulmasta: se ei tunnista tai aseta vaatimuksia työskentelylle hallituksen kokousten ulkopuolella lukuun ottamatta lain 1 luvun 8 §:ssä määrättyä yleistä huolellisuusvelvoitetta, jonka voi luonnollisesti katsoa olevan voimassa niin kauan kuin luottamustehtävä jatkuu.<sup>20</sup> Toisaalta, yleisen elämäkokemuksen nojalla, vaikkapa perheyriyksessä omistajat voivat osallistua runsaastikin hallitustyöskentelyyn, jopa ainoastaan varajäsenen ominaisuudessa, ilman, että työskentelyä voidaan ulkoisesti (so. vaikkapa hallituksen kokousten pöytäkirjoista) havainnoida. Tällöin työskentelyn voitaneen katsoa täyttävän yrityksessä *muutoin* työskentelyn edellytykset, vaikka edunsaajalla ei tässä tapauksessa ole sen enempää muodollista palvelussuhdetta kuin aktiivista luottamusasemaa yhtiössä tai yhteisössä; Verohallinnon kannanoton mukaan työskentely muutoin ei siis ilmeisestikään edellytä työsopimuslain 1:1 tarkoittaman työsuhteen olemassaoloa.<sup>21</sup> Jos työskentely taas täyttää työskentelyn edellytykset *muutoin*, so. se täyttää työsuhteen tunnusmerkit työsopimuslain 1:1 tarkoitetulla tavalla, ei mahdollisella jäsenyydellä yhtiön tai yhteisön hallituksessa (tai hallintoneuvostossa) voitane katsoa olevan henkilökuntaetujen verotuksen kannalta merkitystä, ts. henkilökuntaetujen verokohtelua tulee tällöin arvioida samoin perustein kuin sellaisen työntekijän, jolla ei ole vastaavaa luottamusasemaa työnantajana toimivan oikeushenkilön päätöksentekoaikana.

---

<sup>20</sup> Ks. tarkemmin esim. Hannula et al., s. 32.

<sup>21</sup> Ks. VH/6292/00.01.00/2019 kohta 2.3.2: Ohjeen mukaan ratkaisevaa olisi nimenomaan *työskentely* yrityksessä, eikä se, maksetaanko työskentelystä palkkaa. Työskentelyn laadulle ei voitane asettaa kovin korkeita laatu- tai sisältövaatimuksia, vaan se voinee olla avustavaa ja vähäistä. Niin ikään työaikaan perustuva erottelu olisi ilmeisen syrjivää mm. tapauksen EYTI Hill C-243/95 nojalla.

Edelleen oma vaikeutensa liittyy tavanomaisen henkilökuntaedun veronalaisuuden arviointiin silloin, kun kysymys on suoraan lakiin perustumattomasta edustuksesta. Tällaisia edustuksia voi olla mitä erilaisimmissa yhteisöissä ja instituutioissa niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla; mainittakoon esimerkkinä vaikkapa erilaiset kolmikantaiset edustukset työeläkeyhtiöiden hallinnossa tai Euroopan työterveys ja työturvallisuusvirastossa. Useinkaan kysymys ei ole juridisesti toimielimestä, vaan edunvalvontatarkoitusta tai toiminnanohjausta varten perustetusta valvontaelimestä, jonka olemassaolo ja toiminta eivät perustu lainsäädäntöön, vaan muuhun julkiseen intressiin tai tavoitteen saamiseen toiminnan läpinäkyvyydestä ja instanssin ulkopuolisen osaamisen hyödyntämisestä. Näille tyypillistä voi olla mm. se, että edustajat ovat työ- tai virkamiesoikeudellisessa palvelussuhteessa yritykseen, kuntaan, valtioon tai muuhun *kolmanteen* oikeushenkilöön ja nauttivat – tai eivät nauti – erillistä palkkiota po. työtehtäviin liittyvästä luottamustehtävästä. Verohallinnon linjauksen mukaan tavanomaisten henkilökuntaetujen verokohtelun kannalta olisi joiltakin osin merkitystä sillä, maksetaanko tällaisesta luottamustehtävästä palkkiota vai ei:

*Muun työnantajan palveluksessa olevat, esimerkiksi itsenäiset konsultit tai vuokratyöntekijät, samoin kuin yrityksen hyväksi vapaaehtoisesti tai muutoin palkattomasti työskentelevät, esimerkiksi harjoittelijat, eivät lähtökohtaisesti voi saada verovapaita henkilökuntaetuja. Vuokratyöntekijät ja palkattomasti työskentelevät voivat kuitenkin olla mukana yhtiön järjestämässä virkistystoiminnassa (esimerkiksi pikujoulut), käyttää työnantajan omia liikuntatiloja ja nauttia kokouskahveista samoin kuin muutkin työntekijät.<sup>22</sup>*

Yllä olevan ohjeen mukaisesti TVL 69 §:n mukaiset edut eivät siis ole homogeeninen etuusryhmä, vaan etujen verokohtelu voi riippua melko satunnaisista tekijöistä, joihin edunsaaja ei ole voinut välttämättä vaikuttaa: edustusvelvollisuus em. instanssissa voi perustua edunsaajan virka-asemaan tai työtehtävään, edunsaajan oikeus palkkioon voi riippua tehtävänkuvasta tai instituution ja kolmannen tahon välisestä sopimuksesta, jossa on määritetty valvontaelimen kokoonpano ja siihen osallistumisesta maksettavat korvaukset. On myös huomattava, että po. instansseissa saattaa olla täysin

---

<sup>22</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, luku 2.3.1



vapaaehtoisesti, so. ei työtehtävän tai virka-aseman nojalla tehtävään valittuja, asiantuntijajäseniä, jolloin henkilökuntaetujen verokohtelua tulisi arvioida Verohallinnon ohjeistuksen mukaan osittain erilaisin perustein.<sup>23</sup> Tutkimuksen keskittyessä TVL 69 §:n tulkintaan ei viimeksi sanotun kysymyksen, ts. ns. vapaaehtoistoiminnan ennakkoperintän, lähempi tarkastelu ole kuitenkaan tässä yhteydessä tarkoituksenmukaista. Johtopäätöksenä voidaan kuitenkin todeta, että tavanomaisten henkilökuntaetujen verokohtelu voi olla päällisin puolin samankaltaiselta vaikuttavissa tilanteissa toisistaan poikkeavaa ja luottamustehtävän tai -toimen peruste voi vaikuttaa ao. instanssin myöntämien etujen verokohteluun saajakohtaisesti.

---

<sup>23</sup> Ks. Yleishyödyllisten yhteisöjen ja julkisyhteisöjen vapaaehtoistoiminnan ennakkoperintäkysymykset, diaarinumero VH/6383/00.01.00/2019

## 3 YRITYKSEN KOKO HENKILÖKUNTA TVL 69 §:SSÄ TARKOITETTUNA KOHDERYHMÄNÄ

### 3.1 Koko henkilökunta TVL 69 §:ssä tarkoitettuna kohderyhmänä

Tuloverolain 69 §:n mukaan tavanomaista ja kohtuullista henkilökuntaetua ei katsota veronalaiseksi tuloksi, mikäli edun kohderyhmänä on koko henkilökunta. Lainsäätäjän tarkoitus on siis ollut säätää tulojen veronalaisuudesta poikkeus, mikäli tavanomainen henkilökuntaetu on kaikkien työntekijöiden tai viranhaltijoiden käytössä. Merkitystä ei ole sillä, käyttävätkö kaikki työntekijät kyseistä etua tosiasiallisesti, vaan veronalaisuutta koskeva poikkeus tulee sovellettavaksi, jos etu olisi työntekijän sitä halutessa hänen käytössään.

On selvää, että suuri osa TVL 69 §:ssä tarkoitetuista henkilökuntaeduista ei edes voi, ainakaan samanaikaisesti, olla koko henkilökunnan käytössä jo yksin käytännön syistä. Esimerkiksi työterveyshuoltosopimusten piiriin kuuluvat sairaanhoitopalvelut voivat olla hyvinkin rajoitetusti henkilökunnan käytössä siitä yksinkertaisesta syystä, ettei erilaisten lääketieteellisten tutkimusten ja toimenpiteiden tekeminen ole perusteltavissa muutoin kuin silloin, kun niiden tekemiseen on työntekijän terveydentilasta johtuva lääketieteellinen peruste. Niin ikään työterveyshuollon tosiasiallinen sisältö voi edelleen vaihdella maantieteellisesti siitä syystä, että kaikkia työterveyshuollon palveluita ei välttämättä ole saatavilla maanlaajuisesti kattavasti. Näin ollen työntekijöiden saama tosiasiallinen hyöty ao. henkilökuntaedusta voi vaihdella rahallisesti merkittävästikin, ja rajoittua jopa vain yksittäisiin työntekijöihin ilman, että etu muuttuisi saajalleen veronalaiseksi.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Näin myös ratkaisussa KHO 2017:50: A-konsernissa oli kolme toimialaa, joihin liittynyttä liiketoimintaa harjoitettiin hallinnollisen emoyhtiön A Oyj:n tytäryhtiöissä ja niiden alaisissa alakonserneissa. Ennakkoratkaisuhakemuksen mukaan tytäryhtiöiden B Oy:n ja C Oy:n oli tarkoitus sulautua emoyhtiö A Oyj:öön. B Oy antoi henkilöstölleen henkilökunta-alennuksen yhtiön omaan toimialaan liittyneistä tuotteista. Sulautumisen jälkeen B Oy:n harjoittaman toimialan henkilökunta saisi edelleen aiempaa vastaavan henkilökunta-alennuksen kyseisen toimialan tuotteista. Muu A Oyj:n henkilökunta ei tulisi saamaan tätä henkilökunta-alennusta. Ennakkoratkaisuhakemuksessa kysyttiin, oliko henkilökuntaetu tuloverolain 69 §:n

Samalla tavoin on arvioitava henkilökunta-alennusta työnantajan tuottamista tai kaupan pitämistä tavaroista tai palveluksista: työnantajan tarjoamat tavarat tai palvelukset voivat luonnollisesti vaihdella työnantajan toimialan mukaan. Ihmisten kulutustottumuksista ja tarpeista riippuu paljolti se, millaisia hyötyjä työntekijä saa TVL 69.1 §:n 2 kohdassa tarkoitetuista alennuksista. Mikäli työnantajayrityksen toimialana on rakennustarvikkeiden valmistus tai myynti, voi itselleen omakotitaloa rakentava työntekijä hyötyä merkittävästikin alennuksista, jotka ovat sinänsä tavanomaisia ja kohtuullisia, vaikka suurin osa työntekijöistä ei koko työuransa aikana pääsisi hyötymään henkilökunta-alennuksesta. Liioin ei TVL 69 § edellytä, että saamatta jäävää hyötyä tavanomaisesta henkilökuntaedusta tulisi, verovapauden edellytyksenä, kompensoida niille työntekijöille, jotka eivät siitä tosiasiallisesti pääse hyötymään. Päin vastoin edun kompensoiminen sitä vastaavalla rahakorvauksella on lähtökohtaisesti esteenä edun tulkitsemiselle TVL 69 §:n mukaisesti verottomaksi.<sup>25</sup> Ratkaisevaa on siis se, että koko henkilökunnalla on tosiasiallinen mahdollisuus kyseisen edun nauttimiseen.

Toisaalta TVL 69 § ei asettane rajoitusta sille, etteikö tavanomaisen henkilökuntaedun määrää voida rajoittaa sen silti muuttumatta veronalaiseksi. Sitä vastoin, edellytys edun kohtuullisuudesta saattaa hyvinkin edellyttää edun määrän rajoittamista yksilötasolla esimerkiksi siten, että alennusta voidaan myöntää enintään tietystä määrästä ostoksia, tai alennukselle voidaan asettaa ajallinen ja rahamääräinen enimmäismäärä. Tällaiset rajoitukset lienevät tosiasiaassa hyvinkin tavanomaisia.

Niin ikään merkkipäivälahjojen kohderyhmä on itsestään selvästi se työntekijä(joukko), jonka merkkipäivästä on kysymys. Merkkipäivälahjaan on luonnollisesti oikeutettu vain se tai ne työntekijät, joilla on kyseinen merkkipäivä, eikä edun kompensoiminen muille työntekijöillä luonnollisestikaan voi tulla arvioitavaksi TVL 69 §:n mukaisena etuna. Tätä

---

nojalla verovapaa, kun A Oyj:ssä sovellettiin erillistä henkilökunta-alennusta taloudellisesti, hallinnollisesti ja toiminnallisesti muusta A Oyj:ssä harjoitettavasta liiketoiminnasta erillisen liiketoiminta-alueen henkilökunnalle. Korkein hallinto-oikeus katsoi, että rajaus etuuden myöntämisen suhteen oli objektiivisesti perusteltu. Etu koski koko liiketoiminta-alueen henkilöstöä toimenkuvasta riippumatta. Korkein hallinto-oikeus katsoi, että tässä tilanteessa kysymyksessä oli tuloverolain 69 §:ssä tarkoitettu verovapaa etuus siitä huolimatta, että työnantaja ei antanut samaa etuutta koko yhtiön henkilökunnalle. Ennakkoratkaisu verovuosille 2016 ja 2017. Äänestys 3–2.

<sup>25</sup> Karttunen, s. 116.

periaatetta ilmentää KHO:n ratkaisussaan 1993-B-517 omaksuma kanta siitä, ettei merkkipäivälahjoja voi ns. kumuloida siten, että siirtää merkkipäivälahjan vastaanottamisen seuraavaan (tai sitä seuraavaan) merkkipäivään tavoitteena kaksin- tai moninkertaistaa merkkipäivälahjan arvo.

### 3.1.1 Henkilökuntaedun vastaanottamisen ajankohta

Kysymys henkilökuntaedun vastaanottamisen ajankohdasta tulee pohdittavaksi erityisesti palveluihin oikeuttavien merkkipäivälahjojen kohdalla. Esimerkiksi oikeus työnantajan tarjoamaan joulukuuseen on mielekkäästi vastaanotettavissa vain joulun aikaan, jolloin lahjan vastaanottaminen voi lykkääntyä jopa vuoden päähän merkkipäivästä. Niin ikään lomamatkaan oikeuttavan lahjan vastaanottaminen voi perustua sääoloihin – hiihtohissilipun käyttäminen ei ole tarkoituksenmukaista tai mahdollista hiihtosesongin ulkopuolella. Toisaalta merkkipäivälahjaa ei voitane juurikaan aikaistaa annettavaksi ennen sanottua merkkipäivää ottamatta riskiä siitä, että palvelussuhde saattaa päättyä ennen kuin oikeus merkkipäivälahjaan syntyisi, jolloin taas saatu etu ei olisi henkilökuntaetu.

Tästä voitaneen vetää se johtopäätös, että merkkipäivälahja tulee vastaanottaa ajallisesti kohtuullisen ajan kuluessa merkkipäivästä eikä toisaalta juurikaan ennen merkkipäivää. Poikkeuksena sanotusta säännöstä voidaan kuitenkin nähdä tilanne, jossa työntekijä on jäänyt eläkkeelle ennen lahjan vastaanottamista, jolloin merkkipäivälahjan vastaanottaminen voidaan tosiasiallisesti lykätä palvelussuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan edellyttäen, että merkkipäivämuistaminen on ulotettu koskemaan työnantajan palveluksesta eläkkeellä olevia. Mikäli työntekijän palvelussuhde on merkkipäivän jälkeen päättynyt muusta syystä, kuin eläkkeelle jäämisen johdosta, eivät TVL 69 §:n mukaiset edellytykset tavanomaiselle henkilökuntaedulle täyty, koska työntekijä ei ole enää

työnantajansa palveluksessa eikä hän siten kuulu enää henkilökuntaan. Voimassa-oloehto on lausuttu myös Verohallinnon ohjeissa.<sup>26</sup>

Vastaavaa problematiikkaa ei käytännössä liity TVL 69.1 §:n 1 kohdan ja 69.6 §:n mukaisesti järjestettyä työterveyshuoltoa koskevaa lainkohtaa tarkasteltaessa: työterveyshuolto ei ole saajalleen veronalaista tuloa silloin, kun se on annettu palvelussuhteen kestäessä tai enintään kuuden kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisen jälkeen. Palvelussuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan kohdistuva huojennus lienee hyvinkin perusteltu terveydellisistä näkökohdista, kun työsuhteen päättyessä joskus yllättävästi voidaan sairaudenhoitoa tästä huolimatta jatkaa tarkoituksenmukaisesti, vaikkakin huojennus on synnitetty osana ns. kilpailukyky sopimusta ja sen perustelu on ollut ennen kaikkea työmarkkinapoliittinen.<sup>27</sup>

Niin ikään pohdittavaksi voi nousta kysymys erityisesti työterveyshuoltoedun vastaanottamisesta ennen palvelussuhteen alkua. Syystä tai toisesta työsuhteen tai palvelussuhteen alkaminen voi ajoittua työsopimussuhteen solmimista merkittävästikin myöhäisempään ajankohtaan – työsuhteen (so. työntöön) alkamispäivä on luonnollisesti työsuhteen osapuolten kesken sovittava asia. Niin ikään nimitys virkaan ja viranhoidon aloittaminen voivat olla ajallisesti kaksi eri asiaa. Lienee käytännössä selvää, ettei työterveyshuollon palveluiden käyttäminen TVL 69 §:n tarkoittamalla tavalla laajassa määrin ole mahdollista ennen kuin työnteko on aloitettu ja työsuhde tosiasiallisesti astunut voimaan. Kuitenkin työ- tai virkasuhteen voimaantumisen tai voimassa pysymisen edellytykseksi voidaan asettaa terveystarkastus, jossa selvitetään työntekijän tai virkamiehen soveltuvuus työtehtävään. Peruste tarkastukseen voi olla lakisääteinen, kuten esimerkiksi laki kunnallisesta viranhaltijasta 7 § määrää, tai se voi perustua työntekijän määräykseen tai työsopimuksen ehtoon. Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 7 §:n mukaan työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista johtuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja. Lain tarkoitus ja se tosiasia, ettei työntekijä voi kieltäytyä em. tutkimuksista, puhuvat sen puolesta, ettei ao. tarkastuksen ja

---

<sup>26</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 2.3.5

<sup>27</sup> HE 135/2016, s. 10.

tutkimuksen tekemisestä johtuva välttämätön kustannus ole työntekijälle verotettavaa tuloa.<sup>28</sup> Toisaalta, mikäli tutkimus palvelee työntekijän terveydentilaa olematta palvelussuhteeseen ottamisen näkökulmasta välttämätön, voitaneen tutkimuksesta johtuva tutkimus katsoa työntekijälle verotettavaksi ansiotuloksi, mikäli tutkimus ajoittuu työsuhteen voimaantuloa edeltävään aikaan. Verohallinto ei ole ottanut ohjeistuksissaan kantaa viimeksi kuvattuun tilanteeseen eikä kysymystä ole ilmeisesti käsitelty oikeuskirjallisuudessa.

Yhä hankalammin tulkittava on tilanne, jossa työnantajan vaatimus terveystarkastuksesta ei perustu lainsäädäntöön, vaan työsopimukseen tai työnantajan ohjeistukseen. Tilanne on tavanomainen. Käytännössä, mikäli tarkastus ja tutkimus on suppea, ei samassa yhteydessä tehdyistä vähäisistä toimenpiteistä (tavanomainen rokotus tms.) työntekijälle aiheutunutta etua liene katsottu veronalaiseksi ansiotuloksi. Mikäli kuitenkin tarkastus ja siihen liittyvät tutkimukset ovat laajoja ja niiden tarkoituksena on selvittää muutakin kuin puhtaasti työntekeksen edellytyksiä, voitaneen välttämättömän tason ylittävä kustannus katsoa veronalaiseksi ansiotuloksi, ellei työsuhde ole tutkimusajankohtana voimassa, so. työntekeä alkanut. Mahdollisen epäselvyyden välttämiseksi olisi perusteltua tehdä terveystarkastus ja siihen liittyvät tutkimukset vasta työsuhteen jo alettua. Oikeustila ei ole osapuolten oikeusturvan kannalta optimaalinen, sillä mahdolliset työntekeä rajoittavat, tai sen jopa kokonaan estävät terveydelliset seikat, olisi tarkoituksenmukaista tunnistaa jo ennen työsuhteeseen sitoutumista. Ohjeistuksen (ja lainsäädännön) tarkentaminen olisi tältä osin perusteltua.

Niin ikään työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan kohdistuvana henkilökuntaetuna voi tulla arvioitavaksi kesto- ja työsopimuksiin myönnettyistä henkilökunta-alennuksista johtuvat edut. Tällaisena voidaan pitää ainakin vakuutusmaksuihin liittyviä alennuksia tai tavanomaisesta poikkeavia korkoetuja työntekijän ollessa vakuutus- tai velkasuhteessa työnantajaan. Erityisesti asuntoluottoja koskevat sopimukset ovat usein vuosien tai jopa vuosikymmenten mittaisia. Niin ikään vakuutuskausi voi jatkua pitkään

---

<sup>28</sup> Lain esitöissä terveystarkastuksesta johtuvan edun veronalaisuuteen ei ole otettu kantaa, ks. HE 196/2002, s. 34. Verohallinto on kuitenkin ohjeistuksessaan päätenyt perustellusti siihen, ettei pakollisesta terveystarkastuksesta muodostu työntekijälle veronalaista etua, ks. Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.2.1

työsuhteen päättymisen jälkeen. Luotto- tai vakuutus sopimuksia koskevat muutokset sopimussuhteen kestäessä voivat olla yksityisoikeudellisesti käytännössä mahdottomia ja ehtojen muuttaminen työsuhteen päättymisen vuoksi voi olla työntekijän kannalta kohtuutonta. TVL 67 § määrää työsuhdelainan sallitun vähimmäiskoron, mutta säädös ei anna suoraa tulkintaohjetta siitä, miten etua tulee arvioida työsuhteen päättyttyä. Melko vakiintuneesti on kuitenkin katsottu, ettei työsuhdelainan korkoetu muutu veronalaiseksi työsuhteen päättyessä<sup>29</sup>, vaikkei lain sanamuoto anna asiaan vastausta, koska etu itsessään on johtunut työsuhteesta. Verotusmenettelystä annetun lain 28 § voinee tulla sovellettavaksi tilanteessa, jossa korko- tai vakuutusmaksu on merkittävä ja työsuhde kestänyt vain nimellisen ajan.

### 3.2 Koko henkilökunta käsitteenä oikeuskäytännön valossa

TVL 69 §:n mukaisten etujen tulkinta on ollut suhteellisen usein tulkittavana tuomioistuimissa, kun kysymys on ollut nimenomaan siitä, onko edun voitu katsoa koskevan koko henkilökuntaa lain tarkoittamassa laajuudessa.

Tuoreinta oikeuskäytäntöä edustanee KHO:n ennakkoratkaisupyyntöön antama ratkaisu asiassa 2017:50, jossa on nähdäkseen aiempaa liberaalimmin katsottu juridisen yhtiörakenteen sijasta liiketoimintaa ns. sisäisen laskennan näkökulmasta. Tapauksessa on ollut työnantajayrityksen näkökulmasta kysymys vero- ja yhtiöoikeudellisesta sulautumisesta, jonka seurauksena muodostuva työnantajaosakeyhtiö on ollut halukas jatkaamaan aiempien yhtiörajojen, ja sittemmin liiketoimintakokonaisuuksien, välillä eriytettyjä käytäntöjä TVL 69.1 § 2 kohdan mukaisissa henkilökunta-alennuksissa. KVL on ennakkoratkaisupyyntönsä ensiasteena antanut asiassa kielteisen vastauksen, jonka KHO on sittemmin kumonnut yhden oikeusneuvoksen äänestettyä KVL:n ratkaisun pysyttämisen puolesta. KHO:n ratkaisu (ja ennen kaikkea itse ennakkoratkaisupyyntö) on hyvin perusteltu ja siinä on selkeästi nostettu esille kaksi keskeistä TVL 69 §:n tulkintanäkökohtaa:

---

<sup>29</sup> Andersson, s. 317.

1. Kuten julkishallinnon yksiköitä - niiden ollessa siviilioikeudellisesti yksi oikeushenkilö - myös yksityisoikeudellisia työnantajia (niiden oikeudellisesta muodosta riippumatta) voidaan tietyin edellytyksin tarkastella sisäisesti jakautuneina yksiköinä, joiden väliset tosiasialliset hallinnolliset rajat oikeuttavat yksiköiden väliset eroavuudet arvioitaessa TVL 69 §:n tarkoittamien etujen kollektiivisuutta.<sup>30</sup>
2. Erot henkilöstöryhmien välillä ovat perusteltuja silloin, kun raja-  
sesti perusteltu ja koskee liiketoiminta-alueen koko henkilöstöä toimenkuvasta riippumatta.

