



26.4.2024

**Vero-osasto**

## **Selvitys ulkomailta Suomeen saapuvan työntekijän etuuksien verotuksesta**



## Sisällysluettelo

1.	Johdanto	1
2.	Tiivistelmä	1
3.	Nykytila	2
3.1	Maahan muuttavan työntekijän muuttokulut	2
3.2	Ulkomailta Suomeen lähetetyn työntekijän verovapaat luontoisedut	3
3.2.1	Matkakulut	3
3.2.2	Tavanomainen yksityinen palvelushenkilöstö ja lasten koulutus	5
3.2.3	Asumiskulut	5
3.3	Maahantuloon liittyvät maksut viranomaisrekisteröinnit ja -luvat sekä ja muut työnantajan kustantamat ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostetut palvelut	6
3.3.1	Yleistä	6
3.3.2	Viisumi, työ- ja oleskelulupa, passi	6
3.3.3	Rokotukset, lääkkeet ja lääkärintarkastus	7
3.3.4	Työnantajan kustantamat ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostetut palvelut	7
3.3.5	Muut kustannukset	8
3.4	Kuuleminen	9
4	Arviointi	10
4.1	Ulkomailta Suomeen työskentelemään saapuvan työntekijän muutto- ja matkakulut	10
4.2	Tavanomainen yksityinen palvelushenkilöstö ja lasten koulutus	10
4.3	Asumiskulut	11
4.4	Maahantulon ja työskentelyn edellytyksenä olevat viranomaisrekisteröinnit ja -luvat sekä rokotukset, lääkkeet ja lääkärintarkastukset	11
4.5	Ulkopuolisilta palveluntarjoajilta ostetut palvelut	11
4.5.1	Palvelut viranomaisrekisteröintien ja -lupien hoitamiseksi	11
4.5.2	Palvelut henkilökohtaisten asioiden hoitamiseksi	12
4.5.3	Verokortti, veroilmoitus ja hakemus sosiaaliturvaan kuulumisesta	13
4.6	Muut kustannukset	13
4.6.1	Komennusmatkavalmennus ja kielikoulutus	13
4.6.2	Komennusmatkavakuutus	13
5	Vaikutusarviot	13
6	Johtopäätökset	14
6.1	Muutto- ja matkakulut sekä komennusmatkavakuutus	14
6.2	Viranomaisrekisteröinnit ja luvat	15
6.3	Rokotukset, lääkkeet ja lääkärintarkastus	15
6.4	Viranomaisrekisteröintien ja -lupien hoitamiseksi ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostettu palvelu	15
6.5	Henkilökohtaisten asioiden hoitamiseksi ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostettu palvelu	16
6.6	Komennusmatkavalmennus ja kielikoulutus	17
6.7	Tavanomainen yksityinen palvelushenkilöstö ja lasten koulutus	17

## 1. Johdanto

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmaan sisältyvät seuraavat kirjaukset:

- 1) Selvitetään, voidaanko maahan muuttavan työntekijän muuttokuluista tehdä kokonaan verovapaa henkilöstöetu, jos muuttaminen on tapahtunut lähetettynä työntekijänä työnantajan intressissä.
- 2) Selvitetään, voidaanko ulkomailta Suomeen lähetetyille työntekijälle laajentaa vastaavat verovapaat luontaisedut kuin Suomesta ulkomaille lähetettäville henkilöille.
- 3) Yritykselle tehdään verovapaaksi henkilökuntaeduksi maahantuloprosessiin liittyvät maksut.

Tässä muistiossa tarkastellaan näiden edellä mainittujen etuuksien verotuksellista kohtelua ja arvioidaan mahdollista tarvetta verolainsäädännön muuttamiseen.

## 2. Tiivistelmä

Oikeus- ja verotuskäytännön perusteella ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän ja tämän perheen muuttokulut voidaan korvata verovapaasti, jos kyse työnantajan aloitteesta ja intressissä tapahtuvasta komennuksesta. Tuloverolain (1535/1992; TVL) 69 c §:n perusteella voidaan korvata työntekijän ja tämän perheen muutto- ja matkakuluista verovapaasti 50 prosenttia, kun muutto tapahtuu työpaikan sijainnin vuoksi. Matkakulut on mahdollista korvata työntekijän osalta kokonaan verovapaasti, jos kyseessä on TVL:n 72 §:ssä tarkoitettu työmatka. Komennusvakuutus on työntekijän osalta verotuskäytännössä katsottu kokonaan verovapaaksi. Muutto- ja matkakulujen sekä komennusvakuutuksen osalta esitetään, että kulut voitaisiin korvata kokonaan verovapaasti niin työntekijälle kuin tämän perheelle aina, kun muutto tapahtuu työpaikan sijainnin vuoksi.