Ratkaisun voidaan katsoa noudattavan johdonmukaisesti verotuksen tasavertaisuus- ja neutraliteettiperiaatteita: riippumatta edunsaajan työnantajan oikeudellisesta toimintamuodosta on verovelvollisia kohdeltava tasavertaisesti. Olisi arveluttavaa, mikäli palkansaajan saama samanlaista henkilökuntaetua olisi tulkittava verotuksellisesti eri tavoin sen mukaan, onko kysymyksessä yksityis- vai julkisoikeudellinen työnantaja,<sup>31</sup> etenkin kun TVL:n tarkoittama verovelvollinen on ensisijaisesti palkansaaja itse – ei työnantaja, joka toki tosiasiallisesti voi myös hyötyä po. ratkaisusta<sup>32</sup>. Kyseisestä KHO:n ratkaisusta huolimatta Verohallinto ei ole huomionnut muuttunutta tulkintaa ohjeistuksessaan, vaan toteaa edelleen, että *yksittäinen kaupunki tai kunta on siten lähtökohtaisesti yksi työnantaja*, mutta käytännössä kuntatyönantaja on voinut rajautua pienempiin virastoihin tai laitoksiin TVL 69 §:ää sovellettaessa budjettirajoja noudattaen<sup>33</sup>.

---

<sup>30</sup> Verohallinto on vakiintuneesti tulkinut työnantajäkäsittämällä melko vapaasti silloin, kun kysymyksessä on julkisoikeudellinen työnantaja, so. valtio tai kunta: hyväksyttävä peruste henkilökuntaetujen eroavaisuuksien kannalta on ollut se, että virasto, laitos tai liikelaitos on ollut organisatorisesti oma erillinen yksikkönsä ja sillä on ollut taloudellista tai hallinnollista *määräysvaltaa* (näin mm. Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 2.2). Kun kuitenkin valtionhallinnon menojen ja tulojen on perustuslain 7 luvun mukaisesti perustuttava Eduskunnan hyväksymään talousarvioon, on virastojen tosiasiallinen liikkumavara pieni verrattuna yksityisoikeudellisiin työnantajiin, joiden taloudellinen liikkumavara on juridisesti rajaton (liikkumarajojen ollessa toki tosiasiallisesti rahoituksesta riippuvaiset). Tarkka rajanveto jää siten tehtäväksi oikeuskäytännössä.

<sup>31</sup> Tarkemmin esim. Äimä s. 129 – 136.

<sup>32</sup> Ratkaisulla voi olla välillisesti vaikutusta mm. työnantajan sairausvakuutusmaksuvelvollisuuteen ja muihin sosiaalivakuutusmaksuihin, mistä tarkemmin jäljempänä.

<sup>33</sup> Verohallinnon (kumottu) ohje A195/200/2017, kohta 2.2.



Vanhempaa oikeuskäytäntöä edustaa ratkaisu KHO 3229/1987.<sup>34</sup> Kyseisessä tapauksessa oli arvioitavana sinänsä vähämerkityksinen kahvietu, joka oli rajattu koskemaan yrityksen toimihenkilöitä näiden edustaessa noin 10 prosenttia yrityksen koko henkilökunnan määrästä. Ratkaisun kenties keskeisin viesti on siinä, että tavanomaiset henkilöstöedut voivat olla rajattuja suppeaankin piiriin, kun rajausta on objektiivisesti perusteltu. Ratkaisusta on julkaistu ainoastaan suppea yhteenveto, joten sen perustelujen pitempi analysointi ei ole tässä yhteydessä mahdollista. Ratkaisussa lausuttua periaatetta on kuitenkin noudatettu sittemmin oikeuskäytännössä laajasti ja Verohallinto nojaa siihen edelleen ohjeistuksessaan. Verohallinto asettaa eri henkilöstöryhmien saamien etuuksien eroavuuksien hyväksyttävyydelle kuitenkin edelleen lisäehtoja<sup>35</sup>:

1. Erot eivät ole merkittäviä.
2. Eri ryhmille annettaville erilaisille eduille on perusteltu syy.
3. Ryhmät muodostetaan objektiivisin perustein.

Erojen *merkittävyys* on hankalasti tulkittava kysymys. Tarkasteltaessa em. ratkaisua 3229/1987 eron voi sanoa olleen siinä mielessä merkittävä, että toinen henkilöstöryhmä oli oikeutettu etuun, kun toinen henkilöstöryhmä ei saanut sitä lainkaan hyväksyä. Eron voisi siis katsoa olleen sangen merkittävä, kun tarkastellaan sen olemassaoloa ylipäätään. Jos taas tarkastellaan edun rahallista merkittävyyttä, voidaan sen katsoa kaikeksi olevan vähäinen – etu käsitti kahdesti päivässä kahvin ja kahvileivän. Verohallinto siis tarkoittaa kaikeksi ohjeistuksessaan sitä, että erot eivät saa olla *rahallisesti* merkittäviä, koska muutoin ohjeistuksen voitaisiin katsoa olevan ristiriidassa em. KHO:n ratkaisun kanssa, johon Verohallinto kuitenkin kyseisessä ohjeensa kohdassa nimenomaisesti viittaa.

---

<sup>34</sup> KHO 3229/1987: Huonekaluteollisuutta harjoittavalla yhtiöllä oli noin 60 työntekijää, joista 8 oli kuukausipalkkaisia. Yhtiö oli antanut konttorihenkilökunnalleen ja tuotantopuolen työnjohtajilleen eli kaikille *kuukausipalkkaisille* työntekijöilleen kaksi kertaa päivässä ilmaisen kahvin kahvileipineen. Kahviedun katsottiin olevan tulo- ja varallisuusverolain 22 a §:n 4 kohdassa tarkoitettu tavanomainen ja kohtuullinen verovapaa etu, joten sen perusteella ei ollut suoritettava työnantajan sosiaaliturvamaksua. Palkanmaksuvuosi\_1984. Äänestys 3-1.

<sup>35</sup> Ks. Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.1.1.8

Vielä hankalampana etujen erilaisuus näyttäytyy ao. ratkaisussa, kun pohditaan sen taustalla olevaa *perusteltua syytä*. Ratkaisusta ei suoranaisesti ilmene, mikä on ollut se perusteltu syy, minkä johdosta kuukausipalkkainen henkilökunta on ollut oikeutettu taukotarjoiluun, kun taas etu on rajattu pois tunti- tai urakkapalkkaisilta työntekijöiltä. Tosiasiallinen erotteleva tekijä on saattanut yleisen elämäkokemuksen nojalla olla taukotiilojen riittävyteen tai työmaiden sijaintiin liittyvä syy. Vastaavia eroavuuksia esiintyneet työelämässä paljon. Avoimeksi kysymykseksi jää edelleen se, voidaanko hyväksyttävänä syynä eroavuuksiin pitää henkilöstöryhmien tarpeista ja toiveista johtuvia syitä, jotka ovat kuitenkin melko subjektiivisia, vaikka erottelutekijä on ulkoapäin katsottuna objektiivinen.<sup>36</sup> On melko selvää, ettei palkkausmuoto itsessään voine olla perusteltu syy erilaisiin etuuksiin hyväksyttävyyden arvioimiseksi TVL 69 §:n näkökulmasta, koska päätös palkkaustavasta voi perustua yksin työsopimukseen tai työnantajan noudattamaan käytäntöön. Viimeksi mainitussa tapauksessa palkkausmuoto onkin kaikesti ollut työehtosopimuksesta johtuva ja ainoastaan yksi henkilöstöryhmien erottelun indikaatio.

Edelleen hankalampana henkilöstöryhmien erottelu näyttäytyy verrattaessa em. koltamatta kriteeriä tapaukseen KHO 2016/2002, jossa työnantajayritys oli järjestänyt työterveyshuollon siten, että uudemmilla työntekijöillä etu oli suppeampi. Järjestelyn taustalla olivat yrityksen taloudelliset vaikeudet, joiden voittamiseksi yritys oli osana yhteistoimintaneuvotteluja sopinut henkilöstön edustajien kanssa siitä, että neuvotteluiden jälkeen palkattavat uudet työntekijät eivät saa aiemmin palvelukseen tulleiden kanssa hyväkseen samantasoisia erikoislääkäripalveluita osana työterveyshuoltoa. Muutoksen peruste oli siis yrityksestä johtuva ja järjestelyn motiivina se työoikeudellinen tosiasia, että oikeus erikoislääkäripalveluihin oli osittain kirjattu työsopimusten ehdoksi. Ehdon muuttaminen vanhoissa työsuhteissa olisi ollut työoikeudellisesti mahdotonta, tai ainakin hankalaa. Onkin hieman tulkinnanvaraista, voidaanko ryhmien katsoa muodostuneen objektiivisin perustein, kun ratkaisu edun rajaamisesta on tosiasiallisesti tehty työnantajan ja henkilöstöryhmien välisessä yhteistoimintaneuvottelussa, jolloin siitä on tosiasiallisesti disponoitu.

---

<sup>36</sup> Työntekijän mahdollisuus disponoida edusta muuttaa edun automaattisesti palkaksi. Ks. Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019 kohta 2.4

Edellä kuvattu problematiikka liittyy niin ikään yritysjärjestelyiden yhteydessä syntyneisiin eroavuuksiin eri henkilöstöryhmien välillä. Viitaten edellä mainittuun ratkaisuun KHO 2017:50 ja Verohallinnon ohjeeseen<sup>37</sup> voi yritysjärjestely olla sellainen *objektiivinen* peruste, jonka nojalla henkilöstöryhmien väliset etujen eroavuudet voidaan perustella TVL 69 §:n sanamuodosta huolimatta. Yritysjärjestelyn käynnistäminen johtuu kuitenkin aina yrityksestä itsestään, joten etuusnäkökulmasta objektiivisen henkilöstöryhmän muodostaminen voi perustua työnantajan täysin subjektiiviseen ratkaisuun. On huomattava, että yritysjärjestelyn motiivi ja päämäärä ovat osakeyhtiölain ja EVL:n säädösten asettamissa rajoissa hyvinkin vapaasti yrityksen itsensä päätösvallassa. Yritysjärjestelyn hyväksyttävyydelle TVL 69 §:n näkökulmasta ei ole myöskään asetettu Verohallinnon ohjeistuksessa jatkuvuusvaatimusta, ts. järjestelyltä ei ole edellytetty EVL 52 – 52g §:ssä vaadittua muotoa. Luonnollisesti EVL 52h § voi silti tulla sovellettavaksi, jos järjestelyn tarkoitus on ollut TVL 69 §:n vastainen. Johtopäätöksenä voi todeta, että henkilökuntaetujen eroavuuksia eri henkilöstöryhmissä tulee arvioida tapauskohtaisesti ja edellä esitetyt Verohallinnon asettamat lisäehdot ovat suuntaa-antavia, kun arvioidaan etuuksien kollektiivisuutta TVL 69 §:ssä edellytetyllä tavalla.

### 3.3 TVL 69 §:n tulkinta työsuhteen päätyttyä eläkkeeseen

TVL 69 § sisältää merkittävän poikkeuksen työsuhteen voimassaolosta vaatimuksena tavanomaisen henkilökuntaedun veronalaisuutta arvioitaessa silloin, kun työsuhde on päättynyt eläkkeelle jäämiseen. Toisin sanoen lainkohta mahdollistaa siinä kuvattujen etujen antamisen myös työnantajan palveluksesta eläkkeelle oleville ilman, että edusta muodostuu saajalleen veronalaista tuloa.

Lainkohdan sanamuodon mukaan poikkeus edellyttää nimenomaan jäämistä (*”olemista”*) eläkkeelle työnantajan palveluksesta. Sanamuodon voi tulkita joko siten, että TVL 69 §:n soveltaminen edellyttää

---

<sup>37</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.1.1.12

- a) työsuhteen päättymistä ja sitä välittömästi seuraavaa eläkettä tai
- b) työntekijälle myönnettyä eläkettä, riippumatta siitä onko eläke seurannut työsuhdetta välittömästi tai onko työsuhteen ja eläkkeen välissä ollut muita työsuhteita tai työttömyysjakso(ja).

Käsite-ero voi tulla pohdittavaksi esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä jää työsuhteen päättyessä tavanomaiselle vanhuuseläkkeelle, mutta jatkaa vakituista tai tilapäistä työskentelyä saman tai toisen työnantajan palveluksessa ilman keskeytystä tai keskeytyksen jälkeen. Tilanne lienee tavanomainen monilla työelämän aloilla. Jos eläkkeen maksaminen jatkuu keskeytyksettä työnteosta huolimatta, täyttynee vaatimus työsuhteen päättymistä seuraavasta eläkkeestä. Jos eläke sitä vastoin katkeaa työskentelyn vuoksi, lienee asiaa arvioitava toisin, koska aiemmin päättynyttä eläkettä ei enää seuraa *välittömästi* eläke. Niin ikään kysymys voi tulla pohdittavaksi tilanteessa, jossa palvelussuhde päättyy, mutta työntekijän oikeus eläkkeeseen ratkeaa vasta myöhemmin. Käytännössä kuvattu tilanne voi johtua ainakin myöhemmin myönnetystä työkyvyttömyyseläkkeestä tai ns. työttömyyseläkkeestä.

*Todettakoon, että puhekielessä käytetty termi ”työttömyyseläke” ei ole eläkeläisten tarkoittama eläke, vaan työttömyysturvalain 6 luvun 9 §:ään perustuva etuus. Tosiasiallisesti työsuhteen päättymisen ja vanhuuseläkkeen alkamisen välinen ajanjakso voi kestää jopa useita vuosia.*

Lain sanamuodon mukaan merkitystä ei näyttäisi olevan sillä, onko työsuhteen päättyessä myönnetty eläke työeläkelainsäädäntöön perustuva, ns. julkinen eläke, vai onko kysymyksessä yksityisoikeudellinen, vakuutuslakia tai muuhun sitoumukseen perustuva eläkejärjestely. Kun otetaan lisäksi huomioon, että vapaaehtoinen eläkejärjestely pohjautuu pitkälti vakuutuksenottajan ja vakuutusyhtiön väliseen sopimukseen, voi eläkkeen maksuaika olla sopimuksen perusteella hyvinkin lyhyt. Jos eläkkeen maksaminen päättyy sopimuksen mukaisesti, ei TVL 69 §:n vaatimus eläkkeellä olemisesta täyty, mikäli vapaaehtoisen eläkkeen päättymistä ei välittömästi seuraa vanhuuseläke tai muu kansaneläkelain 6 §:ssä tarkoitettu eläke. Asiasta ei ole julkaistua oikeuskäytäntöä.

Niin ikään epäselvää on se, miten työsuhteen päättymistä seuraavaa ”työttömyyseläkejaksoa” tulee arvioida TVL 69 §:n edellytysten valossa: kuten edellä on todettu, voi jakso kestää jopa vuosia, eikä *työttömyyseläke* ole lain tarkoittama eläke, vaan työttömyys-turvan muoto. TVL 69 § ei mahdollista sen tarkoittaman verottoman henkilökuntaedun antamista työnantajan palveluksesta työttömäksi jääneelle työntekijälle, vaikka työttömyysjaksoa todennäköisesti seuraisi eläke. Täten, oikeuskäytännön puuttuessa, tulee suhtautua kriittisesti TVL 69 §:n soveltumiseen silloin, kun työsuhteen päättymistä seuraa työttömyys. Samanlaista tulkintaa lienee noudatettava tilanteessa, jossa työsuhteen päättymistä seuraa työkyvyttömyys, joka ei kuitenkaan oikeuta työkyvyttömyyseläkkeeseen.

### 3.3.1 Etujen eroavaisuudet jo eläkkeelle jääneiden välillä

Kuten edellä kappaleessa 3.2 on todettu, on TVL 69 §:ssä tarkoitettujen etujen eroavuuksiin eri henkilöstöryhmien välillä yleensä suhtauduttava kriittisesti. On kuitenkin mahdollista, että eri ajankohtina työnantajan palveluksesta eläkkeelle jääville on myönnetty ajankohdasta riippuen erilaisia etuja. Yleensä etujen erilaisuus lienee johtunut yrityksen eläkkeen alkamisajankohtana voimassa olleesta henkilöstöpolitiikasta. Mikäli eroavaisuudet eivät ole osaksikaan yksilöllisiä, vaan perustuvat eläkkeelle jääneiden työntekijöiden objektiiviseen ryhmittelyyn, ei etujen erilaisuus yksin voine johtaa niiden tulkittamiseen TVL 69 §:n vastaisiksi. Sanottua periaatetta ilmentää tämän esityksen luvussa 3.2 kuvattu ratkaisu KHO 2016/2002: tapauksessa erot henkilöstöryhmien välillä olivat rahallisesti pieniä ja rajaus oli tehty objektiivisin perustein.<sup>38</sup> Ratkaisusta ilmeneviä periaatteita voinee analogisesti soveltaa myös eläkkeellä oleviin.

---

<sup>38</sup> Karttunen, s. 107.

## 4 TYÖTERVEYSHUOLLOSTA JOHTUVA ETU

### 4.1 Etu työnantajan järjestämästä työterveyshuollosta

TVL 69.1 § 1 kohta määrää, että veronalaiseksi tuloksi ei katsota työntekijän saamaa työnantajan järjestämästä terveydenhuollosta syntyvää etua, mikäli etu ei muodostu terveydenhuollosta tai sairaudesta johtuvien kustannusten korvaamisesta.

Lainkohdan sanamuodon mukaan ensimmäisenä edellytyksenä TVL 69 §:n soveltamiselle on pidettävä sitä, että terveydenhoito on työnantajan järjestämää. Työnantajalla on luonnollisesti päätäntävalta siitä, miten se asian järjestää: käytännössä yleisin tapa on hankkia työterveyshuollon ja sairaanhoidon palvelut ostopalveluna, so. yksityisestä terveydenhuollosta tai julkiselta palveluntuottajalta. Yhtä lailla on mahdollista järjestää työterveyshuolto itse työnantajan toimesta: järjestely lienee tyypillisin julkisella sektorilla, jossa valmiudet palveluiden tuottamiseen on usein luontevasti työnantajalla itsellään tämän ollessa esimerkiksi kunta tai kuntayhtymä. Estettä ei luonnollisestikaan ole oman työterveyshuollon palvelutuotannon järjestämiseen palkkaamalla tarkoitukseen soveltuvaa työvoimaa. Työterveyshuolto voi niin ikään olla järjestetty ns. sekamallina, jolloin palvelu järjestetään osittain itse ja osittain ostopalveluna. Olennaista on kuitenkin se, että työnantajalla on oikeus saada palvelusta sairausvakuutuslain mukainen korvaus, jolloin etua on lähtökohtaisesti pidettävä tavanomaisena ja kohtuullisena.<sup>39</sup> Toisaalta yksin se seikka, ettei terveyden- tai sairaanhoito oikeuta sairausvakuutuslain mukaiseen korvaukseen, ei välttämättä muuta etua veronalaiseksi, kuten jäljempänä tulee osoitettua. Lisäksi, kuten jo edellä on todettu, ei etu täytä TVL 69 §:n vaatimuksia, mikäli työntekijä järjestää edun itse – tällöin työnantaja ei luonnollisestikaan voi olla oikeutettu sairausvakuutuslain mukaiseen korvaukseenkaan.

Työnantajan järjestämän työterveyshuollon verovapauden keskeisenä tunnusmerkkinä pidetään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa, josta säädetään

---

<sup>39</sup> Ossa, s. 72.

työterveyshuoltolain 3 luvun 11 §:ssä. On tosin katsottu, että etu voidaan tulkita työnantajan järjestämäksi jo yksin sillä perusteella, että järjestely pohjautuu terveydenhoito-ohjesääntöön tai työ- tai virkaehtosopimukseen, joissa terveydenhoitopalveluiden taso ja laajuus olisi määritetty.<sup>40</sup> Kuitenkin, kun otetaan huomioon, että työehtosopimuksen soveltamisalakysymys on joskus epäselvä ja sen sitovuus voi perustua yksin työsopimuslain 2 luvun 7 §:ään, on tulkinta varsin pitkälle menevä. Kun vielä työterveyshuoltolain 3:11 edellyttää, edellä mainituista ohjesäännöistä tai työ- tai virkaehtosopimuksista riippumatta, työnantajan laatimaan työterveyshuollon kirjallisen toimintasuunnitelman, on perusteltua tukeutua sen olemassaolovaatimukseen tulkittaessa TVL 69 §:n soveltamista. Tällöin työterveyshuoltoetu voidaan katsoa verovapaaksi, vaikka työntekijä olisi tosiasiallisesti itse maksanut kustannukset ja perii ne edelleen työnantajaltaan.<sup>41</sup>

Kolmantena edellytyksenä TVL 69 §:n mukaista työterveyshuollon verovapautta tarkasteltaessa pidetään yleensä edun kollektiivisuutta (ks. edellä 3A.2). Täten edun tulee olla samansisältöisenä kaikkien palvelussuhteessa olevien käytössä. Etu voidaan niin ikään ulottaa työnantajan palveluksesta eläkkeellä oleviin. Edelleen etu voidaan poikkeuksellisesti ulottaa työntekijän perheenjäseniin, mikäli sitä *voidaan pitää työkohteen olosuhteista johtuen tavanomaisena ja perusteltuna esimerkiksi ulkomaan työkomennuksella*.<sup>42</sup> Oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa ei ole toistaiseksi tunnistettu tai tarkasteltu muita tilanteita, joissa olosuhteet voisivat oikeuttaa työterveyshuoltoedun ulottamisen perheenjäseniin ilman, että se katsottaisiin veronalaiseksi eduksi. Tällaisina voitaneen mahdollisesti pitää joitakin kriittisiä terveydenhuollon työtehtäviä, joissa esimerkiksi tartuntatautiriskin vuoksi on välttämätöntä varmistua työntekijän lähipiirin terveydentilasta työntekijän työkyvyn varmistamiseksi ja ryhtyä välttämättömiin hoitotoimiin riskin eliminoimiseksi. Niin ikään poikkeuksen soveltaminen voinee tulla kysymykseen työtehtävissä, jotka edellyttävät tilapäistä matkustamista alueille, joille saapuminen edellyttää kattavia terveys- tai rokotustodistuksia. Kysymystä on arvioitava in casu.

---

<sup>40</sup> Näin ainakin Andersson, s. 321

<sup>41</sup> Näin asiassa ohjeistaa myös Verohallinto, ks. Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.2.2. Oikeuskirjallisuudessa on myös esitetty näkemys siitä, että kiiretilanteessa järjestämisvaatimuksesta voitaisiin niin ikään poiketa, ks. Råbinä s. 353.

<sup>42</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.2.4.

Merkittävän poikkeuksen työsuhteen voimassaolovaatimuksesta TVL 69 §:n kannalta muodostaa työntekijän keskeytyminen lomautuksen tai lakisääteisen vapaan johdosta. Työsuhteen aikana työterveyshuoltopalvelut ovat verovapaasti käytettävissä palkanmaksusta ja työntekijän velvoitteesta riippumatta.<sup>43</sup> Verohallinto ei ohjeessaan aseta enempiä ehtoja työntekijän keskeytyksen kestolle tai perusteelle. Näin ollen edes työntekijän aloitteesta johtuva palkaton vapaa ei estäisi työterveyshuoltopalveluiden ulottamista tällaiseen työntekijään. Mikäli vapaa on poikkeuksellisen pitkä ja edun arvo toisaalta hyvin laaja, tulee arvioitavaksi TVL 69 §:n mukainen yleinen edellytys edun tavanomaisuudesta ja kohtuullisuudesta. Jos työvelvoite on vain vähäinen ja satunnainen, lieenee kohtuullisuusnäkökohta otettava arvioinnissa huomioon, jolloin etu voitaisiin katsoa tällä perusteella veronalaiseksi.

Edelleen työsuhteen voimassaoloa koskevasta poikkeuksesta säädetään TVL 69.6 §:ssä ja toisaalta työterveyshuoltolain 2 §:ssä, joka velvoittaa työnantajan järjestämään työterveyshuollon kuuden kuukauden ajan työvelvoitteen päättymisestä, mikäli palvelussuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta ja työnantajan palveluksessa on vähintään 30 työntekijää. Sanottu etu ei muodosta veronalaista tuloa, riippumatta siitä, millä perusteella ja kumman osapuolen toimesta työsuhde on päätetty. Etu kuitenkin päättyy, mikäli työntekijä työllistyy sanottuna aikana muualla uudelleen toistaiseksi tai vähintään kuuden kuukauden määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Työterveyshuoltolain 2 § asettaa työntekijälle velvoitteen ilmoittaa uudelleen työllistymisestään aiemmalle työnantajalle. Ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä ei kuitenkaan ilmeisen automaattisesti seuraisi aiemmalta työnantajalta saadun edun muuttuminen veronalaiseksi. On lopuksi huomautettava, että työterveyshuoltolain 2 §:n sanamuoto poikkeaa TVL 69.6 §:stä siten, että verovapaus jatkuu kuuden kuukauden ajan *työsuhteen* päättymisestä, kun työterveyshuoltolain 2 §:n mukainen järjestämisvelvollisuus päättyy kuuden kuukauden kuluessa *työvelvoitteen* päättymisestä. Toisin sanoen työnantaja voi halutessaan tarjota työterveyshuoltoedun työntekijälleen verovapaasti sanottuna aikana, vaikka työterveyshuoltolaki ei enää velvoittaisi työnantajaa edun tarjoamiseen.

---

<sup>43</sup> Sama.



## 4.2 Terveysterveystoedun tavanomaisuus ja kohtuullisuus

Työterveydenhuollosta saatavan edun tulee TVL 69 §:ssä määrättyllä tavalla olla tavanomainen ja kohtuullinen, jotta sitä ei katsota veronalaiseksi tuloksi. Käsitepari on ollut verrattain usein tuomioistuinten arvioitavana ja aiheesta on runsaasti oikeuskäytäntöä. Useimmiten tavanomaisuus on tullut arvioitavaksi tarkasteltaessa yksittäiselle työntekijälle tehtyjen sairaanhoitotoimenpiteiden kustannuksia. Kuten edellä on tullut todettua, on etua yleensä pidettävä tavanomaisena ensinnäkin silloin, kun työnantaja on oikeutettu saamaan toimenpiteestä sairausvakuutuslain mukaista korvausta.<sup>44</sup> Sairausvakuutuslain 13:4 mukaan korvattavuuden edellytyksenä taas on se, että

- a) palveluiden tulee olla työntekijöille maksuttomia ja
- b) toimenpiteet ovat kohtuullisia ja tarpeellisia.

Edellä mainituista edellytyksistä taas johtunee se yleisesti hyväksytty tulkinta, että työterveyshuoltopalvelun ylittäessä tavanomaisen ja kohtuullisen tason, katsotaan toimenpide kokonaisuudessaan veronalaiseksi tuloksi. Tulkintaa ei muuttane se, että työntekijä maksaisi itse osan toimenpiteen kustannuksista, koska tämä puolestaan estäisi kokonaan sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen maksamisen työnantajalle.

Työnantajalle maksettava sairausvakuutuslain mukainen korvaus ei kuitenkaan ole esteenä edun katsomiselle tavanomaiseksi ja kohtuulliseksi, mikäli terveydenhoito täyttää muuten tavanomaisuuden ja kohtuullisuuden vaatimukset. Tyypillisiä toimenpiteitä, jotka eivät oikeuta poikkeuksia lukuun ottamatta oikeuta sairausvakuutuslain mukaiseen korvaukseen ovat ainakin seuraavat (hoito)toimenpiteet tai hoidot:

- a) Hammashoito
- b) Ns. näyttöpäätelasit
- c) Lääkkeet

---

<sup>44</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019 kohta 3.2.5.1.

d) Ulkomaan työskentelyyn liittyvät tarkastukset ja rokotukset.<sup>45</sup>

Edellytyksenä lueteltujen hoitojen tai etujen katsomiseksi TVL 69 §:n mukaiseksi verovapaiksi eduiksi on yleensä kuitenkin asetettava se, että ne a. perustuvat työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, b. ne ovat määrältään kohtuullisia ja c. niihin on työterveyslääkärin määräys tai lähete. Viimeksi mainittu vaatimus on asetettu erityisesti näytöpäätelaseille ja lääkkeille. Edellytykset a ja b koskevat kaikkia edellä lueteltuja hoito- toimia a-d. Edellä sanottujen etuuksien välimuotona on pidettävä fysioterapiaa, joka voidaan katsoa tavanomaiseksi ja kohtuulliseksi, kun hoito on tehty työterveyslääkärin lähetteellä ja se perustuu työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Tämän lisäksi myös ns. suorakäynti ja sitä seuraava seurantakäynti työfysioterapeutilla on mahdollinen ilman lähetettä ilman, että siitä johtuvaa etua katsotaan veronalaiseksi tuloksi.<sup>46</sup>

Edelleen edun kohtuullisuutta on oikeuskäytännössä useasti arvioitu edun rahamääräisen arvon perusteella. Ratkaisuja tarkasteltaessa tulee luonnollisesti ottaa huomioon rahan arvon vaihtelu (inflaatio), mutta karkeasti arvioituna kohtuullisen edun enimmäismääränä voidaan pitää joitakin tuhansia euroja. Niin ikään tulee arvioida tehdyn toimenpiteen tavanomaisuutta sen tekoaikana: lääketieteen ja kirurgian kehittyminen ajan saatossa voivat nähtävästi vaikuttaa siihen, millaista toimenpidettä voidaan pitää tavanomaisena ja kohtuullisena. Kehitys näkyy mm. jäljempänä esiteltävissä ratkaisuissa KHO 1991 B 558 ja KHO 1999 taltio 2362, joista ensimmäisessä edun katsottiin sen raha-arvon nojalla ylittävän kohtuullisena pidettävän määrän. Edun arvo oli n. 2050 euroa. Jälkimmäisessä, jäljempänä tarkemmin esiteltävässä ratkaisussa toimenpidettä oli ratkaisun antamisajankohtana pidettävä epätavanomaisena – leikkaustekniikan kehittyttyä asiaa saatettaisiin arvioida nyttemmin toisin. Niin ikään kyseisen toimenpiteen kustannukset ovat suhteellisesti ja absoluuttisesti pienentyneet merkittävästi. Myös Verohallinto on ottanut edellä mainitut seikat huomioon omassa ohjeistuksessaan ja korottanut sittemmin – ilman oikeuskäytännön tai lainsäädännön nimenomaista tukea – kohtuullisena pidettävän kustannuksen määrän noin 3000 euroon.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Sama

<sup>46</sup> Sama.

<sup>47</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.2.6.

Edellä sanottua merkittävämpi muutos Verohallinnon tulkinnassa on tapahtunut arvioitaessa kohtuullisena pidettävän määrän ylittävän kustannuksen kohtelua edunsaajan verotuksessa: Verohallinnon nykyisen tulkinnan mukaan nimittäin tämän rajan ylittävä määrä *on ylittävältä osaltaan palkansaajan veronalaista ansiotuloa*.<sup>48</sup> On epäselvää, mistä Verohallinnon nykyinen tulkinta johtuu, sillä oikeuskäytäntö ei ole tältä osin muuttunut. Tapauksissa KHO 1991 B 558 ja KHO 1999/2362 kohtuullisen kustannuksen ylittänyt sairaanhoitotoimenpide on katsottu kokonaisuudessaan palkkatuloksi, joskin kustannus on erityisesti jälkimmäisessä tapauksessa ylittänyt merkittävästi, so. yli 50 prosentilla, silloin kohtuullisena pidetyn noin 2000 euron kustannustason. Myös Karttunen katsoo, että etu olisi kokonaan katsottava veronlaiseksi, mikäli kustannus ylittää kohtuullisena pidettävän kustannuksen.<sup>49</sup> Verohallinnon nykyinen tulkinta ei saa tukea aiemmasta oikeuskäytännöstä, vaikka onkin useimmiten perusteltu TVL 69 §:n mukaisen muita henkilökuntaetuja kuin terveydenhuoltoetua koskevan oikeuskäytännön kanssa.

Vaikka TVL 69 §:ssä ei suoraan oteta kantaa työterveyshuoltopalvelun tarpeellisuuteen, on sanottua vaatimusta syytä tarkastella erikseen. Mikäli etu ei ole tarpeellinen, ei se oikeuskäytännön valossa ole silloin myöskään kohtuullinen. Näin ollen erilaiset vähäistä suuremmat kosmeettiset toimenpiteet eivät täyttäne TVL 69 §:ssä verovapaalle edulle asetettuja vaatimuksia. Samoin voitaneen arvioida erilaisia ”varmuuden vuoksi” tehtäviä tarkastuksia, mikäli aloite niiden tekemiseen on tullut yksin työntekijältä eikä niiden tekemiseen ole lääketieteellistä perustetta. Tällaisena voitaneen pitää esimerkiksi erilaisia tähytystoimenpiteitä tai kuntomittauksia, kun ne eivät liity muuhun tarpeelliseen toimenpiteeseen tai tutkimukseen.

*Tarpeellisuutta on arvioitu tapauksessa KHO 1999/2362: Lääkäriaseman tarkoitus oli korvata palveluksessaan olevan hammaslääkärin silmien taittovirheiden lasertekniikalla avoterveydenhuollossa suoritettavien korjaushoitotoimenpiteiden kulut. Kustannukset olivat 21 000 markkaa ja ne suoritettiin työterveyshuolto-ohjesäännön perusteella. Ohjesäännössä henkilökunta jaettiin kuitenkin kolmeen ryhmään ja vain ryhmä A eli lääkärit, hammaslääkärit ja esimiehet olivat oikeutettuja puheena olevaan etuun. Asiakirjojen mukaan leikkaus oli hammaslääkärille*

---

<sup>48</sup> Sama.

<sup>49</sup> Karttunen, s. 111.

*työssään **hyödyllinen** mutta ei välttämätön. Kun myös kyse oli uudesta hoitomuo-  
dosta ja siitä aiheutuvat kustannukset verrattain suuret, ei etua pidetty tavan-  
omaisena ja kohtuullisena henkilökuntaetuna vaan palkkana, josta oli toimitettava  
ennakonpidätys.*

Kuten ratkaisun perusteluista voidaan huomata, ei yksin toimenpiteen hyödyllisyys riitä perusteluksi toimenpiteen katsomiseksi TVL 69 §:n mukaiseksi. Mikäli toimenpide olisi katsottava *tarpeelliseksi*, voisi kysymys tulla arvioitavaksi toisin. Tarpeellisuutta täytynee arvioida ainakin työntekoedellytysten kautta: mikäli toimenpiteen tekeminen olisi edellytyksenä työnteon jatkamiselle, olisi KHO saattanut perustellusti päätyä toisenlaiseen ratkaisuun. Toisaalta ratkaisua on tarkasteltava myös ohjesääntöön kirjatus ryhmittelyn kautta: on ilmeistä, että ryhmittelyn taustatekijänä ovat olleet muut kuin yksinomaan työkyvyn säilyttämiseen liittyvät syyt, koska taittovirhe ei yleisen elämänkoke-  
muksen nojalla yksistään estä työskentelemistä esimiestehtävissä. Mikäli rajaus olisi määrätty ainoastaan hammaslääkäreihin tai muihin tarkkaa näkökykyä edellyttävissä työtehtävissä työskenteleviin työntekijöihin, olisi mahdollisesti - toimenpiteen hyödyllisyyden ohella - myös sairausvakuutuslain mukainen tarpeellisuusvaatimus ylittynyt ja etu katsottu sen johdosta kohtuulliseksi ja tavanomaiseksi.

### 4.3 Terveystuotto ja sairausvakuutus

2010-luvulla palkitsemiskäytäntöjen jatkuvasti kehittyessä yritykset ovat enenevässä määrin alkaneet hankkia henkilöstölleen lisäetuina erilaisia sairausvakuutuksia. Vakuutuksia on hankittu erilaisin perustein:

- a) niillä on ollut tarkoitus korvata työpaikkasairaanhoitoa kokonaan tai osittain (terveydenhoidollinen funktio) tai
- b) tarkoitus on ollut ensisijaisesti palkitseva ja sitouttava (palkitsemisfunktio).

Kun ennen vuotta 2011 oikeuskäytännössä oli kiinnitetty ensisijaisesti huomio työntekijälle vakuutuksesta muodostuvaan etuun, muutti KHO ratkaisullaan 2011:27

tulkintaansa siten, että edun sijasta tuli kiinnittää huomiota työnantajalle vakuutuksesta johtuvaan kustannukseen:

*Osakeyhtiö A oli suunnitellut ottaa henkilöstölleen sairaanhoitovakuutuksen, joka täydentäisi yhtiön yleislääkäritasoista työterveyshuoltoa. Vakuutettuina olisivat kaikki yhtiön ja sen tytäryhtiöiden noin 700 vakituista työntekijää, joiden työsuhde olisi kestänyt yli kuusi kuukautta. Vakuutuksesta korvattaisiin sairauden tai tapaturman aiheuttamia hoitokuluja sairaus-/tapaturmakohtaiseen 10 000 euron ylärajaan saakka ja ilman omavastuuta. Korvattaviksi hoitokuluiksi katsottaisiin vakuutusehtojen mukaan sairauden tai vamman tutkimuksesta ja hoidosta aiheutuvat kustannukset, mukaan luettuna muun muassa leikkauskustannukset sekä sairaalan hoitopäivämaksut vakuutus kirjassa mainittuun enimmäiskorvausmäärään saakka. Erikoislääkärin antaman hoidon ja määräämien tutkimusten korvattavuuden edellytyksenä olisi työterveyslääkärin lähete. Vain poikkeuksellisissa akuutti-tapauksissa työntekijä voisi hakeutua suoraan hoitoon. Vakuutuksesta korvattaisiin myös lääkekustannuksia. Vakuutuksen keskimääräinen vuosimaksu olisi 273 euroa työntekijää kohden.*

*Korkein hallinto-oikeus katsoi, että sairaanhoitovakuutuksen kautta työntekijöille tarjolla olevaa, yleislääkäritasoista työterveyshuoltoa täydentävää palvelutarjontaa ei ollut pidettävä epätavanomaisena tai kohtuuttomana, kun otettiin huomioon sekä palvelujen käyttöä koskevat vakuutusehdot että työnantajan vakuutuksesta maksama määrä. Vakuutusmaksujen ei katsottu muodostavan A Oy:n työntekijöille veronalaista tuloa eikä yhtiö ollut velvollinen toimittamaan ennakonpidäystä työntekijöille otettavan sairaanhoitovakuutuksen perusteella.*

Ratkaisu muutti ja täsmensi tulkintalinjaa verrattuna aiempaan oikeustilaan ja sen nojalla saatettiin tehdä ainakin seuraavat johtopäätökset:

- a) Vakuutusetu voidaan tulkita tavanomaiseksi sen kattaessa kaikki yrityksen työntekijät (kollektiivisuusvaatimus).
- b) Kohtuullisena on pidettävä ainakin 10000 euron tai sitä pienempiä kustannuksia yksittäisestä hoitotoimenpiteestä.
- c) Leikkauskustannukset ja sairaalan hoitopäivämaksut katsotaan TVL 69 §:n mukaisesti verovapaiksi eduiksi, kun ne maksetaan työnantajan ottaman vakuutuksen nojalla.
- d) Hyväksyttävänä työnantajalle vakuutuksesta johtuvana kustannuksena voidaan pitää ainakin n. 273 euron keskimääräistä työntekijäkohtaista vuosittaista vakuutusmaksua.

Myös Verohallinto reagoi em. KHO:n ratkaisuun ja antoi tiettävästi ensimmäisen julkisen ohjeistuksensa aiheesta.<sup>50</sup> Merkittävää KHO:n ratkaisussa oli ainakin se, että kohtuullisuusvaatimusta oli tulkittava eri tavoin sen mukaan, olisiko hoitotoimenpide työnantajan maksama vai korvattava vakuutuksesta. Edelleen tulkinnat erkaantuivat toisistaan siinä, että sairaalan hoitopäivämaksujen voitiin katsoa olevan kohtuullinen etu silloin, kun ne korvataan vakuutuksesta, mutta Verohallinto ei edelleenkään tulkinnut niitä TVL 69 §:n tarkoittamalla tavalla kohtuullisiksi, jos niiden maksajana oli työnantaja.<sup>51</sup>

Oikeuskäytäntö täsmentyi edelleen vuonna 2013 annetulla ratkaisulla KHO 2013:141. Keskeinen arvioitava seikka viimeksi mainitussa tapauksessa oli vakuutusmaksun määrä, joka ylitti 400 euroa. Veronsaajien oikeudenvallontayksikkö perusteli verovelvolliselle kielteistä tulkintaansa vedoten TVL 69.5 §:ssä liikunta- ja kulttuuritoiminnalle asetettuun 400 euron vuosittaiseen enimmäismäärään. On kuitenkin huomattava, että kyseisessä lainkohdassa määrätty summa oli ollut ratkaisun antamisajankohtana jo pitkään muuttumaton ilman, että siihen olisi tehty inflaatiotarkistuksia. Vielä merkittävämpänä on nähdäkseni pidettävä KHO:n perusteluja vakuutuksesta korvattavien vakuutustapahtumien osalta: Niiden piiri ei ole merkittävästi laajempi, kuin mitä on vakiintuneesti katsottu kohtuulliseksi silloin, kun hoitotoimenpide on sisältynyt työnantajan kustantaan työterveyshuoltoon. Yksittäisen hoitotoimenpiteen kustannus on kyseisessä vakuutuksessa rajattu edelleen 10000 euroon, kuten edellä käsitellyssä tapauksessa KHO 2011:27. Edelleen on kiinnitettävä huomiota ratkaisun 2013:141 perusteluihin, joiden mukaan ao. tapauksessa työnantajan palveluksessa oleva henkilökunta on ollut keskimääräistä iäkkäämpää, mikä on vaikuttanut vakuutusmaksua korottavasti. Kun henkilövakuutusten riskiperusteiset maksut, yleisen elämäkokemuksen nojalla, yleensä ko- hoavat vakuutetun ikääntyessä, olisi toisenlainen ratkaisu ollut myös verovelvollisten kannalta hankala, koska henkilökunnan keski-ikä on jossakin määrin sattumanvarainen

---

<sup>50</sup> Työnantajan ottaman sairaanhoitovakuutuksen verotus, Verohallinnon ohje 555/32/2011

<sup>51</sup> Näin Verohallinto vuonna 2012 ohjeessaan Työnantajan järjestämä terveydenhuolto  
[https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48965/tyonantajan\\_jarjestama\\_terveydenhuolt/#sairalamaksut](https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48965/tyonantajan_jarjestama_terveydenhuolt/#sairalamaksut)

suure ja vakuutusmaksun määrän tilapäinen vaihtelu johtaisi herkästi yhtä lailla sattumanvaraiseen lopputulokseen edunsaajan verotuksessa.

Toisenlainen tilanne on ollut tutkittavana KHO:n ratkaisussa 2017:60, jossa vakuutusetu oli jaettu kahtia siten, että koko henkilökunnalle otetun aiemman oikeuskäytännön mukaan tavanomaiseksi ja kohtuulliseksi katsotun sairausvakuutusedun lisäksi yrityksen johtoryhmälle, joka käsitti seitsemän henkilöä, oli otettu tätä täydentävä entistä kattavampi vakuutusetu.

*KHO 2017:60: B Oy oli aiemmin ottanut koko noin 400 henkilön henkilökunnalleen X-ryhmäsairauskuluvakuutuksen täydentämään lakisääteistä työterveyshuoltoa. Vakuutus kattoi tiettyjen palveluntarjoajien toimipisteissä annetun sairauksien ja tapaturmien hoidon kustannuksia. Vakuutus ei kattanut lääkkeitä tai fysioterapiaa, ja vakuutuksen käyttämisen edellytyksenä oli työterveyshuollon lähete. B Oy oli suunnitellut ottavansa seitsemän henkilöä käsittävälle johtoryhmälleen X-ryhmäsairauskuluvakuutusta laajemman Y-ryhmäsairauskuluvakuutuksen. Tämä vakuutus kattaisi sairauksien ja tapaturmien hoidon lisäksi lääkekulut, fysioterapian sekä psyko- ja muiden terapioiden kuluja. Vakuutettu voisi hakeutua erikseen määriteltyyn erikoislääkärihoitoon ilman lähetettä työterveyshuollosta. B Oy:n johtoryhmän jäsen A oli pyytänyt keskusverolautakunnalta ennakkoratkaisua siitä, muodostuuko hänelle Y-ryhmäsairauskuluvakuutuksen perusteella veronalaista etua ja mikä olisi veronalaisen edun määrä. Keskusverolautakunta oli katsonut, että B Oy:n Y-ryhmäsairauskuluvakuutuksesta A:n osalta suorittama vakuutusmaksu oli kokonaan A:n verotettavaa tuloa. Asiassa oli korkeimmassa hallinto-oikeudessa kyse vain A:n Y-ryhmäsairauskuluvakuutuksen perusteella saaman veronalaisen edun määrästä. Korkein hallinto-oikeus totesi, että suunnitellun laajemman vakuutuksen perusteella A saisi edelleen samat edut kuin koko muu B Oy:n henkilökunta ja sen lisäksi Y-ryhmäsairauskuluvakuutukseen sisältyvät muut edut. Näin ollen A:n veronalaiseksi tuloksi ei ollut katsottava sitä osaa häntä koskevasta Y-ryhmäsairauskuluvakuutuksen vakuutusmaksusta, joka vastaa sen vakuutusmaksun määrää, joka A:han kohdistuisi, jos B Oy järjestäisi hänelle saman tavanomaisen ja kohtuullisen työterveyshuollon, jonka se oli järjestänyt koko muulle*

*henkilökunnalle. Tämän vuoksi A:n veronalaista ansiotuloa oli vain se osa häntä koskevasta ryhmäsairauskuluvarakuutuksen vakuutusmaksusta, joka ylitti tavanomaisen ja kohtuullisen tason mukaisen vakuutusturvan A:ta koskevan vakuutusmaksun määrän. Ennakkoratkaisu verovuosille 2016 ja 2017.*

Kyseinen lisävarakuutus korvasi mm. lääkekuluja ja fysio- sekä psykoterapian kustannuksia. Ennakkoratkaisupyynnössä olikin kysymys siitä, onko vakuutusetu - sen ylittäessä tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävän tason - kokonaisuudessaan verotettava etuus vai vain sanotun tason ylittävältä osin. Verohallinnon aiemmasta linjauksesta poiketen KHO päätyi jälkimmäiseen ratkaisuun: vakuutetun veronalaiseksi tuloksi on katsottava vain se osa vakuutusmaksusta, joka ylittää tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävän tason. Kun kollektiivinen vakuutusetu oli ilmeisesti aiemman oikeuskäytännön mukaan tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävä, olisi toisenlainen ratkaisu ollut tilanteessa epäjohdonmukainen ja saattanut lisävarakuutusedun saajat keskimääräistä työntekijää huonompaan asemaan. Ratkaisun nojalla Verohallinto ilmoittikin muuttavansa ohjeistustaan.<sup>52</sup> Tulkintalinjan selkeytyminen on ollut perusteltua, mitä olikin jo oikeuskirjallisuudessa ennen ratkaisun antamista peräänkuulutettu.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Verohallinnon ohje A85/200/2017, kohta 4.3.

<sup>53</sup> Karttunen, s. 113.



## 5 HENKILÖKUNTA-ALENNUKSET

### 5.1 Henkilökunta-alennuksen kohdentuminen

TVL 69.1 § 2 kohdassa säädetään, että veronalaiseksi tuloksi ei katsota henkilökunnan tai sen palveluksesta eläkkeellä olevien työnantajalta saamaa tavanomaista ja kohtuullista henkilökunta-alennusta.

Henkilökunnan ja palveluksesta eläkkeellä olevien osalta henkilökuntaedun tulee tässäkin tapauksessa olla ns. kollektiivinen, miltä osin viitataan edellä lukuun 3. On kuitenkin todettava, että henkilökunta-alennus voidaan rajoitetusti ulottaa myös työntekijän perheenjäsenen tekemiin *talouden yleisiin ostoihin*, kuten elintarvikkeisiin. Tällöin ei olisi merkitystä sillä, onko *ostajana* työntekijä itse vai tämän perheenjäsen.<sup>54</sup> Laajennus on sikäli perusteltu, että usein kyseisten tavaroiden lopullista käyttäjää olisi mahdotonta valvoa. Toisekseen työntekijällä voi olla elatukseen oikeutettuja perheenjäseniä, jotka tosiasiallisesti ovat riippuvaisia työntekijän hankkimista palveluista ja tuotteista kotitalouden sisällä. *Ostajalla* Verohallinto tarkoittanee tuotteen tai palvelun ostavaa tai tilaavaa luonnollista henkilöä – toisin sanoen oikeustoimeen osallisena voisivat olla työntekijän ohella myös hänen perheenjäsenensä.