Työntekijälle kustannettu yksityinen palvelushenkilöstö, lasten koulukustannukset sekä asuminen on verotuskäytännössä katsottu työntekijän veronalaiseksi etuudeksi. Työnantaja voi tarjota työntekijälle asumisen verovapaasti, jos työntekijä on TVL:n 72 §:ssä tarkoitetulla työmatkalla. Asuminen on voitu tarjota tällöin myös perheelle verovapaasti, jos asumisesta ei ole aiheutunut työnantajalle lisäkustannuksia. Mahdollisten lisäkustannusten osalta perheen osuus on katsottu työntekijän veronalaiseksi etuudeksi. Yksityisen palvelushenkilöstön, lasten koulukustannusten, asumisen osalta verotukseen ei ehdoteta muutoksia.

Työntekijälle tarjottu komennusmatkavalmennus ja kielikoulutus on rinnastettu TVL:n 69 b §:ssä tarkoitettuun koulutukseen. Työntekijän perheelle tarjottua koulutusta ei ole verotuskäytännössä katsottu työntekijän veronalaiseksi ansioksi, jos tästä ei ole aiheutunut lisäkustannuksia työnantajalle. Lisäkustannusten osalta on verotuskäytännössä katsottu muodostuvan veronalainen etuus työntekijälle.

Oikeus- ja verotuskäytännössä on katsottu, että työnantaja voi kustantaa työntekijälle viisumin, työ- ja oleskeluluvan ja veronumeron verovapaasti. Verovapaasti on voitu tarjota niin viranomaismaksut kuin ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostettu avustuspalvelu. Myös passi on voitu tietyissä työstä johtuvissa erityistilanteissa kustantaa työntekijälle verovapaasti. Perheen osalta aiheutuneet kustannukset on katsottu verotuskäytännössä työntekijän veronalaiseksi ansioksi. Henkilötunnuksen hankkimiseksi ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostettu palvelu on katsottu sekä työntekijän että tämän perheen osalta työntekijän veronalaiseksi eduksi. Viisumin, työ- ja oleskeluluvan, passin sekä veronumeron ja henkilötunnuksen osalta esitetään, että työnantajan kustantamat viranomaismaksut ja ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostetut avustuspalvelut katsottaisiin niin työntekijän kuin tämän perheen osalta verovapaaksi eduksi, kun kyse on työstä aiheutuneista kustannuksista.

Maahantulon sekä työskentelyn edellytyksenä olevien lupien vuoksi välttämättömät lääkärintarkastukset, lääkkeet ja rokotukset on verotuskäytännön mukaan voitu korvata työntekijälle verovapaasti. Perheenjäsenille työkohteen olosuhteisiin nähden tavanomaiset ja perustellut lääkkeet ja rokotukset on myös voitu korvata vero-

tuskäytännön mukaan verovapaasti. Ehdotetaan, että maahantulon ja työskentelyn edellytyksenä olevien lupien vuoksi tarpeelliset lääkärintarkastukset, lääkkeet ja rokotukset säädetään laajasti verovapaaksi sekä työntekijälle että tämän perheelle.

Työnantajan tarjoamat, ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostetut palvelut työntekijän ja tämän perheen verotukseen ja sosiaaliturvaan liittyvien velvoitteiden hoitamiseksi, pankkitilin avaamiseksi sekä asunnon etsintään ja asuntoon liittyvien sopimusten laatimiseksi sekä muiden vastaavien henkilökohtaisten asioiden hoitamiseksi on oikeus- ja verotuskäytännössä katsottu työntekijän veronalaiseksi etuudeksi. Verotuskäytäntöön ei näiltä osin ehdoteta muutoksia.