Esimerkiksi lehtikustantamon kanssa solmittavan lehtitilaussopimuksen voinee näin ollen solmia henkilöstöalennettuun hintaan työntekijän sijaan myös hänen perheenjäsenensä, edellyttäen että lehti tilataan työntekijän kotiosoitteeseen. Yhtä lailla hyödyke voitaneen tilata työntekijän hallinnassa olevalle vapaa-ajan asunnolle. Sitä vastoin hyödykkeen tilaaminen muuhun kuin työntekijän koti- tai vapaa-ajan osoitteeseen ei yleensä voine tulla kysymykseen. Poikkeuksena voitaneen kuitenkin nähdä tilanne, jossa työntekijän alaikäinen lapsi asuessaan opintojen vuoksi eri paikkakunnalla on hyödykkeen käyttäjä tai tilaaja. Tulkintaa voidaan perustella Lapsen elatuksesta annetun lain 1 – 3 §:ien nojalla.

---

<sup>54</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.3.

Verohallinto ei ole enemmälti tarkentanut sitä, mitä muuta kuin elintarvikkeita voitaisiin katsoa talouden yleisiksi ostoiksi. Johdantoa voidaan kuitenkin hakea mm. seuraavasta oikeustapauksesta:

*KHO 1988 B 585. Energiayhtiö aikoi antaa työntekijöilleen 50 %:n alennuksen sähkön vuodenaikatariffin tai aluelämmön perusmaksusta. Tämä merkitsi noin 560 markan alennusta vuodessa. Alennusta ei ollut pidettävä saajansa veronalaisena palkkatulona, vaan tulo- ja varallisuusverolain 22 a §:ssä tarkoitettuna henkilökunta-alennuksena, josta ei ollut toimitettava ennakonpidätystä. (Ään. 5-2)*

Energia ja lämmitys ovat epäilemättä hyödykkeitä, joiden hankinta voidaan katsoa tavanomaiseksi hankinnaksi ja jonka hankinnasta saatavan hyödyn kohdistuminen talouden sisällä on mahdotonta.<sup>55</sup> Lienee katsottava, että talouden yleisille ostoille on annettava melko laaja merkitys jo yksin sen itsestään selvän seikan vuoksi, että kuluttaja hankkii pääsääntöisesti hyödykkeitä vain omaan talouteensa tai lahjaksi. Mikäli hyödyke hankitaan johonkin muuhun talouteen, ei hyödyke tule käytettäväksi työntekijän omassa taloudessa eikä kysymys voi olla henkilökunta-alennuksesta. Mikäli hyödyke taas hankitaan elinkeinotoiminnan käyttöön, on kysymys epäilemättä elinkeinotoiminnasta eikä TVL 69 § ylipäätään sovellu tilanteeseen.

Niin ikään on eroteltava työnantajan tuottamat tai kaupan pitämät hyödykkeet käyttöomaisuuden luovutuksista, joita yritys luonnollisesti voi divestointitilanteessa tehdä.<sup>56</sup> Verohallinto on ohjeessaan esittänyt esimerkkinä yrityksen käytössä olleen henkilöauton luovutuksen, jonka vastikkeen jäädessä alle käyvän hinnan katsotaan käyvän hinnan ja toteutuneen kauppahinnan välinen erotus työntekijän palkaksi. Tulkinta on siinä mielessä johdonmukainen, että kuten jäljempänä käy ilmi, voi TVL 69 §:n mukainen kohtuullinen alennus olla enintään samansuuruinen, kuin parhaalle asiakkaalle myönnettävä alennus. Mikäli yrityksen oletetaan toimivan rationaalisesti ja tavoittelevan

---

<sup>55</sup> Vastaavaan tulkintaan voidaan katsoa päädytyn joidenkin luontoisetujen verotusarvon määrittelyssä. Verohallinnon päätöksessä luontoisetujen verotusarvoista (esim. Verohallinnon ohje VH/4439/00.01.00/2019) 26 §:n mukaisen työntekijän kotiin kustannetun puhelinedun luontoisedun verotusarvon määrittelyssä ei oteta huomioon edun tosiasiallisten käyttäjien määrää, vaan edun arvo on kiinteä.

<sup>56</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.3.

käyttöomaisuusluovutuksissa parasta hintaa, voi työntekijälle tehtävä luovutus toteutua alimmillaan sillä hinnalla, jolla hyödyke myytäisiin ns. riippumattomalle taholle (arms length principle).<sup>57</sup> Vaikeudeksi muodostuukin tällöin ennen kaikkea käyvän arvon määrittäminen, mihin ei kuitenkaan voida tämän tutkielman puitteissa enemmälti paneutua. Enin huomio kiinnittyy seuraavassa hyväksyttävänä pidettävien alennusten tavanomaisuuden ja kohtuullisuuden arviointiin.

## 5.2 Tavanomainen alennus

Tavanomaisena pidettävän alennuksen arviointi on TVL:n säätämisvaiheessa jätetty oikeuskäytännön varaan. Lain esitöissä ei oteta kantaa hyväksyttävänä pidettävän alennuksen rahamäärään tai suhteelliseen osuuteen tuotteen tai palvelun myyntihinnasta, hankintahinnasta tai muilla tavoin lasketuista kustannuskalkyyleistä. Ratkaisu on ymmärrettävä sen valossa, että työnantajayhteisön tuottamat palvelut voivat olla moninaisia ja niiden tuottamisesta johtuvien kustannusten laskemiseen ja hinnoitteluun on hyvin erilaisia menetelmiä.

Kuten yritysten sisäisen laskennan menetelmät vakiintuneesti osoittavat, voidaan tuotteen tai palvelun kustannuksia määrittää ainakin seuraavin kustannusperusteisin menetelmin:

- a. minimivalmistusarvo (MVA), jolloin hinnassa huomioidaan ainoastaan valmistuksen muuttuvat kustannukset
- b. valmistusarvo (VA), jolloin hinnassa huomioidaan kaikki muuttuvat ja kiinteät kustannukset

---

<sup>57</sup> Asiaa on tulkittu oikeuskirjallisuudessa myös toisin: Karttusen (s. 119) mukaan kuvatussa esimerkissä henkilöauto voitaisiin myydä työntekijälle hinnalla, joka vastaa ajoneuvosta saatujen kolmen ostotarjouksen keskiarvoa. Tulkintaa voi oikeutetusti kritisoida, koska yritykselle on liiketaloudellisesti järkevintä myydä ajoneuvo siitä korkeimman tarjouksen tehneelle, edellyttäen että rinnakkaisten tarjousten muut ehdot ovat yhteneväiset. Ajoneuvon luovuttaminen rinnakkaisten tarjousten keskiarvoa vastaavalla hinnalla merkitsee tosiasiallista alennusta, jonka Verohallinto kuitenkin kategorisesti kieltää. Karttusen tulkintaa täytynee pitää virheellisenä.

- c. minimiomakustannusarvo (MOKA), jolloin hinnassa huomioidaan muuttuvat valmistuskustannukset sekä muuttuvat hallinnon ja myynnin kustannukset
- d. omakustannusarvo (OKA), jolloin hinnassa huomioidaan kaikki valmistuskustannukset sekä hallinnon ja myynnin kustannukset.

Näin laskettuihin kustannuksiin lisätään tavoiteltava hinnoittelulisäprosentti, jolloin saadaan tuotteen tai palvelun tavoiteltu myyntihinta.<sup>58</sup>

Yritystoiminnan pitkän aikavälin kannattavuutta ja olemassaoloa silmällä pitäen – jättämällä huomioon ottamatta ulkoiset markkinatekijät - OKA olisi ainoa kannattava hinnoittelumenetelmä. On kuitenkin yleisen elämäkokemuksen nojalla selvää, että markkina-tilanteesta ja yrityksen kulloisestakin strategiasta riippuu viime kädessä se, onko tuote tai palvelu mahdollista hinnoitella kustannusperusteisesti, markkinalähtöisesti vai tavoitelähtöisesti.<sup>59</sup> Näin ollen TVL 69 §:n mukaista myyntihintaa ja siitä annettua *tavanomaista* alennusta määritettäessä ei voida tukeutua yksinomaan kustannusperusteiseen hinnoitteluun, vaan arvioinnissa tulee ottaa huomioon kannattavuuden ohella yrityksen strategiset tavoitteet, tuotteen elinkaari ja asiakassuhteen tärkeys.<sup>60</sup>

Pitkällä aikavälillä on kuitenkin ilmeistä, ettei tuotetta tai palvelua voida myydä loputtomasti alle omakustannusarvon vaarantamalla yrityksen olemassaoloa. Toisaalta on otettava huomioon, että vain osa yrityksistä rakentaa liiketoimintansa yhden tuotteen tai palvelun varaan. Tällainen tilanne oli kuitenkin käsillä seuraavassa ratkaisussa:

*KHO 1983 II 605. Öljytuotteiden valmistusta ja kauppaa harjoittava yhtiö myi henkilökunnalleen bensiiniä ja dieselöljyä alennuksella. Yhtiön henkilökunnalleen maksamana palkkana pidettiin bensiinistä myönnettyä alennusta 16 p/l ja dieselöljystä myönnettyä alennusta 11 p/l ylittävältä osaltaan.*

Herääkin kysymys, tuleeko tavanomaista alennusta arvioitaessa tarkastelun kohteeksi ottaa yrityksen tai jopa yrityskokonaisuuden kannattavuus yhden yksittäisen tuotteen kannattavuuden sijasta. Lienee kiistatonta, että vaikkapa vähittäiskaupassa tuotteita hinnoitellaan tietoisesti eri tavoin – osittain jopa alle minimivalmistusarvon tai hankinta-

<sup>58</sup> Ks. hinnoittelusta esim. Ikäheimo, s. 197-198.

<sup>59</sup> Ikäheimo, s. 199-201.

<sup>60</sup> Sama.

arvon – asiakkaiden houkuttelemiseksi käyttämään ja ostamaan yrityksen palveluita ja tuotteita. Onkin perustellusti katsottu, että alennustasoa tulee verrata myös siihen, *mihin hintaan tuotteita yleisesti myydään*.<sup>61</sup> Toisaalta ns. parhaalle asiakkaalle myönnettävän alennuksen periaate ei voi tulla johdonmukaisesti noudatetuksi tilanteissa, joissa ns. *parhaan asiakkuuden* kokonaistarkastelun, so. asiakaskohtainen kannattavuus, sijasta tarkastelu kohdistuu yksittäiseen tuotteeseen tai tuoteryhmään ja siitä myönnettyyn alennukseen.

Verohallinto määrää ohjeessaan, että henkilökunta-alennuksen kohtuullisuutta arvioitaessa sitä verrataan asiakkaille myönnettäviin alennuksiin tai, jos tätä perustetta ei voida soveltaa, yrityksen *omakustannushintaan*. Henkilökunta-alennus ei voisi olla näin määriteltyä alennusta suurempi.<sup>62</sup> Kuitenkin, kuten edellä on tullut todettua, voidaan tuotteen *omakustannushinta* määrittää usealla eri tavalla. Yrityksen strategisten tavoitteiden ja markkinatilanteen johdosta saatetaan tuotetta myydä minimiomakustannusarvolla, so. pienimmäksi katsottavalla omakustannushinnalla, ja jopa sitä pienemmällä hinnalla esimerkiksi markkinaosuustavoitteen saavuttamiseksi. Tällöin ensisijaiseksi alennuksen kohtuullisuutta määrääväksi tekijäksi onkin nähtävästi katsottava omakustannushinnan sijasta asiakkaille myönnettävä alennus. Tarkkaan ottaen onkin ilmeistä, että henkilökunta-alennuksen määrä on arvioitava joskus tilanne- ja toimialakohtaisesti kulloisenkin markkinatilanteen mukaan, jotta alennus täyttää TVL 69 §:n mukaiset kohtuullisuusvaatimukset. Lisäksi alennuksen määrää tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon, Verohallinnon ohjeen mukaisesti, tuotteen mahdollinen epäkuranttius tai vioittuneisuus<sup>63</sup>. Käytännössä kysymys on kuitenkin yhdestä ja samasta asiasta, eikä varsinaisesta poikkeuksesta pääsääntöön: on epätodennäköistä, että yrityksen asiakkaat olisivat valmiita maksamaan epäkurantista tai viallisesta tuotteesta sen tavanomaista markkinahintaa, vaan kyseinen tuote tai palvelu olisi, jotta se ylipäättäen voisi tulla myydyksi, myytävä selvästi alennettuun hintaan. Kysymys onkin usein ennemminkin mielikuvan, brändin, hallinnasta, kun tällaista tuotetta myydään asiakkaiden sijasta ainoastaan yrityksen

---

<sup>61</sup> Karttunen, s. 117.

<sup>62</sup> Ks. Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.3

<sup>63</sup> Sama.

omalle henkilökunnalle, tavoitteena välttää epäkurantista tuotteesta johtuva kielteinen mielikuva tai välttää mahdollinen takuu- ja virhevastuu.

Verohallinto ohjeistaa edelleen, että *tavanomaisena ja kohtuullisena henkilökunta-alennuksena voidaan pitää samansuuruista alennusta, joka annettaisiin esimerkiksi jälleenympyjille tai parhaimmalle asiakkaalle, vaikka palkansaaja ei yksityishenkilönä muutoin tällaista alennusta saisikaan.*<sup>64</sup> Ohjeen mukaan alennuksen kohtuullisuutta arvioitaessa ei siis tulisi huomioidavaksi asiakaskohtainen kannattavuus, vaan yksittäisen tuotteen tai palvelun alin toteutunut myyntihinta. Tulkinta mahdollistaa näin ollen tuotteiden myynnin joissakin tilanteissa selvästi omakustannushintaa alemmalla hinnalla omalle henkilökunnalle. Omaksuttu linja on oikeusvarmuuden kannalta ongelmallinen erityisesti ainutlaatuisien ja käytettyjen tavaroiden osalta: yleisen elämäkokemuksen nojalla esimerkiksi vaihtoautokaupassa käytetyn esineen hankintahintaa saatetaan ylikompensoida myyjänä olevalle kuluttajalle ja vastaavasti uutena myytävän auton alennusta leikata; tai toisinpäin, käytetystä autosta maksetaan sen myyjälle tavanomaista markkinahintaa alempi hinta, joka kompensoidaan asiakkaalle uudesta autosta annettavalla tavanomaista suuremmalla alennuksella. Markkinoilla sinänsä tavanomainen hinnoittelutapa saattaa näin ollen mahdollistaa epätavallisen alhaisen myyntihinnan henkilökunnalle myytävälle uudelle tai käytetylle ajoneuvolle. Lisäksi on huomioitava hinnanmäärityksen kannalta niin ikään ongelmalliset epäkurantit tai ”varastoon unohtuneet” hyödykkeet, joiden rahallinen arvo voi olla merkittävä (autot, asuinhuoneistot) ja joiden markkinahinnan määrittely jälkikäteen on vaikeaa tai mahdotonta niiden ollessa ainutlaatuisia lajissaan. Näyttönä alennuksen tavanomaisuudesta ja kohtuullisuudesta voitaneen pitää ainakin pitkää myynnissäoloaikaa, mutta se ei luonnollisestikaan yksin kerro siitä, olisiko hyödyke voitu myydä suuremmilla myynti- ja markkinointiponnistuksilla parempaan hintaan muulle asiakkaalle. Tilannetta ei ainakaan selkeytä oikeuskäytäntö, jossa talopaketeista myönnetty 20 prosentin alennus on katsottu tavanomaiseksi ja kohtuulliseksi, kun samansuuruinen alennus on annettu myös ns. parhaille asiakkaille.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Sama.

<sup>65</sup> KHO 1986/942. Yhtiö antoi henkilökunnalleen noin 20 %:n alennuksen valmistamistään ja myymistään omakotitalopaketeista. Yhtiö oli myöntänyt jopa yli 20 %:n alennuksia muillekin. Yhtiölle syntyi katetta

Viitaten verotuskäytäntöön Karttunen taas katsoo, että esimerkiksi *rakennusyhtiöiden rakennuttamistaan asunnoista koko henkilökunnalleen antamia useamman tuhannen euron suuruisia alennuksia ei voitaisi pitää tavanomaisena ja kohtuullisena henkilökuntaetuna*.<sup>66</sup> Oikeustila on erityisesti arvokkaiden hyödykkeiden osalta jossakin määrin epäselvä ja verotuksen neutraliteetin kannalta kyseenalainen, kun kotitalouksien näkökulmasta epäilemättä merkittävimpien investointikohteiden hankintahinnasta myönnettävien alennusten kohtuulliseen määrään kohdistuu epävarmuutta. Onkin esitetty, että edun kohtuullisuus ja tavanomaisuus tulisi ratkaista toimialakohtaisesti.<sup>67</sup> Kysymys henkilökunta-alennusten kohtuullisuudesta tulee verotarkastuksissa tehtävien havaintojen perusteella jatkossakin säännöllisesti tuomioistuimien arvioitavaksi, sillä yksiselitteisen ohjeistuksen laatiminen aiheesta on käytännössä mahdotonta. Yksin omakustannushinta ei kuitenkaan voi olla ainoa henkilökunta-alennuksen määrää rajaava tekijä.

---

myös työntekijöille myytyjen talopakettien osalta ja se säästyi näiltä osin myyntiprovisioilta. Kun lisäksi asunnot tulivat alennuksen saaneiden työntekijöiden omiksi asunnoiksi ja heidän oli mahdollista saada alennus käytännössä vain kerran, yhtiön työntekijöilleen antamaa alennusta talopaketeista oli pidettävä sellaisena tavanomaisena ja kohtuullisena työsuhdealennuksena, joka ei ole työntekijöiden EPL 4 §:ssä tarkoitettua palkkaa.

<sup>66</sup> Karttunen, s. 118. Jää kuitenkin epäselväksi, mihin Karttunen tarkkaan ottaen viittaa *verotuskäytännöllä*.

<sup>67</sup> Andersson, s. 325.

## 6 MERKKIPÄIVÄLAHJAT

### 6.1 Merkkipäivä

TVL 69.1 § 3 kohdan mukaan veronalaiseksi tuloksi ei katsota merkkipäivälahjaa tai muuta vähäistä lahjaa, joka on saatu muuna kuin rahana tai siihen verrattavana suorituksena. Verohallinto katsoo merkkipäiviksi ainakin seuraavat työntekijän merkkipäivät<sup>68</sup>:

1. 40-, 50-, 60- ja 70-vuotissyntymäpäivät
2. Hääpäivä
3. Pitkäaikaiseen palvelukseen liittyvä merkkipäivä (10 vuotta tai enemmän) ja
4. eläkkeelle siirtyminen

Oikeuskäytännössä ei ole hyväksytty lainkohdassa tarkoitetuksi merkkipäiväksi työntekijän 65-vuotissyntymäpäivää.<sup>69</sup> Oikeuskäytännöstä huolimatta kysymys lienee jossakin määrin kulttuurisidonnainen, eikä siitä voitane vetää sellaista johtopäätöstä, ettei työntekijän palkitseminen 75-vuotissyntymäpäivän johdosta voisi olla TVL 69 §:n mukaisesti mahdollista ilman, että siitä muodostuu saajalleen veronalaista tuloa. Työntekoa jatkavien eläkeläisten määrän lisääntyessä ja keskimääräisen eliniän oletettavasti edelleen pidentyessä kysymystä jouduttaneen tulevaisuudessa arvioimaan uudelleen.<sup>70</sup>

Hääpäivään verrattavana työntekijän juhlapäivänä voisi tulla arvioitavaksi työntekijän oman lapsen syntymä, jolloin työnantaja voisi muistaa työntekijää. Aiheesta ei ole kuitenkaan tietävästi oikeuskäytäntöä. Sitä vastoin muut läksiäislahjat kuin eläkkeelle

---

<sup>68</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019 kohta 3.4.1.2

<sup>69</sup> KHO 4.11.1986 taltio 4333

<sup>70</sup> Todettakoon, että mm. Helsingin Sanomat on ryhtynyt julkaisemaan myös 30 vuotta täyttävien ihmisten merkkipäivähaastatteluja – tulkinnan ulottaminen ikäluokkien pienentyessä myös 30-vuotiaisiin saattaa tulla tulevaisuudessa pohdittavaksi. Kokemus merkkipäivän tärkeydestä on hyvin subjektiivinen ja peilaa epäilemättä aikaansa.



jäämisen johdosta annetut lahjat eivät Verohallinnon tulkinnan mukaan ole TVL 69 §:ssä tarkoitettuja lahjoja.<sup>71</sup>

Pitkäaikainen palvelus voi niin ikään oikeuttaa TVL 69 §:ssä tarkoitettua merkkipäivälahjan antamiseen työntekijälle. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu vähintään 10 vuoden palveluksen voivan oikeuttaa lahjan antamiseen.<sup>72</sup> Yleisen elämäkokemuksen nojalla työnantajien palkitsemiskäytännöt edellyttänevät yleensä ns. tasavuotia palkitsemisen perusteena, so. 10, 15, 20, 25 vuotta jne. Tarkkojen linjanvetojen tekeminen aiheesta on hankalaa – tulkinnassa täytynee ottaa huomioon mm. toimiala ja henkilöstörakenne. Toimialoilla, joilla henkilökunnan vaihtuvuus on keskimääräistä suurempaa, voinee palkittavaksi tulla lyhyempikin työsuhde. On kuitenkin huomattava, ettei merkkipäiväpalkitsemista voitane käyttää ns. sitouttamistekijänä. Lisäksi on syytä muistaa, ettei TVL 69 § ja oikeuskäytäntö aseta esteitä vähäisille muille lahjoille, joiden enimmäismääränä voidaan pitää 100,00 euroa. Näidenkin on täytettävä ns. kollektiivisuusvaatimus. Onkin huomattava, että lahja ei voi edes osaksi perustua työsuoritukseen – palkitsemisen perustuminen osaksikaan työsuoritukseen poistaa lahjalta kollektiivisuusvaatimuksen, ja lahjaa on sen arvosta riippumatta tällöin arvioitava palkkana.<sup>73</sup> Verotuskäytännössä ei kuitenkaan ole puututtu hyvästä suorituksesta annettuihin pienpalkintoihin niiden arvon ollessa joitakin euroja. Palkitsemisen tullee tällöin olla luonteeltaan satunnaista eikä se luonnollisestikaan voi tulla maksettavaksi rahana tai muuna rahanarvoisena etuutena.

Edelleen palkitseminen voi perustua työnantajan merkkipäivään. Kysymykseen voinee tulla niin yrityksen oma kuin sen merkittävän omistajan (tai omistajien) merkkipäivä. Eriyistä huomiota ovat oikeuskäytännössä saaneet erilaiset matkan muodossa annettavat lahjat:

***KHO 1986 II 586.*** *A Oy:n tarkoituksena oli kustantaa oman 50-vuotismerkkipäivänsä johdosta kaikille noin 970 vakinaisessa palveluksessa olevalle toimihenkilölleen virkistysluonteinen ulkomaanmatka, jolle saisi toimihenkilön lisäksi osallistua*

<sup>71</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019 kohta 3.4.1.1

<sup>72</sup> Andersson, s. 326.

<sup>73</sup> Ks. Karttunen 2. 128-129 ja siellä mainittu (sittemmin lainvoiman saanut) Turun hallinto-oikeuden ratkaisu 9.6.2015 (15/0290/3).

*tämän puoliso tai muu seuralainen. Mainittu matka annettaisiin toimihenkilölle riippumatta siitä, kuinka kauan hän oli ollut yhtiön palveluksessa. Matkoista työnantajalle aiheutuvat kustannukset olisivat noin 5 400 mk toimihenkilöä kohti. Kun otettiin huomioon, että kysymyksessä oli työnantajan oman merkkipäivänsä johdosta henkilökunnalleen antama etu, ei mainittua matkaa ollut sen toimihenkilölle koituvan kokonaisuuden arvo huomioon ottaen pidettävä sellaisena tavanomaisena ja kohtuullisena merkkipäivälahjana, jota tarkoitettiin tuloja varallisuusverolain 22 a §:n 3 kohdassa. Merkkipäivälahjan käypää arvoa oli siten pidettävä toimihenkilön ennakoperintälain 4 §:ssä tarkoitettuna palkkana. (Ään. 4-3).*

Yllä mainitun ratkaisun perustelujen valossa jää epäselväksi se, perustuiko tuomioistuinten ratkaisu ensisijaisesti siihen tosiasiaan, että kysymyksessä oli yrityksen oma merkkipäivä, edun korkeahkoon raha-arvoon vai siihen, että matkalle olisi saanut osallistua työntekijän puoliso tai muu seuralainen. Oletettavasti ratkaisu kuitenkin perustui kokonaisuuskäsitteeseen, jonka johdosta etua ei ollut pidettävä tavanomaisena tai kohtuullisena. Samansuuntainen on ratkaisu KHO 1986 II 560, jossa kysymys oli yhtiön 30-vuotismerkkipäivästä, mutta osallistumisoikeus oli rajoitettu työntekijöihin eikä puolison tai seuralaisen matkakustannuksia olisi korvattu.

Päinvastaiseen, verovelvolliselle myönteiseen ratkaisuun oli korkein hallinto-oikeus vain kolme vuotta aiemmin päätenyt ratkaisussaan KHO 1983 II 607, jossa niin ikään oli kysymys yrityksen 30-vuotismerkkipäivästä. Ilmeisesti ratkaisevana tekijänä on pidetty matkan kokonaiskustannusta, joka on viimeksi mainitussa tapauksessa rajoittunut noin 2220 markkaan.<sup>74</sup> Oikeuskäytännön voidaan katsoa olevan tältä osin jossakin määrin häilyvää ja matkailun kustannusten ja rahan arvon vaihtelun vuoksi olisi uusi oikeuskäytäntö toivottavaa. Kuten jäljempänä tulee osoitettua, on Verohallinto kuitenkin päätenyt tulkintaan, jonka mukaan yrityksen merkkipäivän johdosta annettavan lahjan raha-arvo ei voi olla yhtä suuri, kuin työntekijän oman merkkipäivän johdosta annettavan lahjan. Tulkinta on perusteltu siinä valossa, että yrityksen oman merkkipäivän johdosta annetun lahjan on katsottu edellyttävän kollektiivisuutta, toisin sanoen lahjan on tullut olla samanlainen tai samanarvoinen kaikille työntekijöille.<sup>75</sup> Tällöin yrityksen – sinänsä

<sup>74</sup> Kuluttajahintaindeksin mukaisesti inflaatiokorjattuna rahamäärä vastaa noin 845 euroa (Tilastokeskus 2020).

<sup>75</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.4.1.3.

tavanomaisten sisäisten palkkaerojen vuoksi - on pidettävä vertailukohtana lahjan arvon kohtuullisuutta silmällä pitäen yrityksen pienimpiä palkkoja.<sup>76</sup>

## 6.2 Kohtuullinen ja tavanomainen lahja

Kuten edellä on tullut todettua, on myös merkkipäivälahjan oltava TVL 69 §:n mukaisesti tavanomainen ja kohtuullinen, jotta siitä ei muodostu saajalleen veronalaista ansiotuloa. Hyväksyttävänä pidettävän lahjan muotoon liittyy lisäksi eräitä vaatimuksia: lahjan tulee olla sillä tavoin identifioitu, ettei se ole välittömästi muutettavissa rahaksi. Sen tulee myös olla työnantajan valitsema. Hyväksyttävinä lahjoina pidetään ainakin

- a) esinelahjoja
- b) pääsylippuja
- c) palveluita ja
- d) yksilöidyn esineen tai palvelun ostoon oikeuttavia lahjakortteja.<sup>77</sup>

Näin ollen hyväksyttävänä lahjana ei ole pidetty esimerkiksi arvopapereita. Myöskään arvopaperin lunastusajankohdan lykkäytyminen ei tee lahjasta hyväksyttävää.

*KHO 1977 II 605. Osakelahjaa, joka tarkoitti osakeyhtiön omien arvopaperipörsissä noteerattujen osakkeiden luovuttamista lahjaksi merkkipäivää viettäville yhtiön työntekijöille ja toimihenkilöille, pidettiin osakkeiden rahaksi muutettavuus huomioon ottaen ennakkoperintälain 4 §:ssä tarkoitettuna palkkana.*

*KVL 2013/54. Pankin tarkoituksena oli antaa koko henkilökunnalleen merkkipäivälahjoina sijoitusrahasto-osuuksia. Osuudet tulisivat heti lahjan saaneen työntekijän omistukseen, mutta ne olisivat lunastettavissa vasta tietyn määräajan jälkeen. Rahasto-osuuksien lahjoittaminen työntekijälle katsottiin lahjaksi, joka saadaan rahan verrattavana suorituksena. Sillä, että sijoitusrahasto-osuuden lunastaminen oli rajoitettu määräajaksi, ei ollut merkitystä lahjan veronalaisuuden kannalta. Merkkipäivälahja oli työntekijän veronalaista ansiotuloa.*

Viimeksi mainittu ratkaisu on perusteltu, koska järjestely muistuttaa työsuhdeoptiota, jotka on yksiselitteisesti katsottava ansiotuloksi TVL 66 §:ssä mainituin rajoituksin.

<sup>76</sup> Tämän suuntaiseen tulkintaan kallistuu myös Nykänen (2019), s. 4.

<sup>77</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.4.1.1.

Vaatimus siitä, että lahja on työnantajan valitsema ei ole kuitenkaan täysin ehdoton. Verotuskäytännössä on hyväksytty se, että lahjan voi valita 2-3 vaihtoehdosta esimerkiksi silloin, kun kysymys on harrastusvälineistä, sisustusesineistä tai viihde-elektronikasta, jolloin on lahjansaajan kannalta perusteltua, että lahja on saajalleen mieleinen. Aiheesta ei ole julkaistua oikeuskäytäntöä, mutta kanta perustuu ainakin kirjoittajan omaan kokemukseen verotuskäytännöstä.<sup>78</sup> Sitä vastoin lahjakortit, jotka oikeuttaisivat valitsemaan lahjan tavaratalon koko valikoimasta, eivät täyttäisi TVL 69 §:n vaatimuksia, mutta lahjakorttia, joka oikeuttaisi valitsemaan lahjan määritetystä tuoteryhmästä, arvioitaisiin toisin.<sup>79</sup> Verohallinnon valitsema tulkintalinja on ongelmallinen oikeuskäytäntöön nähden:

*KHO 1977/1232. Työnantajan henkilökunnalleen antama joululahja käsitti mm. tilauskortin, joka oikeutti tilaamaan yhden aikakauslehden vuosikerran 16 aikakauslehden joukosta. Tilauskorttia oli pidettävä rahaan verrattavana suorituksena, joka työnantajalta saatuna oli veronalaista palkkatuloa ja josta työnantaja oli siten velvollinen toimittamaan ennakonpidätyksen.*

Yllä mainittu ratkaisu on jo melko vanha ja siinä omaksuttu tulkinta voidaan Verohallinnon nykyisen ohjeistuksen valossa katsoa ilmeisen vanhentuneeksi. Samaan johtopäätökseen on päätyneet Karttunen vedotessaan *Verohallinnon ohjeessa* määrättyyn kymmenen kirjan valikoimaan.<sup>80</sup> Karttusen kannanotosta ei ilmene, mihin Verohallinnon ohjeeseen hän tarkkaan ottaen viittaa, mutta toteaa edelleen, että laajempikin työntekijän valintamahdollisuus olisi perusteltua hyväksyä.

---

<sup>78</sup> Näin myös Karttunen, s. 126.

<sup>79</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.4.1.1. Ohjeessa ei kuitenkaan oteta tarkemmin kantaa ”valikoiman” laajuuteen.

<sup>80</sup> Karttunen, s. 152.

## 7 VIRKISTYS- JA HARRASTUSTOIMINTA

### 7.1 Työnantaja edun järjestäjänä

TVL 69.1 § 4 kohdan mukaan veronalaiseksi tuloksi ei katsota työntekijän saamaa etua työnantajan järjestämästä virkistys- ja harrastustoiminnasta. Edelleen TVL 69.5 §:ssä määrätään, että tarkoitettuna etuna pidetään myös enintään 400 euron vuosittaista etua työnantajan tarjoamasta työntekijän omaehtoisesta liikunta- tai kulttuuritoiminnasta. Tuloverolakia täsmennettiin viimeksi sanotulla määräyksellä vuoden 2009 alusta, jolloin myös ns. kulttuuriseteli säädettiin määrätyin edellytyksin TVL 69 §:n mukaiseksi verottomaksi henkilökuntaeduksi.

Yksinkertaisimmillaan vaatimus siitä, että lainkohdassa tarkoitettun toiminnan tulee olla työnantajan järjestämää, toteutuu siten, että virkistys- / liikuntatapahtuma tai -tila järjestetään työnantajan tiloissa. Toiminnan muotoa tai toteutustapaa ei ole Verohallinnon ohjeistuksessa juurikaan määritetty, edellyttäen että annettu etu on tavanomainen ja kohtuullinen:

*Liikunnalla tarkoitetaan tässä ohjeessa henkilön fyysistä aktiivisuutta, jonka tarkoituksena on yleensä kohottaa kuntoa tai ylläpitää taikka parantaa työntekijän fyysistä hyvinvointia ja terveyttä. Liikuntaa voidaan harrastaa useissa eri muodoissa. Erilaista ohjattua liikuntaa voidaan järjestää myös etäyhteyttä hyödyntäen. Tavanomaista liikuntaa ovat kaikenlaiset henkilön omaa fyysistä aktiivisuutta edellyttävät yksilölajit sekä erilaiset joukkueliikuntamuodot riippumatta siitä, millaisia välineitä lajin harrastamiseen tarvitaan tai harrastetaanko liikuntamuotoa esimerkiksi eläinten kanssa tai avulla.<sup>81</sup>*

Ratkaisu on ymmärrettävä ja tukee epäilemättä tavoitetta työurien pidentämisestä ja työkyvyn ylläpitämisestä: liikunta- ja ajanviettotottumukset ovat yksilöllisiä ja niiden tarkempi ohjaaminen verotuksen keinoin ilmeisen epätarkoituksenmukaista.<sup>82</sup> Mikäli

<sup>81</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.6.4.

<sup>82</sup> Ks. HE 112/2008, s. 7-8 ja siellä lausutut tavoitteet.

virkestystoiminta on kuitenkin tosiasiallisesti järjestetty yksinomaan yksittäistä työntekijää ajatellen, saattavat edellytykset toiminnan pitämiseksi TVL 69 §:n mukaisena poistua ja toimintaa sen sijaan pitää palkitsemisena.

Lienee kuitenkin syytä ottaa huomioon, että erilaisissa virkestystilaisuuksissa saatetaan toisinaan kokeilla hyvinkin epätavallisia liikuntamuotoja. Yksittäisten työntekijöiden muita paremmille tiedoille tai taidoille kyseisessä liikunta- tai harrastusmuodossa ei voitane asettaa paljoa painoarvoa pohdittaessa sitä, mitkä ovat työntekijän edellytykset osallistua toimintaan. Verohallinto on ohjeessaan katsonut kollektiivisuusvaatimuksen puuttuvan esimerkiksi silloin, kun ratsastusretkelle on voinut taitojensa vuoksi osallistua vain yrityksen toimitusjohtaja.<sup>83</sup> Esimerkkiä ei kuitenkaan voine tulkita niin, ettei ratsastus missään muodossa voisi tulla kysymykseen TVL 69 §:n tarkoittamana virkestystenä, vaan tilannetta on arvioitava kokonaisolosuhteet huomioon ottaen.

Merkitystä ei ole kuitenkaan sillä, kuinka moni työntekijä toimintaan lopulta osallistuu, vaan toiminnan kokonaiskustannuksilla työntekijää kohden laskettuna, so. *vuosittaiset kokonaiskustannukset jaettuna työntekijöiden lukumäärällä*.<sup>84</sup> Tulkintalinjaa voi perustellusti kritisoida siitä, ettei huomioon oteta edun tosiasiallista käyttäjämäärää ja työntekijäkohtaista kustannusta edes silloin, kun edun käyttäjäryhmä on hyvin pieni. Tulkinta mahdollistaakin työvoimavaltaisilla toimialoilla hyvin tarkan ja tosiasiallisesti merkittävän edun kohdentamisen yksittäisiin työntekijöihin.

Vakiintuneena on pidetty tulkintaa siitä, että työnantajan tulee suorittaa virkestystoiminnasta johtuvat maksut suoraan palveluntuottajalle. Näin ollen työnantajan järjestämäksi ei katsota virkestystoimintaa, kun sen kustannukset korvataan työntekijälle jälkikäteen tositteita vastaan. Tulkintalinja poikkeaa näin ollen merkkipäivälahjojen hankintaa koskevasta oikeuskäytännöstä, jossa on katsottu hyväksyttäväksi se, että työntekijä itse osallistuu järjestelyihin tai laskuttaa lahjan kustannukset työnantajaltaan.<sup>85</sup>

---

<sup>83</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.1.1.2.

<sup>84</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.5.3.

<sup>85</sup> Karttunen, s. 150 ja siellä viitatu lähteet.

Niin ikään TVL 69 §:n mukaisena hyväksyttävänä virkistystoimintana voidaan pitää erilaisia työnantajan järjestämiä pikkujoulu-, tilinpäätös- ym. juhlia, kun niiden kustannuksia voidaan pitää tavanomaisina ja kohtuullisina. Huomioon tulee myös ottaa niiden järjestämistiheys.<sup>86</sup> Korvattavaksi voisivat tulla myös matkakustannukset tilaisuuteen tai sieltä kotiin, jos juhlapaikka ei ole työntekijän vakituinen työtekemispaiikka.<sup>87</sup> Kollektiivisuusvaatimusta täytynee tulkita verotuskäytännön perusteella virkistystilaisuuksien puheena ollessa eräiltä osin toisin kuin muiden TVL 69 §:ssä tarkoitettujen etujen osalta: Estettä ei selvästikään ole nimittäin sille, että virkistystilaisuus, kuten pikkujoulujuhla tai kick off -tilaisuus, on suunnattu vain tietylle kohderyhmälle esimerkiksi maantieteellisiin tai organisatorisiin perustein. Ei siis ole välttämätöntä, että yrityksen koko henkilökunnalla on kollektiivinen mahdollisuus osallistua tällaiseen tilaisuuteen. Rajoitus voi johtua fyysisten tilojen ahtaudesta, turvallisuusvaatimuksista, maantieteellisestä sijainnista tai - ehkä tyypillisimmin - osaston tai yksikön omista lähtökohdista. On tavanomaista, että tilaisuus on rajoitettu tietylle joukolle saman työnantajan palveluksessa olevaa henkilökuntaa, joilla on liityntä toisiinsa: Harjakaisjuhlaan voidaan kutsua esimerkiksi ne työntekijät, joiden uuden toimitilan valmistumista halutaan juhlistaa, tai kick off -tilaisuus voidaan järjestää projektiin nimitetyn henkilökunnan kesken – Verohallintoa lainaten - ihmissuhteiden parantamisen<sup>88</sup> nimissä. Olennaista on kuitenkin, että rajaus on objektiivinen eikä kysymys ole työsuorituksesta palkitsemisesta (ks. edellä luku 6.1), jotta näin muodostuvaa etua ei tulkita veronalaiseksi tuloksi. Raja lienee usein häilyvä ja tulkinta tulee tehdä kokonaisolosuhteiden perusteella.

---

<sup>86</sup> Andersson, s. 329.

<sup>87</sup> Karttunen, s. 154 ja Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.5.2.9, joissa mainitaan ainoastaan mahdollisuus hyvittää matka juhlapaikalta kotiin. Tulkinta on perusteltu silmällä pitäen Verohallinnon ohjetta VH/4795/00.01.00/2019 erityiselle työtekemispaiikalle tehtävän työmatkan korvaamisesta.

<sup>88</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.5.1.

## 7.2 Virkistystoiminnan muodot TVL 69 §:n tarkoittamassa merkityksessä

TVL 69 §:n mukainen virkistystoiminta voi, kuten edellä on kappaleessa 7.1 on todettu, olla tyypillisimmillään erilaisten liikuntamuotojen tukemista. Tämä voi tapahtua yksinkertaisimmillaan luovuttamalla työntekijöiden käyttöön tiloja erilaisten liikuntamuotojen harrastamiseksi. Tilojen koolla, määrällä tai hallintamuodolla ei ole merkitystä, kun arvioidaan edun veronalaisuutta. Olennaista on, että tilojen määrä on työntekijöiden kokonaismäärä huomioon ottaen kohtuullinen ja tavanomainen. Harkinnassa voitaneen ottaa kohtuullisessa määrin huomioon työnantajan harjoittama toiminta ja työntekijöiden mieltymykset. Toiminta voi olla myös kohtuullisessa määrin kilpailumuotoista, jolloin etuna voi tulla kysymykseen liikuntatapahtuman tai -kilpailun osallistumismaksun maksaminen. Tällaisia tilaisuuksia ovat tyypillisimmillään erilaiset massatapahtumat, kuten juoksutapahtumat, kirkkovenesoudut tai ns. puulaakiottelut.<sup>89</sup> Niin ikään työnantaja voi kustantaa verovapaana etuna tällaisiin tilaisuuksiin liittyvän matkustamisen.

TVL 69 §:n mukaista virkistystoimintaa voi liikunnan ohella olla myös yhteinen kulttuuritoiminta. Verohallinto mainitsee ohjeessaan esimerkkinä tällaisesta toiminnasta mm. teatteri-, konsertti- ja taidenäyttelykäynnit sekä mahdollisuuden osallistua urheilutapahtumiin.

TVL 69 §:ssä tarkoitettu virkistys- ja harrastustoiminta voidaan toteuttaa myös ns. kerhotoiminnan tukena. Harrastuskerhojen toimintaa ei ole nähty aiheelliseksi rajoittaa, vaan hyväksyttävänä voidaan pitää ainakin viini-, kokki-, kalastus- ja muita vastaavia kerhoja.<sup>90</sup> Hyväksyttävänä harrastustoiminnan tukemisena voitaneen yhtä lailla pitää työnantajan tuotantotilojen varaamista harrastustoiminnan käyttöön aukiolo- ja tuotantoaikojen ulkopuolella. Tällaisena voitaneen pitää ainakin konepajan korjaamotilojen

---

<sup>89</sup> ks. Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.5.2.1, jossa edellytetään osallistumisen tällöin tapahtuvan työnantajan *intressissä*. Hyväksyttävänä intressinä pidettäneen osallistumisen ryhmähenkeä kehittävää vaikutusta tai muuta hankalasti mitattavaa ilmiötä. Ohjeella ei liene tarkoitettu edellyttää osallistumiselta markkinointiin verrattavaa liiketaloudellista intressiä, joka olisi EVL 8 §:n nojalla ilman erillistä ohjeistustakin ilmiselvästi vähennettävä elinkeinotoiminnan meno. Ohjeen tarkoitus on tältä osin hämärtynyt.

<sup>90</sup> Karttunen, s. 156.



varaamista harrastusluontoiseen autojen tai muiden koneiden korjaamiseen tai vaatehimon ompeluvälineiden luovuttamista ompelukerhon käyttöön. Säätämättä jää se, onko tällaisen harrastustoiminnan käyttöön mahdollista luovuttaa kohtuullisessa määrin työnantajan vaihto-omaisuuteen kuuluvia tarvikkeita tai materiaalia. Kysymykseen täytynee suhtautua torjuvasti: Vaihto-omaisuuden luovutus vastikkeetta lienee ristiriidassa TVL 69.1 § 2 kohdan kanssa, joka määrittää rajat hyväksyttävänä pidettäville henkilökunta-alennuksille. Omaisuuden luovutus vastikkeetta ylittää kohtuullisena pidettävän henkilökunta-alennuksen määrän, ja etu olisi siten tulkittava veronalaiseksi eduksi. Ehdottoman vastauksen antaminen kysymykseen on hankalaa: on kaikesti otettava huomioon vaihto-omaisuuden määrä ja yrityksen toimiala. Rakennusliikkeessä myynnissä olevan huoneiston luovuttamista tilapäisesti yrityksen harrastuskerhon käyttöön voinee tulkita, kuten minkä tahansa työnantajan hallinnassa olevan tilan luovuttamista harrastustoimintaan. Sitä vastoin varaosaliikkeen luovuttaessa varaosia tai voiteluöljyä moottorikerhon jäsenten ajoneuvoihin asennettavaksi etua lienee tulkittava toisin. Asia jää oikeuskäytännössä ratkaistavaksi. Kerhotoiminnan osalta on vielä syytä kiinnittää huomiota Verohallinnon näkemukseen siitä, että kysymyksessä ei olisi verovapaa etu, jos työntekijät voivat itse päättää, mitä ja miten kerhon kautta harrastetaan.<sup>91</sup> Ohjetta ei kuitenkaan voine tulkita niin, että vain työnantajan päättämä kerhotoiminta olisi TVL 69 §:n mukaista. Verohallinto lienee tarkoittanut rajoittaa ohjeella ns. yleisten kerhojen perustamista, jolloin kerhotoiminnan tuki määräytyisi käytännössä sen jäsenten yksilöllisten toiveiden ja mieltymysten perusteella.<sup>92</sup> Näin ollen kerhotoiminnan järjestämisessä ja tukemisessa voitaneen ottaa huomioon työntekijöiden mieltymykset ja toiveet, kun samanaikaisesti huolehditaan siitä, että kaikilla työntekijöillä on toimintaan yhtäläinen osallistumisoikeus ja toiminnalle myönnetty taloudellinen tuki on tavanomaista ja kohtuullista. Kerhojen toimintamuodolle ei niin ikään liene asetettava erityisiä vaatimuksia, toisin sanoen kerho voi olla rekisteröity yhdistys tai muu ei-oikeushenkilö. Mikäli kerhon säännöissä kuitenkin rajoitetaan jäseneksi liittymistä siten, että siihen liittyminen on

---

<sup>91</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.2.5.

<sup>92</sup> Toiminnan tulee toisin sanoen olla järjestäytyntä, ks. Andersson s. 329.

tosiasiallisesti rajoitettua osalle henkilökunnasta, eivät TVL 69 §:n edellytykset työnantajan järjestämästä toiminnasta ja kollektiivisuudesta enää täyttyne.

TVL 69 §:n mukaiseksi virkistystoiminnaksi on nyttemmin katsottu myös työpaikalla annettu hieronta, kun hieronnasta johtuva kustannus on jäänyt 30 euroon kuukaudessa työntekijää kohti ja palvelu on ollut työnantajan järjestämää. Vastaavaa laajennusta ei ole kuitenkaan ulotettu fysioterapiaan (joka voi kylläkin tulla korvattavaksi osana työterveyshuoltoa).<sup>93</sup>

Tavanomaisena ja kohtuullisena virkistystoiminnan tukemisena on niin ikään pidetty työnantajan lomanviettopaikkoihin kohdistamaa tukea. Perustellusti tukimuotoja ei ole rajattu lomanviettopaikan hallintamuodon perusteella, vaan lomanviettopaikka voi olla työnantajalla omistuksessa, vuokralla tai kysymys voi olla ns. aikaosuusasunnosta. Kysymyksen voivat tulla myös yhteisomisteiset lomanviettopaikat, jolloin paikkaa voivat käyttää useamman eri työnantajan palveluksessa oleva henkilökunta. Mikäli lomanviettopaikkaa tarjotaan kaupallisesti myös muille kuin työnantajan palveluksessa olevalle henkilökunnalle, tulee huomioon ottaa henkilökunta-alennuksia koskevat rajoitukset: käyttöoikeudesta työntekijältä veloittettava maksu ei voine olla alempi, kuin ns. parhaalta asiakkaalta veloittettava maksu. Rajanveto on kuitenkin tehtävä tapauskohtaisesti. Jos lomanviettopaikan pääasiallinen käyttäjäkunta muodostuu muista asiakkaista kuin työnantajan palveluksessa olevasta henkilökunnasta, ei kysymys voine olla henkilökunnan käyttöön osoitetusta lomanviettopaikasta eikä sen maksuton käyttö virkistyspaikkana voine tulla kysymykseen. Kysymystä on sivuttu ainakin seuraavissa oikeustapauksissa:

*KHO 1988 B 586: Matkustajalaivaliikennettä harjoittava yhtiö antoi vuosittain työntekijöilleen kuusi vapaalippua, mitkä oikeuttivat edestakaisin matkoihin Suomesta Ruotsiin, hyttipaikkoihin ja aterioihin laivalla. Vapaaliput katsottiin tulo- ja varallisuusverolain 22 a §:n 2 momentissa tarkoitetuksi toimialalla tavanomaiseksi ja kohtuulliseksi eduksi, josta ei ollut toimitettava ennakonpidätystä. Äänestys 3-1-1.*

---

<sup>93</sup> KVL 2017/30 ja Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.5.2.6.