### 3. Nykytila

#### 3.1 Maahan muuttavan työntekijän muuttokulut

Tuloverolain 29 §:n mukaan veronalaista tuloa ovat jäljempänä säädetyin rajoituksin verovelvollisen rahana tai rahanarvoisena etuutena saamat tulot. TVL:n 61 §:n 2 momentin mukaan veronalaista ansiotuloa on muun ohessa työnsuhteen perusteella saatu palkka ja siihen rinnastettava tulo, eläke sekä tällaisen tulon sijaan saatu etu tai korvaus. Työntekijälle katsotaan syntyvän veronalainen etu silloin, kun työnantaja maksaa työntekijän puolesta tämän elantokustannukseksi luokiteltavan menon. Työnantaja korvaa usein ulkomaankomennuksen alkaessa ja päättyessä työntekijän ja tämän perheen muuttoon liittyviä kustannuksia, esimerkiksi muuttorehdista tai lisämatkatavaroista aiheutuneita kuluja. Verohallinnon kannanotossa Työnantajan maksamien kustannusten ja asettautumispalveluiden verotus kansainvälisissä työskentelytilanteissa on otettu kantaa erilaisten ulkomaantyöskentelyyn liittyvien korvausten verotuskohteluun.<sup>1</sup> Muuttokustannusten korvauksia on käsitelty tarkemmin myös Verohallinnon ohjeessa Työmatkakustannusten korvaukset verotuksessa.<sup>2</sup> Lähikohtaisesti työntekijän muuttokustannukset ovat elantomenoja, joiden korvaaminen työnantajan toimesta muodostaa työntekijälle veronalaisen etuuden.

TVL:n 76 §:n mukaan eräät ulkomailla työskentelyyn liittyvät verovapaat korvaukset eivät ole veronalaista tuloa. Suomesta ulkomaille lähtevälle työntekijälle työnantaja voi korvata verovapaasti sekä työntekijän että tämän perheen muuttokustannukset TVL:n 76 §:n 1 momentin 5 kohdan nojalla.

Keskusverolautakunnan (KVL) ennakkoratkaisun KVL 10/2006 mukaisesti, työnantaja voi korvata työntekijän muuttokustannukset verovapaasti, jos kyse on ulkomailta Suomeen suuntautuvasta komennuksesta, joka on tapahtunut työnantajan aloitteesta ja intressissä. Jotta muuton voidaan katsoa tapahtuneen työnantajan intressissä, kyseessä tulee olla komennustilanne eli ulkomainen työnantaja on lähettänyt työntekijän Suomeen. Ratkaisua on verotuskäytännössä tulkittu siten, että Suomeen tulleen työntekijän solmiessa työsopimuksen suoraan suomalaisen työnantajan kanssa muuttokuluja ei voida korvata kokonaan verovapaasti.

Lisäksi verotuskäytännössä on KVL:n ratkaisun johdosta katsottu, että täysi verovapaus edellyttää sitä, että komennus on tapahtunut työnantajan määräyksestä tai aloitteesta eli työnantajalla on ollut tarve saada henkilö työskentelemään Suomeen esimerkiksi jotain tiettyä projektia varten. Sen sijaan puhtaasti työntekijän omasta aloitteesta, esimerkiksi oppimisen vuoksi tai kokemuksen kartuttamiseksi, toteutuneessa komennuksessa ei ole katsottu olevan kyse työnantajan intressistä.

Ratkaisussa KVL 10/2006 ei ole erikseen mainittu perheen osuutta muuttokustannuksista eikä sitä myöskään ole kyseisessä päätöksessä käsitelty erikseen veronalaisena etuna. Verotuskäytännössä on kuitenkin kat-

---

<sup>1</sup> Verohallinnon kannanotto Työnantajan maksamien kustannusten ja asettautumispalveluiden verotus kansainvälisissä työskentelytilanteissa, antopäivä 18.8.2021, Dnro VH/2124/00.01.00/2021.

<sup>2</sup> Verohallinnon ohje Työmatkakustannusten korvaukset verotuksessa, antopäivä 9.5.2023, Dnro VH/638/00.01.00/2023.

sottu, että mikäli muutto on tapahtunut työnantajan intressissä ja aloitteesta, on muuttokulut verotuskäytännössä käsitelty kokonaan verovapaana etuutena. Myös perheen osuutta on näissä tilanteissa pidetty verovapaana etuutena.

Vuoden 2020 alusta tuloverolakiin on lisätty lailla 1557/2019 muuttokustannusten korvaamista koskeva erityissäännös TVL:n 69 c §, jonka mukaan veronalaiseksi tuloksi katsotaan työnantajan maksamasta muuttokustannusten korvauksesta 50 prosenttia, kun muutto on tapahtunut työpaikan sijainnin vuoksi. Kyse voi olla niin Suomen sisällä tapahtuvasta muutosta, Suomesta ulkomaille tapahtuvasta muutosta kuin ulkomailta Suomeen tapahtuvasta muutosta. Muuton on käytännössä katsottu tapahtuvan työntekijän sijainnin vuoksi aina, kun ulkomailta Suomeen töihin tuleva työntekijä muuttaa Suomeen. Säännöksen soveltamisen kannalta ei ole merkitystä sillä, lähetetäänkö työntekijä Suomeen komennukselle vai solmiiko hän työsopimuksen suoraan suomalaisen työnantajan kanssa.