Tiivistelmän nojalla etu on katsottu tavanomaiseksi ja kohtuulliseksi huolimatta siitä, että matkalippuihin on sisältynyt ateriat laivalla. Ratkaisu kertoo osaltaan hankalasta rajanvedosta jäljempänä käsiteltävän TVL 69.2 §:n mukaisen vapaalippuedun ja TVL 69.1 §:n mukaisten henkilökunta-alennuksen ja virkistystoiminnan välillä: Verohallinto toteaa ohjeistuksessaan, että työntekijän olisi maksettava itse ruokailu- ja elantokustannuksensa matkan aikana.<sup>94</sup> KHO on kuitenkin edellä päätynyt toisenlaiseen lopputulemaan.

Edellä kuvattua rajanveto-ongelmaa on edelleen sivuttu seuraavassa:

*KHO 2020:78: B-konserniin kuuluvan A Oy:n tarkoituksena oli tarjota B-konserniin kuuluvien matkailupalveluja tarjoavien yhtiöiden henkilökunnalle veloituksetta käyttöoikeus kaikkiin konserniyhtiöiden tarjoamiin matkailupaleluihin, 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 tarkoitetulla 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 ennakkoperintälain 13 §:ssä tarkoitettuna palkkana, josta yhtiön oli toimitettava ennakonpidätys.*

Yllä olevaa ratkaisua voi niin ikään arvioida virkistys- ja henkilökunta-alennusnäkökulmista. Hallinto-oikeus on päätenyt arvioimaan kysymyksessä ollutta etua nimenomaan TVL 69.1 § 4 kohdan mukaisena virkistystoimintana ja pitänyt etua siitä näkökulmasta tavanomaisena ja kohtuullisena. Perusteluissaan hallinto-oikeus on vedonnut ennakkoratkaisun hakijan esille tuomaan siihen tosiseikkaan, ettei edusta aiheudu työnantajalle käytännössä minkäänlaisia lisäkustannuksia. Edulle on niin ikään ollut mahdotonta laskea käypää arvoa, koska henkilökunnalle tarjottavaksi suunnitellut palvelut ovat pääosin sisältyneet matkailijoiden majoituksestaan maksamaan hintaan ja olleet näille ns.

<sup>94</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.5.2.7.

maksuttomia lisäpalveluita. Mainituilla perusteilla niistä työntekijälle johtuva elantomenojen säästö ei ole ollut laskettavissa, ja etu on ollut hallinto-oikeuden näkemyksen mukaan siten tavanomainen ja kohtuullinen. KHO on kuitenkin päätenyt ratkaisussaan toisenlaiseen näkökulmaan ja hylännyt ajatuksen siitä, että tavanomaisuutta ja kohtuullisuutta määritettäessä olisi huomioon otettava yksin työnantajalle aiheutuva kustannus. Sitä vastoin se on ottanut tarkasteluun *edun sisällön ja kohtuullisuuden*. Koska etu on ollut faktisesti laaja, käsittäen matkailualan konsernin kaikki palvelut itse majoitusta lukuun ottamatta, on KHO tulkinnut sen palkaksi.

### 7.3 Omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta

TVL 69.5 § mahdollistaa 1 momentin 4 kohdasta poiketen työnantajan tuen myös työntekijän omaehtoiseen liikunta- ja kulttuuritoimintaan, kun tuen määrä rajoittuu 400 euroon kalenterivuodessa. Tyypillisimmin tuki annetaan työntekijän käytettäväksi ns. arvoseteleinä (*kohdennettu maksuväline*), mutta se voidaan toteuttaa teknisesti muullakin tavalla, edellyttäen että rahaliikenne kulkee palveluntuottajan ja työnantajan välillä. Työntekijälle rahana tositteita vastaan maksettu kulukorvaus ei näin ollen täytä lainkohdan vaatimuksia.<sup>95</sup>

Lainkohta sallii työntekijän melko vapaasti valita haluamansa liikunnan tai kulttuuritoiminnan muodon, mikä on lainsäätäjän tarkoitusta ajatellen perusteltua.<sup>96</sup> Kuitenkin, jotta tapahtuma tai tilaisuus kuuluu pykälän soveltamisalaan, tulee sen olla taiteellinen tai kulttuuritilaisuus. Verohallinto on ohjeistuksessaan määritellyt, että musiikkitilaisuuden järjestäminen ravintolassa tai yökerhossa ei ole lainkohdassa tarkoitettua

---

<sup>95</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.6.2. Wulff katsoo, ettei myöskään palvelun maksaminen työntekijän käyttämällä luottokortilla täyttäisi näitä vaatimuksia, mutta muunlainen maksukortti tulisi maksuvälineenä kysymykseen – jää epäselväksi, mihin kanta perustuu, ks. Wulff s. 189 ja 193. Yksin palvelun maksutapaan perustuva tulkinta on kyseenalainen maksutapojen muuttuessa, mobiilimaksamisen jatkuvasti kehittyessä ja perinteisen laskun harvinaistuessa ainakin pienissä hankinnoissa. On huomattava, että luottokortin ja mobiilimaksuvälineiden käytön valvonta on nykyteknologialla yksinkertaista eikä siihen liity muita kohdennettuja maksuvälineitä suurempaa väärinkäytön riskiä.

<sup>96</sup> Wulff s. 187 ja siellä mainitut lähteet.

kulttuuritoimintaa, koska musiikin kuuntelu ei ole tilaisuuden päätarkoitus. Tulkinta on kuitenkin kyseenalainen: lain esitöissä on todettu, ettei *sisäänpääsy* yökerhoon, diskoons. kuuluisi momentin soveltamisalaan. Linjanveto on perusteltu sikäli, kuin tarkoitetaan diskon tai yökerhon sisäänpääsymaksua silloin, kun kulttuuritapahtuma on ajanvietton sivuosassa. Lain esitöissä esille tuotu arviointi tilaisuuden *luonteesta ja päätarkoituksesta* näyttäisivät tulleen Verohallinnon ohjeistuksessa kuitenkin arviointitekijöinä sivuutetuiksi. Niin ikään erilaiset näyttelyt, kuten kuvataide-, tanssi- ja valokuvanäyttelyt, olisivat lainkohdassa tarkoitettua kulttuuritoimintaa. Sitä vastoin kulttuuritoiminnaksi ei luokitella messuja, koska niillä on pääasiallisesti *kaupallinen* luonne. Tulkinta on lain esitöiden valossa perusteltu.<sup>97</sup> Rajanveto messujen ja näyttelyiden välillä on kuitenkin käytännössä vaikeaa. Kun lisäksi otetaan huomioon, että hyvin merkittävä osa erilaisesta harrastus- ja virkistystoiminnasta tuotetaan kaupallisessa tarkoituksessa, on lainkohta ja sitä koskeva Verohallinnon ohjeistus neutraalisuusnäkökulmasta kyseenalainen. Kaupallisen toiminnan kategorisen rajaamisen TVL 69 §:ssä tarkoitettua virkistykseen ulkopuolelle tulisi koskea etupäässä tilaisuuksia, joiden pääasiallinen tai yksinomainen tarkoitus on tuotteiden myyminen (ns. myyntimessut). Sitä vastoin asunto-, mökki- tai moottoripyörämessujen rajaaminen TVL 69 §:ssä tarkoitettua omaehtoisen virkistykseen ulkopuolelle on keinotekoisia, kun sanottu messukäynti voi samaan aikaan tulla kysymykseen työnantajan järjestämänä virkistystapahtumana. Verohallinnon ohjeistusta olisi tältä osin aiheellista päivittää.

#### 7.4 Työskentely useassa yrityksessä verovuoden aikana

Omaehtoisen virkistystoiminnan enimmäisrajana pidettävää 400 euroa tarkastellaan konsernikohtaisesti. Toisin sanoen konserniyhtiöillä on keskinäinen velvollisuus huolehtia siitä, ettei sanottua rajaa ylitetä työntekijän työskennellessä kalenterivuoden aikana useammassa kuin yhdessä konserniyhtiössä. Kuitenkin työntekijän aidosti siirtyessä kalenterivuoden aikana pysyvästi toisen konserniyhtiön palvelukseen, voi sanottu raja

---

<sup>97</sup> HE 112/2008 s. 18.

ylittyä. Verohallinto onkin ohjeissaan tarkentanut, että raja voi ylittyä, kun työnantajan vaihtuminen ei johdu keinotekoisesta järjestelystä.<sup>98</sup> Menettely olisi nähtävästi verotusmenettelystä annetun lain 28 §:n nojalla tuomittavaa ilman kyseistä ohjeistustakin. Sitä vastoin estettä ei ole sille, että lainkohdassa tarkoitettu enimmäisraja ylittyy silloin, kun työntekijä siirtyy vuoden aikana sellaisen yrityksen palvelukseen, jolla ei ole liityntää aiempaan työnantajaan. Lainkohdan kannalta konsernikäsitettä lienee tulkittava kirjanpitolain 5 §:n mukaisesti: edellä sanotut rahamääräiset enimmäisrajat konsernin sisällä eivät nähtävästi tule sovellettaviksi työntekijän siirryessä kirjanpitovelvollisen yrityksen palveluksesta omistusyhteys- tai osakkuusyrityksen palvelukseen tai päinvastoin.

---

<sup>98</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.6.6.

## 8 YHTEISKULJETUS

### 8.1 Yhteiskuljetuksen toteutustapa

Työnantaja voi TVL 69.1 § 5 kohdan nojalla järjestää halutessaan henkilökunnalleen yhteiskuljetuksen työntekijän kodista työpaikalle ja takaisin ilman, että edusta muodostuu työntekijälle veronalaista ansiotuloa. Kuten muidenkin TVL 69 §:ssä tarkoitettujen etujen, tulee myös yhteiskuljetuksen olla koko henkilökunnan käytössä, jotta verovapauden edellytykset täyttyvät.

Kuljetuksen toteutustavalle ei ole asetettu rajoituksia, vaan se voidaan toteuttaa linja-autolla, taksilla tai muulla julkisella kulkuvälineellä. Kuljetettavien lukumäärälle ei ole myöskään asetettu vähimmäisvaatimuksia. Näin ollen se, että vain yksi tai harva työntekijä tosiasiallisesti hyödyntää etua, ei tee siitä saajalleen veronalaista. Tarkoituksenmukaista onkin, että kuljetus voidaan toteuttaa myös henkilöautolla, jos se on kuljetettavien vähäinen lukumäärä huomioon ottaen perusteltua.<sup>99</sup>

Verohallinto on kuitenkin ohjeistuksessaan asettanut taksikuljetuksen käyttämiseen yhteiskuljetuksen toteutustapana seuraavat erityisedellytykset:

- Kuljetus on säännöllistä ja liittyy työntekijöiden poikkeuksellisiin työolosuhteisiin, esimerkiksi yövuorossa työskenteleviin työntekijöihin.
- Työnantaja on sopinut kuljetuksesta etukäteen taksiryttäjien kanssa.
- Työnantaja maksaa kulut suoraan taksiautoilijoille tai työntekijät maksavat kulut taksikortilla.
- Kuljetus on kaikkien työntekijöiden käytettävissä.<sup>100</sup>

Taksin käyttäminen yhteiskuljetuksissa voinee siten olla perusteltua myös esimerkiksi tilapäisissä työ- ja asennuskohteissa tai kuljetettavien työntekijöiden lukumäärän ollessa

---

<sup>99</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.7.

<sup>100</sup> Sama.

pieni. Tilapäisenä työskentelyä voitaneen pitää silloin, kun se kestää TVL 72a §:n mukaisesti enintään kolme vuotta.<sup>101</sup>

## 8.2 Velvollisuus kuljetuksen järjestämiseen

Lainkohdan tulkinnassa on otettava myös huomioon työaikalain 872/2019 yötyötä tekeville työntekijälle järjestettävästä kuljetuksesta, jonka 8 a §:n nojalla milloin työntekijän työmatka paikkakunnalla tavalliset työmatkat huomioon ottaen edellyttää kuljetusta, mutta reitiltään ja aikataulultaan tyydyttävää yleistä kulkuneuvoa ei työvuoron alkamis- ja päättymisajankohtana ole työntekijän käytettävissä eikä työntekijällä ole mahdollisuutta oman kulkuneuvon, esimerkiksi auton käyttöön, työnantajan on järjestettävä kuljetus. Yötyönä on pidettävä työaikalain 8 §:ssä tarkoitettua työtä, jota lainkohdan mukaisesti tehdään klo 23 – 06 välisenä aikana. On huomattava, että työaikalain 8 a §:n mukaan työnantaja voi periä työntekijältä kuljetuksesta yleisen kulkuneuvon käytöstä suoritettavaa maksua vastaavan korvauksen. Toisaalta työnantaja voi hyvittää työntekijää muiden työntekijöiden kuljettamisesta työpaikalle maksamalle tälle kilometrikorvausta, jolloin maksettu kilometrikorvaus ei ole palkkaa siltä osin kuin se perustuu työnantajan määräyksestä palkansaajan tavanomaiselta reitiltä poikkeamisesta aiheutuviin lisäkilometreihin.<sup>102</sup> Maksetuista kilometrikorvauksista voidaan kuitenkin tehdä työaikalain 8 a §:n mukainen vähennys. On huomattava, että työaikalaisissa tarkoitettua yötyötä on klo 23–06 välillä *tehty työ*, kun oman auton käyttöön oikeuttavaan vähennykseen palkansaajan tuloverotuksessa muodostuu verotuskäytännön mukaan oikeus ainoastaan silloin, kun *matka työntekemispaikalle alkaa tai päättyy* klo 00-05 välisenä aikana.<sup>103</sup>

---

<sup>101</sup> Ks. myös Verohallinnon ohje VH/4296/00.01.00/2019, kohta 3.1

<sup>102</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.7.

<sup>103</sup> Verohallinnon ohje VH/4296/00.01.00/2019, kohta 3.1



## 9 LIIKENTEENHARJOITTAJAN VAPAA- JA ALENNUSLIPUT

### Edun kohderyhmä

TVL 69.2 §:n mukaan veronalaiseksi tuloksi ei katsota toimialalla tavanomaista ja kohtuullista etua, jonka liikenteenharjoittajan tai liikenteenharjoittajan toimintaa välittömästi palvelevan samaan konserniin kuuluvan yhtiön palveluksessa tai edellä mainittujen palveluksesta eläkkeellä oleva verovelvollinen saa työnantajalta matkaan oikeuttavana vapaa- tai alennuslippuna. TVL 69.1 §:n mukaisista eduista poiketen vapaa- ja alennuslippujen verovapaus ei edellytetä edun kollektiivisuutta. Lainkohdan tulkinta on melko vakiintunut, joskin henkilökunta-alennuksen, tavanomaisen virkistystoiminnan ja vapaalippuetujen väliseen rajanvetoon liittyy joitakin ongelmia, joita on kuvattu edellä luvussa 7.2.

TVL 69.2 §:n mukaan vapaa- ja alennuslippuetu voi tulla verovapaana etuna kysymykseen ainoastaan liikenteenharjoittajan tai tämän toimintaa välittömästi palvelevan konserniyhtiön henkilökunnalle. Lainkohtaa on tarkennettu vuonna 2019 voimaan tulleella täsmennyksessä konserniyhtiöistä: lainkohdan perustelujen mukaan muutos on seurausta yhtiörakenteiden monipuolistumisesta, minkä johdosta etu on haluttu ulottaa myös esimerkiksi liikenteenharjoittajan teknistä huoltoa varten perustaman yhtiön henkilökuntaan, mikä taas puolestaan on ilmeisesti ollut lainsäätäjän alkuperäinenkin tarkoitus.<sup>104</sup> Edelleen edun piiriin eivät kuitenkaan voisi kuulua liikenteenharjoittajan muiden tytäryhtiöiden kuin liikennettä välittömästi palvelevien konserniyhtiöiden henkilökunta: lain esitöissä tästä on mainittu esimerkkinä matkatoimisto<sup>105</sup>. Lainkohdan tulkinnasta ei ole julkaistua oikeuskäytäntöä, mutta liikennettä välittömästi palvelevina toimintoina voitaneen pitää ainakin teknistä huoltoa, kunnossapitoa ja korjausta, puhtaanapitoa ja cateringia. Niin ikään välittömästi liikennettä palvelevina konserniyhtiöinä voitaneen pitää esimerkiksi Finnair Oyj:n kokonaan omistamia ja ainoastaan konsernille

---

<sup>104</sup> HE 124/2018, s. 13.

<sup>105</sup> Sama.

sisäisiä palveluita tuottavia rahoitus- (Finnair Aircraft Finance Oy) ja tilitoimistoyhtiöitä (FTS Financial Services Oy).

Lainkohdan tulkintaa ja TVL 69 §:ssä tarkoitettujen etujen laajuutta edellä kuvattua lainmuutosta merkittävämpi on ratkaisu KHO 2016:139, jossa TVL 69.2 §:n mukainen etu on katsottu tavanomaiseksi ja kohtuulliseksi, vaikka kysymyksessä ei ole ollut liikenteenharjoittaja:

*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.*

Ratkaisussaan KHO on siis tulkinnut TVL 69.2 §:n sanamuodon vastaisesti, että Puolustusvoimien henkilökunnalleen tarjoamaa lentomat kustusetua ei ole katsottava saajalleen veronalaiseksi palkaksi, vaikka Puolustusvoimat ei ole lainkohdassa tarkoitettu liikenteenharjoittaja. Hakemuksessaan Puolustusvoimat on vedonnut muun ohessa siihen, että ilmavoimien toiminta on keskeinen osa koko Puolustusvoimien toimintaa, mikä lienee yleisen elämäkokemuksen nojalla perusteltu toteamus. Lisäksi Puolustusvoimat kertoo edun olevan tasapuolisesti ja maksutta koko sen henkilökunnan käytettävissä. Toisaalta lentotoiminta ei ilmeisestikään kaikilta osin täytä säännöllisen vuoro liikenteen tunnusmerkkejä, vaan lennot toteutetaan ensisijaisesti Puolustusvoimien viranomaistehtävien hoitamiseksi. Peruuntuneita lentoja ei hyvitetä eikä matkustajille järjestetä korvaavaa kuljetusta.

Ratkaisun kannalta lienee kuitenkin merkittävintä KHO:n perusteluissaan esille tuoma kanta, jonka mukaan TVL 69 § olisi ennen kaikkea esimerkkiluontoinen eikä välttämättä tyhjentävä. Kuten edellä on tullut todettua, ja kuten oikeuskirjallisuudessa aikaisemmin

on lainkohtaa tulkittu, olisi TVL 69 §:ää pidetty tyhjentävänä.<sup>106</sup> Linjanvedolla on nähtävästi merkitystä kaikkiin TVL 69 §:ää koskeviin tulkintoihin, sillä ratkaisussaan KHO sivuaa kahta vero-oikeuden keskeistä oikeusperiaatetta: verolainsäädännön legaliteetti-periaatetta – ja siihen liittyvää analogiakieltoa<sup>107</sup> - ja poikkeuksien suppeaa tulkintaa koskevaa periaatetta. Jo tämän esityksen johdannossa on niin ikään tuotu esiin Suomessa yleisesti noudatettu laajan tulokäsitteen periaate, joka ilmenee ennen kaikkea TVL 29 §:ssä ja jonka mukaan veronalaista ansiotuloa ovat kaikki verovelvollisen rahana tai rahanarvoisena etuutena saamat tulot.

Lopulta KHO toteaaakin ratkaisunsa perusteluissa, ettei säännöksen nojalla siten ole ollut tarkoitus tehdä johtopäätöksiä muun tyyppisten etujen veronalaisuudesta, vaan niiden osalta noudatettaisiin kuhunkin tapaukseen soveltuvaa oikeuskäytäntöä. On huomattava, että KHO:n ratkaisu on ajalta ennen TVL 69.2 §:n muuttamista vuonna 2019, jolloin liikenteenharjoittajan toimintaa välittömästi palvelevien konserniyhtiöiden henkilökunta saatettiin TVL 69.2 §:n verovapauden piiriin. Tätä seikkaa arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota KHO:n ratkaisussa mainittuun – ilmeisesti Puolustusvoimien valituksessaan esille tuomaan seikkaan: *Sotilasilmailu on osa ilmailun toimialaa ja vähintään yksi ilmailun liikennealan osa. Muualla lainsäädännössä ei ole tarkemmin määritetty liikennetoimialan tai muiden liikennealojen sisältöjä. Ilmavoimien lentokuljetustoiminta on täysin verrannollinen siviilyritysten kuljetustoiminnan kanssa.* Kun otetaan huomioon, että Puolustusvoimien henkilökunnalleen tarjoama vapaalippu koskee kaikkia Puolustusvoimien työntekijöitä näiden työtehtävistä tai organisaatioasemasta riippumatta, on aiheellista esittää kysymys siitä, onko TVL 69.2 §:n sanamuodon muutoksella (säädosmuutos 14.12.2018/1116) ollut kuitenkin tarkoitus tahtoen tai tahtomatta vaiuttaa supistavasti TVL 69.2 §:ssä tarkoitettuun etuun silloin, kun kysymyksessä on ratkaisuun KHO 2016:139 rinnastettava tilanne. Kyseisen lainmuutoksen voimaan tultua ratkaisusta KHO 2016:139 ilmenevä periaate ja edun ulottaminen Puolustusvoimien koko henkilökuntaan – palvelipa työntekijän työtehtävä tai organisaation osa lentotoimintaa tai ei – on kenties aiempaa vaikeammin perusteltavissa. Verohallinto katsookin

---

<sup>106</sup> Näin mm. Nykänen (2016), s. 2.

<sup>107</sup> Äimä, s. 102.

ohjeistuksessaan Puolustusvoimia koskevan ratkaisun olevan erityistapaus – kannanotto on yhdenvertaisuusperiaate huomioon ottaen kuitenkin kyseenalainen ja kysymys kokonaisuudessaan hyvinkin periaatteellinen.<sup>108</sup> TVL 69 §:n laajentuva ja dynaaminen tulkinta olisikin syytä vahvistaa lainsäädäntömuutoksella.

---

<sup>108</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 4.2 ja toisaalta Äimä s. 134: Äimän esittämät edellytykset yhdenvertaisuusperiaatteesta poikkeamiseen eivät tapauksessa KHO 2016:139 nähtävästikään täytyisi.

## 10 SAIRAAAN LAPSEN HOITOETU

### 10.1 Sairaalan lapsen hoitoedun keskeinen sisältö

TVL 69.3 §:ssä säädetään sairaalan lapsen hoitoedusta. Edusta ei muodostu saajalleen veronalaista tuloa sikäli, kuin työnantaja järjestää *tilapäisesti* työntekijän lapselle hoitoa sille ajalle, joka työntekijällä olisi oikeus *hoitovapaaseen täysin palkkaeduin*. Edun keskoa on edelleen rajoitettu siten, että tilapäisenä voidaan pitää enintään neljän päivän pituista hoitajaksoa.

Lainkohdan muotoiluun ja tulkintaan liittyy paljon käsitteitä, joiden sisältö on tulkinnanvarainen ja joihin lain esitöissä ei oteta kantaa, tai esitöissä esille tuotu kanta herättää jatkokeskusteluita.

### 10.2 Edun tilapäisyys

TVL 69.3 §:ssä tarkoitettuna edun on oltava tilapäinen. Käsitettä on tulkittava sen tarkoitusta ja taustaa vasten siten, että tilapäisyydellä on haluttu estää käytäntö, jossa lapsen tai lasten tavanomainen päivähoito olisi järjestetty kokonaan tai osittain työnantajan toimesta ja kustannuksella. Sanotunlainen järjestely olisi epäilemättä TVL 29 §:n nojalla katsottava verotettavaksi eduksi. Tilapäisyydellä lienee haluttu viitata työsuhteen lain (TSL) 4 luvun 6 §:ssä tarkoitettuun tilapäiseen hoitovapaaseen, johon työntekijällä on oikeus enintään neljä työpäivää kerrallaan hänen lapsensa tai taloudessa vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa *äkillisesti*. On kuitenkin otettava lainkohdan tulkinnassa huomioon, että TVL 69.3 §:ssä viitataan TSL 4:6 sijasta hoitovapaaseen, jolla tarkoitetaan vakiintuneessa kielenkäytössä TSL 4:3 mukaista vapaata, joka voi kestää siihen asti, kun työntekijän lapsi täyttää kolme vuotta. Luonnollisesti TVL 69.3 §:n mukaisesti tilapäisyys ei voi jatkua lainkohdassa määrättyä neljää päivää enempää kerrallaan, mutta siitä huolimatta on TVL 69.3 §:ää tulkittava siten, ettei työntekijälle syntyne

poikkeuksetta verotettavaa tuloa, vaikka vapaa, jonka ajalle lapsen hoito on järjestetty, ei aina täyttäisi TSL 4:3 mukaisia vaatimuksia.