TVL:n 69 c § voi tulla sovellettavaksi silloin, kun muuttokustannuksia ei voida katsoa kokonaan verovapaaksi TVL:n 76 §:n 1 momentin 5 kohdan nojalla eikä kyse ole päätöksessä KVL 10/2006 tarkoitetusta työnantajan aloitteesta ja intressissä tehdystä muutosta. TVL:n 69 c §:ää voidaan soveltaa esimerkiksi työntekijän tullessa Suomeen solmittuaan työsopimuksen suoraan suomalaisen työnantajan kanssa.

Muuttokustannuksilla tarkoitetaan edellä mainittuja säännöksiä sovellettaessa ainoastaan välittömästi muutosta johtuneita kustannuksia, kuten tavaroiden pakkaamisesta, purkamisesta ja kuljetuksesta johtuvia kustannuksia. Poikkeuksena tähän on, että keskusverolautakunnan antaman ennakkoratkaisun KVL 41/1996 mukaan TVL:n 76 §:n 1 momentin 5 kohdan mukaisiksi muuttokustannuksiksi katsottu myös työnantajan maksama korvaus työskentelyvaltiossa sijainneen asunnon myyntikuluista.

Verotuskäytännössä muuttokustannuksina ei sen sijaan ole pidetty vanhan asunnon myynnistä tai uuden asunnon hankinnasta johtuvia menoja taikka uuden tai vanhan asunnon siivouksesta johtuvia kuluja. Myöskään tavaroiden varastoinnista aiheutuneita kuluja ei ole katsottu muuttokustannuksiksi. Työnantajan kustantamana edellä mainitut kustannukset katsotaan työntekijän veronalaiseksi palkaksi.

Lisäksi edellytetään, että työnantaja maksaa kustannukset suoraan palvelun tarjoajalle, jotta kuluja voidaan pitää verovapaina. Työnantajan maksaessa työntekijälle rahasuorituksen muuttoa varten, suoritus katsotaan työntekijän veronalaiseksi palkaksi. Työnantaja voi kuitenkin korvata työntekijälle osittain verovapaasti työntekijän itse kokonaan tai osittain maksaman välittömän muuttokustannuksen laskua tai maksutositetta vastaan. Tositteet tulee tällöin liittää työnantajan kirjanpitoon.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työnantajan maksamat muuttokustannukset ulkomailta Suomeen työnantajan intressissä ja aloitteesta lähetetyn työntekijän osalta ovat nykyisen oikeus- ja verotuskäytännön nojalla verovapaa etu työntekijälle. Verotuskäytännössä näissä tilanteissa myös perheen osuus kuluista on katsottu verovapaaksi. Jos ulkomailta muuttava työntekijä ei ole lähetetty työntekijä taikka muuttaminen ei ole tapahtunut työnantajan intressissä, voidaan työnantajan korvaamista muuttokuluista niin työntekijän kuin tämän perheen osalta katsoa 50 prosenttia verovapaaksi TVL:n 69 c §:n nojalla.

## **3.2 Ulkomailta Suomeen lähetetyn työntekijän verovapaat luontoisedut**

### **3.2.1 Matkakulut**

TVL:n 76 § 1 momentin 5 kohdan mukaan veronalaista tuloa ei ole muusta kuin 1–3 kohdassa tarkoitetusta, ulkomailta tapahtuvasta työskentelystä johtuvat, työnantajan maksamat verovelvollisen ja hänen perheenjäsenensä muutto- ja matkakustannukset sekä ulkomailta työskentelyn aikana työnantajan siellä kustantama tavanomainen yksityinen palveluhenkilöstö ja lasten koulutus sekä se osa asumisen tuottamasta edusta, joka

ylittää edun kohtuullisen arvon. Verohallinnon kannanotossa Työnantajan maksamien kustannusten ja asettautumispalveluiden verotus kansainvälisissä työskentelytilanteissa on otettu kantaa erilaisten ulkomaantyöskentelyyn liittyvien korvausten verotuskohteluun.<sup>3</sup> Matkakustannusten korvauksia on käsitelty tarkemmin myös Verohallinnon ohjeessa Työmatkakustannusten korvaukset verotuksessa.<sup>4</sup>