Edellä kuvattu tilanne voinee tulla arvioitavaksi tilanteessa, jossa työntekijän lapsen sairastuminen ei ole TSL 4 luvun 6 §:ssä tarkoitetulla tavalla äkillistä, mutta ei toisaalta kuitenkaan täysin ennalta-arvaamatonta. Esimerkkinä tällaisesta voisi toimia ennalta sovittu toiselle lapselle tehtävä lääketieteellinen toimenpide, joka vaatii lapsen vanhemman läsnäoloa, jona aikana työnantaja taas voisi huolehtia perheen toisen lapsen hoitamisen järjestämisestä toisen vanhemman työssäkäynnin mahdollistamiseksi. Niin ikään kysymykseen voisi tulla tilanne, jossa lapsen pitkäaikaissairauden vuoksi poissaolotarve ei johdu työsopimuslaissa tarkoitetulla tavalla lapsen äkillisestä sairastumisesta, mutta sairauden tilapäinen labiili vaihe edellyttää vanhemman poissaoloa työstä. Mikäli TVL 69.3 § olisi haluttu sitoa TSL 4:6 soveltamiseen, olisi tämä ollut tehtävissä yksinkertaisella pykäläviittauksella. Pykäläviittauksen puuttuessa on TVL 69.3 §:n soveltamisalaa pidettävä edellä sanotuin perustein TSL 4 luvun 6 §:ää laajempänä.

### 10.3 Täyden palkkaedun käsitteestä TVL 69.3 §:ssä

TVL 69.3 §:n mukaan työntekijälle ei syntyisi veronalaista tuloa sikäli kuin työntekijällä olisi oikeus hoitovapaaseen *täysin* palkkaeduin. Määräys on monella tapaa tulkinnanvarainen siltä osin, että TSL 4:6 ei edellytä lainkaan palkanmaksua tilapäisen hoitovapaan ajalta. Palkkaetu tilapäisen hoitovapaan ajalta perustuu sitä vastoin yleensä työehtosopimukseen, tai sen puuttuessa työsopimukseen. Työehtosopimusten tilapäistä hoitovapaata koskevissa määräyksissä on merkittäviä keskinäisiä eroavaisuuksia. Esimerkiksi laajasti sovelletun kaupan alan työehtosopimuksen mukaan työntekijällä on oikeus tilapäisen hoitovapaan ajalta palkkaan enintään kolmeen kalenteripäivään sisältyvien työpäivien ajalta. Palkanmaksuvelvollisuus saattaa siten olla ajallisesti lyhyempi kuin TSL 4:6 mukainen oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen. Lisäksi mm. iltalisien maksuvelvollisuutta tilapäisen hoitovapaan ajalta on ao. työehtosopimuksessa rajoitettu verrattuna siihen,

mikä maksuvelvollisuus olisi työntekijän työssäolon ajalta. TSL 4 luvun 3 §:n mukaisen hoitovapaan ajalta palkanmaksuvelvollisuutta ei ole lainkaan.<sup>109</sup>

Niin ikään laajasti sovelletun teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan palkanmaksuvelvollisuus on puolestaan käytännössä kytketty TSL 4 luvun 3 §:ään: palkanmaksuvelvollisuus jatkuu tilapäisellä hoitovapaalla enintään neljän työpäivän ajan.<sup>110</sup>

Kokonaan oma kysymyksensä ovat työehtosopimusten soveltamisalamääräysten ulkopuolelle jäävät ylemmät toimihenkilöt ja yritysten ylin johto, joista mm. toimitusjohtajiin ei sovelleta työsopimuslakia, saati työehtosopimuksia. Luonnollisestikaan ei ole estettä viimeksi mainittujen osalta etuuskien sopimiseen yksilöllisellä toimitusjohtajasopimuksella. On kuitenkin perusteltua ottaa huomioon lainkohdan esitöissä esille tuotu lainsäätäjän tarkoitus: sairaan lapsen hoitoedun ensisijaiseksi kohderyhmäksi on ennakoitu korkeasti koulutettuja erityisasiantuntijoita, ja esimerkkinä toimialoista on mainittu mm. kausisidonnainen kirjanpito (*"tilitoimistot"*) ja *ruuhkautuvat työt*. Lainsäätäjän tahto, ratio legis, ilmenee lainkohdasta näin ollen melko selvästi, mutta tyypillisimmin korkeakoulutusta edellyttävissä erityisasiantuntijatehtävissä työehtosopimusten peitto on vähäistä eikä palkanmaksuvelvollisuutta tilapäisen hoitovapaan ajalta ole edes osittain säädetty. Tyypillisiä korkeakoulutusta edellyttäviä erityisasiantuntemusta edellyttäviä toimialoja, joilla ei ole lainkaan työehtosopimuksia, ovat mm. tilintarkastus- ja asianajotoiminta. Jo edellä mainitulla kaupan alalla merkittävä osa ylemmistä toimihenkilöistä on niin ikään suljettu alan yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle<sup>111</sup>. Kyseisillä toimialoilla tilapäisen hoitovapaan ajalta ei siten makseta palkkaa, ellei asiasta ole erikseen sovittu työsopimuksella tai muutoin työpaikkakohtaisesti. Näin ollen TVL 69.3 § voisi tulla em. työtehtävissä ja toimialoilla sovellettavaksi vain

---

<sup>109</sup> Kaupan työehtosopimus 1.2.2020 – 31.1.2022, s. 62 – 65.

<sup>110</sup> Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 14.2.2020 – 30.11.2021, s. 91.

<sup>111</sup> Ks. Kaupan työehtosopimus 1.2.2020 – 31.1.2022, s. 18. Vastaavia soveltamisalarajauksia on useimmissa yleissitovissa työehtosopimuksissa, joiden soveltamisen hierarkkisena ylärajana pidetään yleisesti ns. osastopäällikkötasoa: ks. Vakuutusalan työehtosopimukset 2.3.2020-31.1.2022, s. 14 ja Rahoitusalan työehtosopimus 31.3.2020 – 28.2.2022, s. 4.

poikkeuksellisesti, mikäli palkanmaksuvelvollisuudesta tilapäisen hoitovapaan aikana olisi sovittu työntekijä- tai työpaikkakohtaisesti.

Verohallinto perustelee lainkohdan tulkintaa ohjeistuksessaan seuraavasti:

*Säännöksen mukaan hoitoetu on verovapaa ajalta, jolta työntekijällä olisi oikeus hoitovapaaseen täysin palkkaeduin. Tästä syystä sairaan lapsen hoidon järjestäminen ei ole verovapaa etu, jos työntekijä järjestetystä hoidosta huolimatta käyttää myös oikeuttaan tilapäiseen hoitovapaaseen.<sup>112</sup>*

Ohjeen mukaan on selvää, ettei työntekijä voi nauttia sairaan lapsen verotonta hoitoeta ollessaan samaan aikaan itse (tilapäisellä) hoitovapaalla. Ohjeistuksesta ei kuitenkaan ilmene, miten palkanmaksuvelvollisuuden puuttuminen kokonaan työehtosopimusten ulkopuolella olevilla aloilla tai olevissa tehtävissä vaikuttaa edun veronalaisuuteen. Lainkohdan selkeyttäminen ja johdonmukaisempi kytkentä tilapäisen hoitovapaan keston olisi perusteltua.

#### 10.4 Sairauden uusiutuminen ja monilapsinen perhe

On yleisen elämäkokemuksen nojalla tiedossa, että monilapsisessa perheessä lapset voivat sairastua peräkkäin siten, että sairaustapausten väliin jää lyhyitä ajanjaksoja. On niin ikään tavallista, että saman lapsen sairaus uusiutuu tai ilmenee ns. jälkitauteja. TVL 69.3 §:n mukaan *tilapäisenä pidetään saman sairaustapauksen johdosta enintään neljän päivän pituista hoitajaksoa*. Sairausvakuutuslain 8 luvun 6 §:n nojalla sairauspäivärahan omavastuu-aikaa laskettaessa työkyvyttömyysjaksot lasketaan yhteen, mikäli niiden väliin jää enintään 30 kalenteripäivää. Samana sairaustapauksena voitaneen TVL 69.3 §:ää tulkittaessa, muun tulkinta-aineiston puuttuessa, pitää samasta lääketieteellisestä diagnoosista johtuvaa sairautta, mikäli se toistuu sairausvakuutuslain omavastuuajan kuluessa, so. 30 päivän kuluessa. Eri lasten sairastumisia voitaneen tarkastella kutakin erikseen ja TVL 69.3 §:n mukainen etu voinee jatkua yhtäjaksoisesti yli neljä päivää, jos useampi kuin yksi lapsi sairastuu peräkkäisinä ajanjaksoina.

<sup>112</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 4.3



## 11 TIETOLIIKENNEYHTEYDEN YKSITYISKÄYTTÖ

### Tietoliikenneyhteyden käsite ja laajuus TVL 69.4 §:n kannalta

TVL 69.4 §:n mukaan työntekijälle ei synny veronalaista tuloa työkäyttöä varten järjestetyn tietoliikenneyhteyden yksityiskäytöstä. Tietoliikenne-etu voi olla kohdistettu vain osalle työntekijöistä, toisin sanoen sille ei ole asetettu kollektiivisuusvaatimusta. Tietoliikenne-etua koskeva lainkohta on säädetty vuonna 2003 ja sitä on sovellettu ensimmäisen kerran vuodelta 2004 toimitettavassa verotuksessa.<sup>113</sup> Lakiehdotuksen säätämistä edelsi lainkohdan muotoiluun ilmeisesti vaikuttanut keskusverolautakunnan antama ennakkoratkaisu KVL 83/2003:

*Talousjohtaja A:n työnantaja edellytti, että A:n kotiin asennettiin laajakaistaliittymä, jota A:n tuli käyttää työtehtävien hoitamiseen. Tällaisesta liittymästä veloitettiin 50 euroa kuukaudessa siitä riippumatta, mihin ja kuinka paljon liittymää käytettiin. Työnantaja maksoi tämän kuukausimaksun. Liittymää ei voinut käyttää puhelimenä, vaan käyttö tapahtui vain tietokoneen avulla. A voi käyttää liittymää yksityistaloudessaan. Yksityiskäytön osuus ei kasvattanut kiinteähintaisen liittymän kuukausimaksua. A ei saanut veronalaista etua sen johdosta, että hän saattoi käyttää liittymää yksityisten laskujen maksamiseen ja muutenkin yksityistalouden tarpeisiin, kun yksityiskäytöstä ei tullut lisämaksua työnantajalle.*

Keskusverolautakunnan yllä kuvattu ratkaisu on nähtävästi otettu keskeisiltä osin melko lailla sellaisenaan lakiehdotuksen pohjaksi edistämään ns. tietoyhteiskunnan tarpeita ja etätöiden tekemismahdollisuuksia.<sup>114</sup>

Tyypillisimmin tietoliikenne on toteutettu ns. kiinteähintaisella liittymällä, jolloin tietoliikenneyhteyden yksityiskäyttöä ei ole mahdollista erottaa muusta käytöstä, minkä vuoksi, edun ollessa muutoinkin rahamääräisesti pienehkö, on katsottu tarkoituksenmukaiseksi säätää työnantajan järjestämän tietoliikenneyhteyden yksityiskäyttö verovaapaaksi henkilökuntaeduksi.<sup>115</sup>

<sup>113</sup> HE 57/2004, s. 24.

<sup>114</sup> HE 57/2004, s. 6-7.

<sup>115</sup> Sama.

Lainkohdan sanamuodon nojalla verovapaaksi on katsottava vain työnantajan järjestämän tietoliikenneyhteyden yksityiskäyttö. Näin ollen, työntekijän järjestäessä tietoliikenneyhteyden itse, on hän oikeutettu veloittamaan työnantajaltaan verovapaasti vain työkäyttöä vastaavan osuuden yhteyden kustannuksista. Ylimenevä osuus kustannuksesta katsotaan verotettavaksi tuloksi, mikäli työnantaja maksaa tämän osan yhteyden kustannuksista työntekijälle.<sup>116</sup>

Tietoliikenneyhteyksien määrälle ei ilmeisestikään ole lukumääräisiä rajoituksia sikäli kuin useammalla yhteydelle on työkäytöstä johtuva tarve. Näin ollen tietoliikenneyhteys voi olla erikseen järjestetty tietokoneelle, matkapuhelimelle, tabletille ym. työkäyttöön tarkoitetuille laitteille.<sup>117</sup> Lainkohdan mukaan estettä ei ole nähtävästi yhteyden järjestämiseen useampaan paikkaan, kuten työntekijän kotiin ja vapaa-ajanasunnolle näiden sijainnista riippumatta, edellyttäen että työntekijä työskentelee useammasta paikasta käsin. Tulkintaa puoltaa lain esitöissä esille tuotu tavoite etätyön edistämisestä.<sup>118</sup>

Tietoliikenneyhteyksien ohessa myydään usein erilaisia viihdepaketteja, joista voidaan veloittaa erillinen lisämaksu. TVL 69.4 §:n mukainen etu katsotaan siltä osin veronalaiseksi. Mikäli viihdekäyttö ei aiheuta työnantajalle lisäkustannuksia, ei viihdepaketista katsota syntyvän erillistä veronalaista etua.<sup>119</sup> Verohallinto ei kuitenkaan täsmennä ohjeistuksessaan sitä, mihin mahdollista lisäkustannusta tulisi verrata. Tietoliikenneyhteyksiä on tarjolla hyvin erilaisia ja niiden nopeudet vaihtelevat merkittävästi. Nopeampi, viihdepaketin sisältävä yhteys voi olla hinnaltaan ja ominaisuuksiltaan arvokkaampi, kuin hidas yhteys ilman kuvattua lisäpalvelua. Jos yhteyden lisäkustannus perustuu ennen kaikkea tietoliikenneyhteyden nopeuteen ja muihin teknisiin ominaisuuksiin, ei tästä johtuvaa lisäkustannusta voitane katsoa veronalaiseksi tuloksi yksinomaan yhteyteen liitetyn viihdepaketin vuoksi.<sup>120</sup> Yhteydeltä vaadittavaa nopeutta ja ominaisuuksia lienee arvioitava ensisijaisesti työtehtävän vaatimuksia vasten. Yhteydeltä

---

<sup>116</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 4.4.

<sup>117</sup> Sama.

<sup>118</sup> Ks. edellä av. 111.

<sup>119</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 4.4.2.

<sup>120</sup> Toisin kuitenkin Rabinä, s. 365.

voitaneen vaatia kaikissa tilanteissa vähintään kohtuullista nopeutta ja keskimääräisiä ominaisuuksia, vaikka tämä edellyttäisi ns. viihdepaketin sisällyttämistä siihen.

Ongelmallinen on niin ikään kysymys tietoliikenneyhteyden edellyttämistä laitteista ja mahdollisista kaapeloinneista. TVL 69.4 §:n esitöiden mukaisesti *siltä osin kuin palkan-saaja tekee kotonaan työnantajan hänelle hankkiman ja kustantaman tietoliikenneyhteyden avulla työtehtäviään, tietoliikenneyhteydestä ei synny hänelle veronalaista etuutta*. Esitystä voidaan perustellusti tulkita siten, että yhteyden järjestämisestä – ml. sen vaatimat tekniset rakennelmat – ei synny työntekijälle veronalaista tuloa sikäli kuin yhteyden järjestäminen johtuu työtehtävistä. Verohallinto kuitenkin katsoo ohjeistuksessaan, että *verovapaata henkilökuntaetua ei sitä vastoin ole työnantajan kustannuksella työntekijän kotiin tapahtuva tietoliikenneyhteyden tai sen tarvitsemien laitteiden asentaminen (esimerkiksi tietoliikennekaapelin asentaminen)*.<sup>121</sup> Tulkinta on kyseenalainen, mikäli yhteyden järjestämistarve johtuu ensisijaisesti työtehtävistä, kuten päivystysvelvollisuudesta. Lain esitöissä on lisäksi todettu, että työnantaja voi ao. lainkohdan nojalla luovuttaa työntekijälle työkäyttöä varten tietokoneen.<sup>122</sup> Jos yhteyden *hankkiminen* lain esitöissä kuvatuin tavoin edellyttää työntekijän asunnossa lisäasennuksia, voitaneen välttämättömien asennustöiden katsoa sisältyvän lain esitöissä kuvatulla tavalla yhteyden *hankkimiseen* lainsäätäjän tarkoittamalla tavalla. Vastaavasti voitaneen yhteyden teknisen toimivuuden kannalta välttämättömien muiden teknisten laitteiden kuin vain itse päätelaitteen katsoa kuuluvan yhteyden normaaliin *hankintaan* kuuluviksi. Luonnollisestikaan yhteyden vaatimien laitteiden omistus ei voi siirtyä työntekijälle ilman, että siitä muodostuisi tälle veronalaista tuloa.

Säätelemättä jää edelleen se, miten tulisi tulkita erilaisista tietoliikenneyhteyden edellyttämistä liittymistä johtuvia liittymismaksuja. Tällaisia liittymismaksuja voi aiheutua esimerkiksi erityisen nopeiden valokuituliittymien edellyttämistä lisäkaapeloinneista, jotka asennetaan kiinteistöön pysyvästi ja joiden irrottaminen on jälkikäteen tosiasiallisesti mahdotonta. Liittymiskustannukset voivat nousta jopa tuhansiin euroihin, mutta yhteyden asentaminen voinee toisaalta olla tosiasiallisesti välttämätöntä joidenkin

---

<sup>121</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 4.4.1.

<sup>122</sup> HE 57/2004, s. 23.

työtehtävien asianmukaiseksi suorittamiseksi. Liittymismaksut voivat olla palautuskelvottomia, jolloin yhteyden *hankkimisesta* työntekijälle muodostuva hyöty voi jäädä pysyväksi työsuhteen päätyttyä. Yhteyden hankkimisesta työnantajalle aiheutunut vielä poistamaton hankintameno lienee tällöin tulkittava työntekijän veronalaiseksi ansioksi, ellei liittymän käypää arvoa kyetä määrittämään.

## 12 VERO- JA MAKSUSEURAAMUKSET HENKILÖKUNTAEDUN YLIT- TÄESSÄ TVL 69 §:SSÄ MÄÄRITETYN TASON

### 12.1 Henkilökuntaedun verokohtelu sen ollessa epätavanomainen tai kohtuuton

TVL 69.1 ja 69.2 §:issä on yleisesti edellytykseksi sille, ettei lainkohdassa tarkoitettua henkilökuntaetua tulkita veronalaiseksi ansioksi, asetettu muiden edellisissä luvuissa kuvattujen yksityiskohtaisten edellytysten ohessa edun kohtuullisuus ja tavanomaisuus. Kohtuullisuuden ja tavanomaisuuden arvioinnissa keskeisiä kriteerejä ovat muun ohessa edun rahallinen arvo, sen toistuvuus ja työntekijälle edusta syntyvä elantomenojen säästö. Jonkin verran edun tavanomaisuuden arvioinnissa näyttää olevan annettu merkitystä myös työnantajan toimialalle.<sup>123</sup> Vastaavaa kohtuullisuus- ja tavanomaisuusedellytystä ei ole asetettu TVL 69 § 3-6 momenteissa säännellyille etuuksille, joiden verokohtelu määräytyy yksinomaan lainkohdissa määrättyjen etuuskohtaisten kriteerien mukaisesti.

Mikäli TVL 69 §:ssä tarkoitettun edun määrä tai laajuus ylittää sille laissa tai oikeuskäytännössä asetetut reunaehdot, on seurauksena luonnollisesti edun veronalaisuus. Käytännössä tämä voi merkitä – ellei edusta ole toimitettu ennakonpidätystä - edunsaajalle jälkikäteen määrättävää lain verotusmenettelystä 50.3 §:n mukaista jäännösveroa sekä lain työnantajan sairausvakuutusmaksusta 4 §:n mukaista, työnantajalle edun käyvän arvon mukaan määräytyvää työnantajan sairausvakuutusmaksun maksuunpanoa. Lain työnantajan sairausvakuutusmaksusta 5.2 §:n § kohdan mukaan sairausvakuutusmaksun perusteena on ennakoperintälain 13 §:n mukaan määräytyvä palkka. Ennakoperintälain 13.3 §:n mukaan taas palkaksi katsotaan TVL 69 §:ssä tarkoitettut edut siltä osin kuin ne eivät ole tavanomaisia ja kohtuullisia. Näin ollen edun ollessa kohtuullinen ja tavanomainen TVL 69 §:n mukaisesti ei työnantaja ole sairausvakuutusmaksuvelvollinen henkilökuntaedusta miltään osin.

---

<sup>123</sup> Ks. tämän esityksen s. 51-52 ja KHO 2016:139.

Lisäksi on otettava huomioon, että edun veronalaisuus voi johtua TVL 69.1 §:ssä tarkoitettujen etujen kysymyksessä ollessa myös siitä, että etu ei täytä ns. kollektiivisuusvaatimuksia, ts. se on käytössä vain osalla henkilökuntaa<sup>124</sup>, se on annettu korvauksena työstä tai työntekijällä on ollut edun osalta käytössään valintamahdollisuus. Edun järjestämistavasta ja etuuslajista riippuu, katsotaanko etu kokonaisuudessaan vai vain joiltakin osin veronalaiseksi ansioksi. Ennakkoperintälain 13.2 §:ssä lausutun periaatteen mukaisesti osapuolten omalla käsityksellä tai välisellä sopimuksella edun luonteesta ei ole arvioinnin kannalta merkitystä.

#### 12.1.1 Kokonaan veronalainen etuus

Yksinkertaisinta TVL 69 §:ssä tarkoitettujen edun veronalaisuuden arviointi on silloin, kun edun ainoa tarkoitus on toimia korvauksena tehdystä työstä. Tämä voi ilmetä niin, että palkanmaksun sijaan korvaus tehdystä työstä annetaan yksinomaan henkilökuntaetuna. On yleisen elämäkokemuksen nojalla epäuskottavaa, että ansiotyötä tehdään palkattomasti (lukuun ottamatta yksiselitteisesti vapaaehtoistyöksi katsottavaa työtä): sen vuoksi yksinomaan henkilökuntaedun muodossa tapahtuva palkitseminen lienee yleensä katsottava palkkaan rinnastettavaksi veronalaiseksi tuloksi.<sup>125</sup> On kuitenkin todettava, että tilapäinen palkaton jakso ei muuta TVL 69 §:n mukaista etua veronalaiseksi. Palkattomuus voi esimerkiksi johtua perhevapaasta<sup>126</sup>, tai palkan perustuessa provisiioon, siitä, ettei provisiota ole kertynyt joinakin palkanmaksukausina.

Niin ikään voidaan TVL 69 §:ssä tarkoitettu henkilökuntaetu katsoa veronalaiseksi tuloksi silloin, kun sen tarkoituksena on korvata palkanmaksua osittain. Tämä voi ilmetä siten, että työntekijän rahapalkkaa pienennetään yksipuolisesti tai sopimalla, ja menetys

---

<sup>124</sup> Ks. edellä tarkemmin luku 3.

<sup>125</sup> Todettakoon, että ansiotulon edellytyksenä ei ole työoikeudellinen työsuhte, ks. Andersson s. 311. Vastikkeeton saanto voi luonnollisesti tulla arvioitavaksi myös perintö- ja lahjaverolain 1 §:ssä tarkoitettuna saantona: Ks. rajanvedosta esim. Nykänen 2020, s. 3.

<sup>126</sup> Ks. myös edellä luku 4.

korvataan henkilökuntaedulla.<sup>127</sup> Työntekijän katsotaan tällöin disponoivan etua, eikä se siten ole TVL 69 §:ssä tarkoitettulla tavalla työnantajan järjestämä.<sup>128</sup>

Kokonaan veronalaiseksi eduksi voidaan muun ohessa katsoa etu, joka annetaan vain osalle henkilökunnasta sekä etu, jonka tosiasiallinen käyttäjä ei ole työntekijä itse. Tällaisiksi kokonaisuudessaan veronalaisiksi eduiksi katsotaan ainakin:

- kuntosalin tai lomamökin käyttö, kun käyttäjäkunta on rajattu vain osaan henkilökunnasta
- työntekijällä on merkkipäivälahjaan valinnanvapaus
- liikunta- tai kulttuuriseteliä käyttää työntekijän perheenjäsen tai
- merkkipäivälahjana annetaan rahapalkkio tai muu helposti rahaksi muutettava etuus.<sup>129</sup>

Edun ollessa kokonaan veronalainen muodostuu työnantajalle ennakonpidätysvelvollisuus edun käyvästä arvosta, sekä velvollisuus työnantajan sairausvakuutusmaksun suorittamiseen, paitsi milloin kysymys on tavanomaisesta (ml. rahasuorituksena annettavasta) merkkipäivälahjasta, jolloin velvollisuutta sairausvakuutusmaksun suorittamiseen ei kuitenkaan ole.

#### 12.1.2 Osittain veronalainen etuus

TVL 69 §:ssä tarkoitettu etuus voidaan katsoa osittain veronalaiseksi, mikäli jokin lainkohdassa edellytetty henkilökuntaedun kriteeri ei täyty. Jossakin määrin yksinkertaista veronalaisen ja verottoman edun välinen rajanveto on TVL 69 § 3-6 momentissa tarkoitettujen etujen osalta:

- a) TVL 69.3 §:ssä tarkoitettu etu sairaan lapsen hoitamisesta on verovapaa lainkohdassa määrätyin edellytyksin enintään neljän päivän ajan. Hoidon jatkuessa saman sairaustapauksen ja saman lapsen kohdalla pitempään kuin neljä päivää, on

---

<sup>127</sup> Karttunen, s. 116.

<sup>128</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 2.4.

<sup>129</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 5.1.

etu sen ylittävältä osalta veronalaista tuloa.<sup>130</sup> Tällöinkin on etu katsottava verottomaksi henkilökuntaeduksi enintään ensimmäisten neljän päivä osalta eikä etu siten muutu kokonaisuudessaan veronalaiseksi.

- b) TVL 69.4 §:ssä tarkoitettu tietoliikenneyhteys on katsottava veronalaiseksi siltä osin, kuin yhteyteen liittyy lisäarvopalveluita, kuten viihdepaketti. Niin ikään osa yhteyden liittymis- ja asennuskustannuksista voitaneen katsoa veronalaiseksi.<sup>131</sup> Näissäkin tilanteissa yhteyden yksityiskäytöstä johtuva etu on veroton henkilökuntaetu.
- c) TVL 69.5 §:ssä tarkoitetun omaehtoisen liikunnan tuen ylittäessä lainkohdassa määrätyn 400 euron vuosittaisen määrän, on veronalaiseksi tuloksi katsottava vain tuon rajan ylittävä osuus.<sup>132</sup>
- d) Työterveyshuollon järjestämisestä johtuvan edun jatkuessa yli kuuden kuukauden ajan työsuhteen päättymisen jälkeen on etu ylimenevältä ajalta katsottava veronalaiseksi. Edun määrän ollessa tavanomainen ja kohtuullinen on se saajalleen veroton henkilökuntaetu silti sanotun kuuden kuukauden ajan.<sup>133</sup>

Sitä vastoin monimutkaisemmaksi veronalaisen ja verottoman henkilökuntaedun välinen rajanveto muuttuu, kun tarkastellaan TVL 69 § 1-2 momentissa tarkoitettuja etuuk-  
sia.<sup>134</sup> Mikäli verottoman henkilökuntaedun edellytykset eivät täyty, pidetään edun ar-  
vona pääsääntöisesti sen käypää arvoa, jolloin lähtökohtana ovat työnantajalle edun  
hankkimisesta aiheutuneet kustannukset.<sup>135</sup> Kuitenkin merkittävä poikkeus tässä kuva-  
tusta pääsäännöstä on KHO:n ratkaisussaan 2017:60 tekemä linjanveto, jonka mukaan  
veronalaiseksi tuloksi ei ollut katsottava sitä osaa ryhmäsairauskuluvarakuutuksen vakuu-  
tusmaksusta, joka vastasi sen vakuutusmaksun määrää, joka työntekijään kohdistuisi,  
jos työnantaja järjestäisi hänelle saman tavanomaisen ja kohtuullisen työterveyshuol-  
lon, jonka se oli järjestänyt koko muulle henkilökunnalle. Tämän vuoksi työntekijän ve-  
ronalaista ansiotuloa oli vain se osa häntä koskevasta ryhmäsairauskuluvarakuutuksen

<sup>130</sup> Ks. tarkemmin edellä 10 luku.

<sup>131</sup> Ks. tarkemmin edellä 11 luku.

<sup>132</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 3.6.6.

<sup>133</sup> Ks. tarkemmin edellä 3 luku.

<sup>134</sup> Saman suuntaiseen tulkintaan päättyy Nykänen 2019, s. 4.

<sup>135</sup> Karttunen s. 118.



vakuutusmaksusta, joka ylitti tavanomaisen ja kohtuullisen tason mukaista vakuutusturvaa koskevan vakuutusmaksun määrän.<sup>136</sup> Ratkaisu on johdonmukainen aiempaa oikeuskäytäntöä ajatellen, jolloin työterveyshuollon kustannuksista vain kohtuullisen ja tavanomaisen ylittävä osuus - eikä suinkaan työterveyshuollon järjestämisestä työnantajalle johtuneita kaikkia kustannuksia - on katsottu veronalaiseksi tuloksi:

*KHO 1988 B 584. Konsulttitoimiston oli ennakonpidätystä toimittaessaan otettava osakastyöntekijänsä palkkana huomioon tämän puolesta yksityissairaalassa suoritetusta sydämenohitusleikkauksesta maksamansa noin 60 000 markan määräiset kulut. (Ään. 4–1)*

Edellä kuvattua periaatetta ei kuitenkaan voi ulottaa kaikissa tilanteissa koskemaan TVL 69.1 § 3 kohdan mukaista henkilökunta-alennusta. Verohallinnon tulkinnan mukaan kohtuullisen ja tavanomaisen henkilökunta-alennuksen ylittävä osa on katsottava työntekijän ansiotuloksi silloin, kun rajan ylittävä alennus on kaikkien työntekijöiden käytössä. Sitä vastoin, jos kohtuullisen ja tavanomaisen tason ylittävä osa henkilökunta-alennuksesta on vain joidenkin työntekijöiden käytössä, on alennus *kaikilta* osin katsottava veronalaiseksi.<sup>137</sup> Rajanvetoa kuitenkin hämärtää edellä luvussa 3.1 kuvattu ratkaisu KHO 2017:50, jossa henkilökunta-alennukseen oikeutettujen työntekijöiden rajaustosin oli objektiivinen.

Ratkaisun KHO 2017:60 kanssa samaa periaatetta ilmentää ratkaisu 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 kristallivasin. B Oy:n hallituksen puheenjohtaja A oli jäänyt eläkkeelle vuonna 2011. A oli tällöin saanut B Oy:ltä merkkipäivälahjana 12920 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.*

<sup>136</sup> Ks. tarkemmin edellä s. 29 ja siellä mainitut lähteet.

<sup>137</sup> Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019, kohta 5.3.

*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.a*

Edelleen aiemmasta oikeuskäytännöstä poiketen KHO täten linjasi edelleen kohtuullisena ja tavanomaisena pidettävän edun ylittävän osan verotuskohtelua, jossa veronalaiseksi tuloksi olisi katsottava merkkipäivälahjan arvo vain siltä osin, kuin se ylittää sanotun rajan. Ratkaisu on 2010-luvun aiemman oikeuskäytännön valossa johdonmukainen.

## 12.2 TVL 69 §:n mukaiset henkilökuntaedut eläke- ja työttömyysvakuutuksessa

Työntekijän eläkelain 70 § 3 momentin 1 kohdan mukaan vastikkeena työstä ei pidetä työnantajalta saatua *henkilökuntaetua*. Toisin kuin TVL 69 §:ssä, ei henkilökuntaedun tavanomaisuuteen tai kohtuullisuuteen olisi kiinnitettävä vakuuttamisvelvollisuuden näkökulmasta huomiota. Henkilökuntaetua koskeva työeläkelain kohta on käytännössä samansisältöisenä kirjattu muihinkin eläkelakeihin.<sup>138</sup>

On ilmeistä, että lainkohdan syntyperä ja lainsäätäjän tarkoitus ovat toisenlaiset kuin TVL 69 §:n. Kun TVL 69 § on nähtävänä poikkeuksena laajasta tulokäsitteestä ja siten tulkittava suppeasti, on eläkelakien mukainen vakuuttamis- ja maksuvelvollisuus oikeusturvan ja tarkkarajaisuusvaatimuksen nimissä nähtävästi säädettävä tyhjentyvästi.<sup>139</sup> Henkilökuntaedun käsitettä on eläkemaksuja koskevassa valvontakäytännössä käsitelty

<sup>138</sup> Ks. esim. Julkisten alojen eläkelaki 85.3 § ja Merimieseläkelaki 78.3 §.

<sup>139</sup> Tulkinta olisi perustuslain 81 §:n mukainen, vaikkakaan lain esitöissä on lainkohdassa tarkoitettuja maksuja koskeva tulkinta rajoittunut suoritteista perittäviin maksuihin. HE 1/1998, s. 134.

ilmeisen vähän, koska julkaistua oikeuskäytäntöä ei tältä osin ole<sup>140</sup>. Myöskään lainsäädännön esitöistä ei ole vakuutusmaksuvelvollisuutta arvioitaessa hyötyä: henkilökuntaedun käsitettä ei ole käsitelty nykyisen työeläkelain esitöissä lainkaan, vaan on tältä osin viitattu aiempaan työntekijäin eläkelakiin (395/1961)<sup>141</sup>. Työntekijäin eläkelain esitöissä käsitettä ei ole sivuttu lainkaan.<sup>142</sup>

Työntekijän eläkelain 70.3 §:n sanamuodon nojalla on niin ikään melko selvää, ettei lainkohdan analoginen tulkinta TVL 69 §:ää koskevan tulkinta-aineiston ja oikeuskäytännön nojalla ole perusteltua. Työntekijän eläkelain 70.3 § nimittäin rajaa *muun muassa* henkilökuntaedut eläkkeen perusteena olevien ansioiden ulkopuolelle. TVL 69 §:n mukaan henkilökuntaetua sitä vastoin ei katsota veronalaiseksi tuloksi, ellei *säädetyistä muuta johdu*.

Työntekijän eläkelain 189 § vastaa periaatetasolla verotusmenettelystä annetun lain 28 §:ää. Näin ollen puhtaasti keinotekoisiiin järjestelyihin, joilla palkan tai luontoisetujen sijaan tai ohessa korvaus työstä on annettu henkilökuntaetuna, voidaan tilannetta arvioida veronkierron tavoin. Järjestelyä arvioitaessa on kuitenkin otettava huomioon se periaatteellinen seikka, että työntekijän eläkelain 70.1 §:n mukaan eläkkeen perustana olevaa työansiota määrättäessä otetaan huomioon *työstä* maksettava vastike. Kun edelleen otetaan huomioon, että TVL 69 §:n mukainen etu voi olla veronalainen riippumatta siitä, onko se korvausta työstä vai ei, on työntekijän eläkelain tarkoittamaa henkilökuntaedun käsitettä voitava tulkita laajemmin kuin TVL 69 §:ssä tarkoitettua etua.

Lain työttömyysvakuutuksesta 19.2 § on sanamuodoltaan identtinen työntekijän eläkelain 70.3 §:n kanssa. Työttömyysvakuutusmaksua koskevissa lainkohdan esitöissä asetetaan lain tarkoitukseksi työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevan ansion laskentatavan yhtenäistämistä työeläkejärjestelmän kanssa.<sup>143</sup> Lainkohdan perusteluissa

---

<sup>140</sup> Käsitteen vahvistaa Eläketurvakeskuksen valvontapäällikön Markus Palomurron puhelinhaastattelu 27.11.2020. Asiaa on tosin sivuttu myös Eläketurvakeskuksen yleiskirjeessä A51/1992, s. 5, jossa eläkemaksun suorittamisvelvollisuus on kytketty ennakonpidätykseen. Kirjeen merkitys valvontakäytännössä on jäänyt ilmeisen vähäiseksi.

<sup>141</sup> HE 45/2005, s. 49.

<sup>142</sup> Työväenasiainvaliokunnan mietintö nro 11 työntekijän eläkelaiaksi ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta tarkoittavien lakialoitteiden johdosta Vp. 1961.

<sup>143</sup> HE 213/2005, s. 3.

todetaan edelleen, että siinä tarkoitettu *henkilökuntaetu on kollektiivinen etuus*. Perustelu poikkeaa ainakin TVL 69 §:n 2, 3 ja 4 momenttien mukaisten henkilökuntaetujen sisällön käsitteestä, joille ei ole asetettu kollektiivisuusvaatimusta tuloverotuksen näkökulmasta. Ottaen huomioon työntekijän eläkelain edellä esitetty tulkinta lienee kuitenkin pääteltävä, ettei työttömyysvakuutusmaksuvelvollisuutta ole tosiasiallisesti tulkittava eläkemaksuvelvollisuutta laajemmin. Tämä on lainsäätäjän edellä sanotun kokonaistavoitteen huomioon ottaen johdonmukainen johtopäätös.

## 13 YHTEENVETO

Huolimatta siitä, että TVL 69 § on ollut jotakuinkin muuttumattomana voimassa usean vuosikymmenen ajan – lukuun ottamatta 2-6 momentteja koskevia lisäyksiä – liittyy pykälän tulkintaan edelleen monia epävarmuuksia. Melko laaja oikeuskäytäntö on kuitenkin selventänyt yksittäisten tilanteiden tulkintaa ja 2010-luvun kehityksen voidaan todeta olevan etujen arvioinnin kannalta merkityksellinen kahdesta syystä:

1. Viimeistään tapauksen KHO 2017:60 myötä on käynyt selväksi se, ettei henkilökuntaetu muutu *kokonaisuudessaan* veronalaiseksi ansioksi yksin siitä syystä, että sen arvo ylittää sen, mitä on pidettävä tavanomaisena ja kohtuullisena, vaan veronalaiseksi on katsottava vain se osuus henkilökuntaedusta, joka ylittää sanotun tason.
2. TVL 69 §:ää ei ole pidettävä kaikilta osin suppeasti tulkittavana poikkeussääntönä, vaan henkilökuntaedun tavanomaisuuden ja kohtuullisuuden arvioinnissa on kiinnitettävä huomio kokonaisolosuhteisiin, jolloin arvioinnissa voidaan ottaa muun ohessa huomioon työnantajan toimiala. Johtopäätös käy selvästi ilmi ratkaisusta KHO 2016:139, joka ei ole lain sanamuodon mukaan muutoin juurikaan perusteltavissa.

Verohallinto on 2010-luvun aikana merkittävästi tarkentanut henkilökuntaetuja koskevaa ohjeistustaan. Ohjeistuksesta on nähtävissä Verohallinnon melko varovainen tulkinta ja toisaalta taipumus päivittää ohjeistusta pääasiassa oikeuskäytännön sitä edellyttäessä. Edelleen Verohallinnon ohjeistuksen ja jatkuvasti kehittyvän oikeuskäytännön välillä on nähtävissä jännite siinä, onko TVL 69 §:ää pidettävä laajasta tulokäsitteestä säädettyinä poikkeuksena, jota on sellaisena tulkittava suppeasti, vai esimerkkiluettelona, joka elää ajan ja oikeuskäytännön myötä ja jonka tulkintaa voi tarkoituksenmukaisesti laajentaa. Perinteisen oikeusteoreettisen käsityksen nojalla Verohallinnon varovainen tulkinta lienee helpommin perusteltavissa. Lainkohdan laajentava tulkinta, johon

KHO on ainakin viimeistään ratkaisunsa 2016:139 myötä ollut taipuvainen, edellyttäisi puhdasoppisesti ajatellen lainsäätäjän kannanottoa.<sup>144</sup>

Jää nähtäväksi, millä tavoin palkitsemisen jatkuva uudistuminen ja henkilökunnan sijoittamisen merkityksen korostuminen yritysten toimintatavoissa vaikuttaa jatkossa TVL 69 §:n tulkintaan. Oikeusvarmuuden kannalta olisi toivottavaa, että yksittäisten etujen muotoon liittyvien tunnusmerkkien sijasta huomio kiinnittyisi etujen kollektiivisuuden arviointiin sekä eduista aiheutuvaan kokonaiskustannukseen. Valvonnan ja verovelvollisten yhdenvertaisuuden näkökulmasta tämä olisi ehkäpä helpoiten toteuttavissa laajentamalla TVL 69.5 §:ssä tarkoitettujen omaehtoisten etujen käyttöalaa. Sanottu lainsäädäntö- ja tulkintalinja eliminoisi luultavasti tehokkaimmin työnantajan palveluksessa olevan henkilökunnan määrän aiheuttaman vääristymän, joka syntyy arvioitaessa työntekijäkohtaisia henkilökuntaedusta aiheutuvia kustannuksia kokoluokaltaan erilaisissa yrityksissä. Työntekijäkohtaista kustannusta tarkasteltaessa samaa etua voidaan arvioida työntekijästä riippumattomista syistä eri tavoin eri työnantajien palveluksessa. Olisi myös kansantaloudellisesti perusteltua, että investoinnit kohdentuvat kysyntälähtöisesti kaikkein tuottavimpiin tarkoituksiin, mitä voidaan mahdollisesti edistää laajentamalla hallitusti palkansaajien mahdollisuuksia päättää heille myönnettävien etujen käytöstä.

---

<sup>144</sup> Ks. aiheesta esim. Kulla, s. 155-157.

## LÄHTEET

### Kirjallisuus

Andersson, Edward – Linnakangas, Esko, Frände, Joakim: Tuloverotus (8. uudistettu painos). Alma Talent Oy 2016.

Hannula, Antti - Kari, Matti - Mäki, Tia: Osakeyhtiön hallituksen ja johdon vastuu. Helsinki Talentum 2014.

Ikäheimo, Seppo – Lounasmeri, Sari – Walden, Risto: Yrityksen laskentatoimi (2. painos). WSOYpro Juva 2007.

Kairinen, Martti: Työoikeus ja perussuhdeteoria. Lakimies 2/1998, s. 193–210.

Karttunen, Seija – Pasanen, Virpi: Luontoisedut ja muut henkilökuntaedut verotuksessa (2. uudistettu painos). Alma Talent 2019.

Knuutinen, Reijo: Muoto ja sisältö vero-oikeudessa. Lakimies 5/2006, s. 789–808.

Kulla, Heikki: Suppea tulkinta korkeimman hallinto-oikeuden oikeuskäytännössä. Lakimies 2/2015, s. 151-169.

Nykänen, Pekka: Puolustusvoimien työntekijän saama lentomat kustusetu oli verovapaa tavanomainen ja vähäinen sosiaalietu – KHO 2016:139. Oikeustapauskommentti 2.12.2016. [www.edilex.fi/artikkelit/17193](http://www.edilex.fi/artikkelit/17193) (Nykänen 2016)

Nykänen, Pekka: Tuloverolain tulokäsitemuutos ja avopuolison saama hyvitys – KHO 2020:104. Oikeustapauskommentti julkaistu 29.10.2020. [www.edilex.fi/artikkelit/21598](http://www.edilex.fi/artikkelit/21598) (Nykänen 2020)

Nykänen, Pekka: Työnantajalta saatu merkkipäivälahja oli osin veronalaista tuloa. Oikeustapauskommentti 22.1.2019. [www.edilex.fi/artikkelit/19413](http://www.edilex.fi/artikkelit/19413) (Nykänen 2019)

Ossa, Jaakko: Tuloverolaki käytännössä (2. uudistettu painos). Alma Talent Oy 2020.

Räbinä, Timo – Myrsky, Matti: Henkilökohtaisen tulon verotus (2. uudistettu painos). Talentum 2014.

Sarkko, Kaarlo: Työoikeus, yleinen osa. Helsinki 1980.

Wulff, Sari – Karvonen, Tuomo: Työntekijän omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta verovapaana henkilökuntaetuna. Verotus 2/2009, s. 187–195.

Äimä, Kristiina: Veroprosessioikeus. Helsinki WSOYpro 2011.

### Virallislähteet

Eläketurvakeskus. Yleiskirje: Työntekijäin eläkemaksua koskevat lait A51/92.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain muuttamisesta 213/2005

Hallituksen esitys Eduskunnalle tulo- ja varallisuusverolaiksi ja siihen liittyväksi lainsäädännöksi 109/1988

Hallituksen esitys Eduskunnalle tuloverolaiksi sekä laiksi eräiden yleishyödyllisten yhteisöjen veronhuojennuksista annetun lain 1 ja 6 §:n muuttamisesta 200/1992

Hallituksen esitys Eduskunnalle uudeksi Suomen Hallitusmuodoksi 1/1998

Hallituksen esitys Eduskunnalle työntekijän eläkelain ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi 45/2005

Hallituksen esitys Eduskunnalle vuoden 2009 tuloveroasteikkolaiksi ja eräiksi muiksi tuloveroperusteita koskeviksi muutoksiksi 112/2008

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi perustulokokeilusta sekä tuloverolain 92 §:n ja ennakkoperintälain 17 §:n väliaikaisesta muuttamisesta 135/2016

Henkilökuntaedut verotuksessa. Verohallinnon ohje A195/200/2017 (kumottu)

Henkilökuntaedut verotuksessa. Verohallinnon ohje VH/6292/00.01.00/2019



Matkakustannusten vähentäminen palkansaajan verotuksessa. Verohallinnon ohje VH/4296/00.01.00/2019

Suomen Lääkärilehti 21/2016.

Työmatkakustannusten korvaukset verotuksessa. Verohallinnon ohje VH/4795/00.01.00/2019

Työnantajan järjestämä terveydenhuolto. Verohallinnon ohje (kumottu) osoitteessa <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48965/tyonantajan-jarjestama-terveydenhuolt/#sairaalamaksut> Antopäivä: ei tiedossa

Työväenasiainvaliokunnan mietintö nro 11 työntekijän eläkeläiksi ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta tarkoittavien lakialoitteiden johdosta vp 1961

Verohallinnon päätös verovapaista matkakustannusten korvauksista vuonna 2020 VH/5324/00.01.00/2019

Verohallinnon päätös vuodelta 2020 toimitettavassa verotuksessa noudatettavista luontoisetujen laskentaperusteista VH/4439/00.01.00/2019

Yleishyödyllisten yhteisöjen ja julkisyhteisöjen vapaaehtoistoiminnan ennakkoperintäkysymykset. Verohallinnon ohje VH/6383/00.01.00/2019

Yritystoiminta, tulonhankkimistoiminta ja harrastustoiminta henkilöverotuksessa. Verohallinnon ohje VH/417/00.01.00/2019

## Muut lähteet

Palomurto, Markus (valvontapäällikkö, Eläketurvakeskus): Puhelinhaastattelu aiheesta ”Henkilökuntaedut eläkelainsäädännössä” 27.11.2020.

## Oikeustapaukset ja viranomaisratkaisut

Euroopan unionin tuomioistuin (aiemmin Euroopan yhteisöjen tuomioistuin)

EYTI Hill C-243/95 s. 15

### Korkein hallinto-oikeus

KHO 1977/1232 s. 53

KHO 1977 II 605 s. 52

KHO 1983 II 605 s. 45

KHO 1983 II 607 s. 51

KHO 1986 II 586 s. 50, 59

KHO 1986 taltio 4333 s. 49

KHO 1986/942 s. 47

KHO 1987/3229 s. 25

KHO 1988 B 584 s. 82

KHO 1988 B 585 s. 43

KHO 1991-B-558 s. 35

KHO 1993-B-517 s. 20

KHO 1999 taltio 2362 s. 35

KHO 2011:27 s. 37

KHO 2013:141 s. 39

KHO 2016:139 s. 67, 69, 78, 86, 87

KHO 2016:2002 s. 27

KHO 2017:50 s. 18, 27, 82

KHO 2017:60 s. 40

KHO 2018:131 s. 82

KHO 2020:78 s. 60

Keskusverolautakunta

KVL 2003/83 s. 74

KVL 2013/54 s. 52

KVL 2017/30 s. 59