Työnantaja voi TVL:n 76 §:n 1 momentin 5 kohdan nojalla korvata verovapaasti ulkomailla työskentelevän työntekijän ja tämän perheenjäsenten muutto- ja matkakustannukset ulkomailla työskentelyn alkaessa ja ulkomailla työskentelyn päättyessä. Säännöksen soveltumisen kannalta ei ole merkitystä sillä, tapahtuuko ulkomailla työskentely varsinaisella työpaikalla vai erityisellä työntekemispaikalla. Myöskään työskentelyn kestolle ei ole säädetty aikarajaa. Muuttokulujen osalta aihetta on käsitelty tarkemmin luvussa 3.1 Maahan muuttavan työntekijän muuttokulut.

Matkakulujen osalta työnantaja voi korvata ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän osalta työntekijän matkakustannukset verovapaasti silloin, kun työntekijä tulee Suomeen työmatkalle. Myös matkakustannuksiin liittyvät valuutanvaihtokulut, kuten matkalipun hankinnasta aiheutuneet valuutanvaihtokulut on mahdollista korvata verovapaasti. Työnantajan korvatessa myös työmatkalla olevan työntekijän perheenjäsenten matkakuluja, katsotaan korvaus näiltä osin työntekijän veronalaiseksi palkaksi.

Varsinaisen työpaikan käsite on määritelty TVL:n 72 b §:ssä. Varsinaisella työpaikalla tarkoitetaan paikkaa, jossa verovelvollinen vakituisesti työskentelee. Varsinainen työntekemispaikka voi olla esimerkiksi työnantajan toimisto taikka liiketila. TVL:n 72 §:n 1 momentin mukaan työmatkalla tarkoitetaan matkaa, jonka verovelvollinen tilapäisesti tekee työhön kuuluvien tehtävien suorittamiseksi erityiselle työntekemispaikalle. Tarkemmin erityisen työntekemispaikan käsitettä ei ole määritelty laissa. Tyypillisesti erityisenä työntekemispaikkana pidetään työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin tai muuhun intressipiiriin kuuluvan tahon toimipaikat taikka työnantajan asiakkaan toimipaikat, joissa työntekijä ei vakituisesti työskentele. Esimerkiksi erilaiset koulutus- ja kokouspaikat on katsottu erityisiksi työntekemispaikoiksi.

TVL:n 72 §:n 2 momentin mukaan työmatkana pidetään matkaa työntekemispaikalle myös silloin, jos:

- 1) työntekemispaikka sijaitsee muualla kuin oman työnantajan tai tämän kanssa samaan intressipiiriin kuuluvan yhteisön toimipaikassa;
- 2) työskentely on tilapäistä 72 a §:ssä tarkoitetulla tavalla;
- 3) työntekemispaikka sijaitsee yli 100 kilometrin etäisyydellä verovelvollisen asunnosta; ja
- 4) verovelvollinen on työntekemispaikalle tehdyn matkan takia yöpynyt työntekemispaikan sijainnin vuoksi tarpeellisissa tilapäisissä majoitustiloissa.

TVL:n 72 a §:n 1 momentin mukaan TVL:n 72 §:ssä tarkoitettuna tilapäisenä työskentelynä erityisellä työntekemispaikalla pidetään enintään kolmen vuoden työskentelyä samassa työntekemispaikassa.

Työnantaja voi TVL:n 69 c §:n mukaisesti korvata verovapaasti 50 prosenttia työntekijän ja hänen perheenjäsenten matkustamiskuluista, jos muutto tapahtuu työntekijän sijainnin vuoksi. Muuton on käytännössä katsottu tapahtuvan työntekijän sijainnin vuoksi aina, kun ulkomailta Suomeen töihin tuleva työntekijä muuttaa Suomeen. Säännöksen soveltamisen kannalta ei ole merkitystä sillä, lähetetäänkö työntekijä Suomeen komennukselle vai solmiiko hän työ sopimuksen suoraan suomalaisen työnantajan kanssa.

---

<sup>3</sup> Verohallinnon kannanotto Työnantajan maksamien kustannusten ja asettautumispalveluiden verotus kansainvälisissä työskentelytilanteissa, antopäivä 18.8.2021, Dnro VH/2124/00.01.00/2021.

<sup>4</sup> Verohallinnon ohje Työmatkakustannusten korvaukset verotuksessa, antopäivä 9.5.2023, Dnro VH/638/00.01.00/2023.

### 3.2.2 Tavanomainen yksityinen palvelushenkilöstö ja lasten koulutus

Työnantaja voi TVL:n 76 §:n 1 momentin 5 kohdan nojalla korvata verovapaasti ulkomailla työskentelevälle työntekijälle myös tavanomaisen yksityisen palvelushenkilöstön ja lasten koulutuksen työskentelyvaltiossa.

Tavanomaisella yksityisellä palvelushenkilöstöllä tarkoitetaan henkilöstöä, jota voidaan pitää työskentelyvaltion olosuhteet huomioon ottaen yleiseen käytäntöön kuuluvana. Tavanomaiseksi yksityiseksi palvelushenkilöstöksi voidaan katsoa työskentelyvaltiosta riippuen esimerkiksi lastenhoitaja, sisäkkö, kokki, puutarhuri, autonkuljettaja ja vartija.

Tavanomaisena lasten koulutuksena pidetään Suomen peruskoulussa ja lukiossa annettavaa opetusta vastaavaa koulutusta. Vastaavan kansainvälisen koulun lukukausimaksut on mahdollista korvata verovapaasti työskentelyvaltiossa.

Työnantajan korvatessa työntekijän lasten koulumaksuja, on korvauksen katsottu verotuskäytännössä olevan Suomeen tulevien työntekijöiden osalta veronalainen etu. Työnantajan maksaessa Suomeen tulevan työntekijän lasten koulumaksuja, esimerkiksi kansainvälisen koulun lukuvuosimaksuja, kyse on työntekijän veronalaisesta palkasta.

Päivähoitomaksuja ei voida korvata verovapaasti edes TVL:n 76 § 1 momentin 5 kohdan perusteella. Sen sijaan kyseisen lainkohdan nojalla työnantaja voi kustantaa työntekijälle verovapaasti lastenhoitajan, kun se on työskentelyvaltion olosuhteet huomioon ottaen yleinen käytäntö. Suomeen tulevan työntekijän osalta lastenhoito on aina veronalainen etu. Poikkeuksena tähän on sairaan lapsen hoitoetu, joka on säädetty verovapaaksi TVL:n 69 §:ssä.

### 3.2.3 Asumiskulut

Työnantaja voi TVL:n 76 §:n 1 momentin 5 kohdan nojalla korvata verovapaasti ulkomailla työskentelevälle työntekijälle sen osan asumisedusta, joka ylittää Verohallinnon luontoisetupäätöksen mukaisen edun kohtuullisen arvon.

Verohallinnon vuodelta 2024 toimitettavassa verotuksessa noudatettavista luontoisetujen laskentaperusteista antaman päätöksen 2 §:n 9 momentin mukaan tuloverolain 76 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetun ulkomailla saadun asuntoedun arvo on asunnon käypä vuokra, kuitenkin enintään 50 prosenttia 1 momentin mukaisesta alueella Helsinki 2 sijaitsevan asunnon luontoisetuarvosta. Käypä vuokra on usein huomattavasti luontoisetuarvoja suurempi, jolloin veronalaisen edun arvo lasketaan useimmiten luontoisetuarvon pohjalta.

Ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän osalta työnantaja voi korvata työntekijän asumisesta aiheutuneet kulut verovapaasti silloin, kun työntekijä tulee Suomeen työmatkalle erityiselle työntekemispaikalle. Myös työmatkaan liittyvät, asumisesta aiheutuneet valuutanvaihtokulut on mahdollista korvata verovapaasti. Jos työmatkalla olevan palkansaajan perhe asuu asunnossa, työntekijälle ei synny veronalaista etua, jos työnantajalle ei aiheudu lisäkustannuksia perheen mukana olosta.

Sen sijaan perheen majoituksesta aiheutuneista lisäkustannuksista syntyy työntekijälle aina veronalainen etu. Veronalaisen luontoisedun määräksi voidaan tällaisessa tapauksessa katsoa muun selvityksen puuttuessa puolet kyseessä olevalle asunnolle laskettavasta luontoisetuarvosta. Perheenjäsenten satunnaiset käynnit asunnossa eivät kuitenkaan johda veronalaisen luontoisedun muodostumiseen.

Suomeen lähetetty työntekijä on käytännössä ulkomaisen yrityksen työntekijä, joka tekee tilapäisesti töitä Suomessa. Koska kyse on tilapäisestä työskentelystä, soveltuu lähetettyyn työntekijään usein ainakin työskentelyn alkupuolella tilapäistä matkaa erityiselle työntekemispaikalle koskevat työmatkasäännökset. Työmatka-

säännösten nojalla työnantajan on mahdollista korvata työntekijälle verovapaasti muun muassa matkakustannukset ja majoituskustannukset kolmen vuoden ajalta. Majoituksen osalta myös perheen osuus voidaan korvata verovapaasti, jos tästä ei ole aiheutunut työnantajalle lisäkustannuksia.

### **3.3 Maahantuloon liittyvät maksut viranomaisrekisteröinnit ja -luvat sekä ja muut työnantajan kustantamat ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostetut palvelut**

#### **3.3.1 Yleistä**

Hallitusohjelman kirjauksen mukaan maahanmuuttoprosessiin liittyvät maksut tehdään verovapaaksi henkilökuntaeduksi yritykselle. Kyseiset kustannukset ovat yritykselle pääsääntöisesti vähennyskelpoisia menoja eivätkä siten aiheuta yrityksille veroseuraamuksia.

Seuraavassa käsitellään maahanmuuttoprosessiin liittyviä maksuja työntekijän näkökulmasta eli katsotaanko työnantajan kustantamat maahanmuuttoprosessiin liittyvät maksut työntekijälle veronalaiseksi ansiotuloksi. Maahanmuuttoprosessiin voi liittyä erityyppisiä maksuja. Näitä ovat pakolliset viranomaismaksut, kuten erilaisiin lupiin liittyvät maksut, työnantajan näkökulmasta riskinhallintaan liittyvät maksut, kuten komennusmatkavakuutusmaksut, sekä muut mahdolliset maahantuloon tai -muuttoon liittyvistä, työnantajan kustantamista palveluista aiheutuneet kulut, kuten verotukseen ja sosiaaliturvaan liittyvien velvoitteiden hoitamiseen sekä asumiseen liittyvät palvelut.

Verohallinto on kannanotossaan työnantajan maksamien kustannusten ja asettautumispalveluiden verotuksesta kansainvälisissä työskentelytilanteissa nostanut esille tavallisimmin maahantuloon liittyviä kustannuksia ja palveluita.<sup>5</sup> Tämä selvitys on rajattu koskemaan näitä kannanotossa mainittuja yleisimpiä kuluja.

Maahanmuuttoprosessiin liittyvistä maksuista ei ole säännöksiä TVL:ssa, vaan verotuskohtelu perustuu TVL:n 29 §:n ja 61 §:n yleissäännöksiin, oikeus- ja verotuskäytäntöön sekä Verohallinnon antamaan mainittuun kannanottoon.

#### **3.3.2 Viisumi, työ- ja oleskelulupa, passi**

Työskentelyn aloittamisen edellytyksenä on usein viisumin sekä työ- tai oleskeluluvan hankkiminen työntekijälle. Asianmukaisten lupien olemassaolo on työskentelyn edellytys ja vastuu näiden velvoitteiden noudattamisesta on useimmiten työnantajalla. Koska kyse on työnantajalle kuuluvien velvoitteiden noudattamisesta, työnantaja voi kustantaa ulkomaankomennukselle lähtevälle tai Suomeen tulevalle työntekijälle tarvittavan viisumin sekä työ- tai oleskeluluvan verovapaasti.

Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisun KHO 2020:155 mukaisesti verovapauden kannalta merkitystä ei ole sillä, onko työ- tai oleskelulupa hankittu tilapäistä tai pidempiaikaista työskentelyä varten eikä sillä, oikeuttaako työ- tai oleskelulupa työskentelemään pelkästään kyseisen työnantajan palveluksessa. Verovapaus koskee myös mahdollista erillistä maastapoistumislupaa tai vastaavaa poisrekisteröintiä ulkomaantyöskentelyn päättyessä. Sen sijaan työ- tai oleskeluluvan hankkiminen perheenjäsenelle on aina työntekijän veronalainen etu.

Työnantajan kustantaman passin kustannukset ovat lähtökohtaisesti työntekijän veronalaista tuloa. Työnantaja voi kuitenkin korvata passin hankintaan liittyvät kustannukset verovapaasti, jos

<sup>5</sup> Verohallinnon kannanotto Työnantajan maksamien kustannusten ja asettautumispalveluiden verotus kansainvälisissä työskentelytilanteissa, antopäivä 18.8.2021, Dnro VH/2124/00.01.00/2021.



- 1) passi on työssä tarvittavan viisumin hankkimisen takia tulevan työskentelyvaltion suurlähetystössä, ja, palkansaaja tarvitsee tuona aikana passia toista ulkomaanmatkaa varten. Tällöin työnantaja voi hankkia kaksoispassin riippumatta siitä tarvitaanko sitä työ- tai yksityismatkaan,
- 2) lentohenkilöstöön kuuluvan henkilön passi täyttyy voimassaoloaikanaan lukuisten työmatkojen takia viisumeista tai
- 3) kyseessä on merenkulkijan kansallinen henkilöllisyystodistus ("merimiespassi") ja ilma-aluksen miehistön lupakirja ja miehistökortti, jotka ovat vain työkäyttöön tarkoitettuja asiakirjoja.

Lisäksi työnantaja voi maksaa verovapaasti työtehtäviä varten hankitun diplomaattipassin kustannukset. Diplomaattipassin voi saada vain tietyissä tehtävissä tai asemassa oleva henkilö virka- tai työtehtäviensä hoitamista varten. Myönnetty diplomaattipassi palautetaan, jos tehtävä tai virka-asema muuttuu.

EU-kansalaisen rekisteröinti Maahanmuuttovirastolle (ns. EU-rekisteröinti) ei ole oleskelulupa, eikä työnantaja voi korvata työntekijän EU-rekisteröinnin kustannuksia verovapaasti.

### 3.3.3 Rokotukset, lääkkeet ja lääkärintarkastus

Eräissä maissa maahanpääsyn taikka viisumin ja työ- tai oleskeluluvan edellytyksenä on, että henkilö osoittaa ottaneensa tietyt rokotteet tai käyneensä tietyt tutkimukset sisältäneessä lääkärintarkastuksessa. Joissakin maissa puolestaan suositellaan tiettyjen rokotteiden ottamista tai lääkityksen aloittamista ennen maahantuloa. Työnantaja voi kustantaa edellä mainituista rokotteista, lääkkeistä tai lääkärintarkastuksista aiheutuneet kustannukset verovapaasti.

Perheenjäsenten rokotus-, lääke- tai lääkärintarkastuskulut lähtökohtaisesti työntekijän veronalaista tuloa. Poikkeustilanteessa kustannukset voidaan katsoa verovapaaksi, jos niitä voidaan pitää työkohteen olosuhteisiin nähden tavanomaisena ja perusteltuna. Jos tietty rokotus tai lääkitys on pakollinen tai välttämätön, jotta kyseisessä maassa on mahdollista oleskella turvallisesti. Esimerkiksi malarianestolääkitys on katsottu tällaiseksi välttämättömäksi lääkitykseksi.

### 3.3.4 Työnantajan kustantamat ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostetut palvelut

Työnantaja saattaa hankkia työntekijälle ulkopuoliselta palveluntarjoajalta erilaisia työskentelymaan viranomaisvelvoitteiden hoitamiseen liittyviä palveluita sekä henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen liittyviä palveluita. Ensiksi mainittuja palveluja ovat esimerkiksi henkilötunnuksen, veronumeron tai sosiaaliturvaan liittyvän hakemuksen tekeminen sekä veroasioiden hoitaminen. Työnantajan maksamasta palvelusta, joka sisältää työntekijän henkilökohtaisten viranomaisasioiden tai vastaavien velvoitteiden hoitamista, syntyy työntekijälle veronalainen etu. Jälkimmäisiä voivat olla esimerkiksi asunnon etsimiseen, vuokrasopimukseen, pankki- ja vakuutusasioiden hoitoon liittyvät palvelut.

Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisun KHO 2020:155 mukaan niin kutsuttu relocation-paketti on palvelupaketti, joka sisältää tarvittavan viisumin, oleskeluluvan tai työluvan hankkimisen ja komennusvaltioon asettumiseen liittyvän palvelupaketin. KHO:n ratkaisun mukaan määräaikaisella työsopimuksella työskentelevälle palkansaajalle hankittavaan työntekijän oleskelulupaan liittyvä ulkopuoliselle palveluntarjoajalle maksettavan palkkion tai korvauksen työntekijälle ei katsota muodostavan työntekijälle palkanluontoista etuutta. KHO:n mukaan Suomessa tapahtuvaan työskentelyyn oikeuttavan oleskeluluvan hakeminen edellyttää työnantajan myötävaikutusta ja työnantajan velvollisuus on varmistua vaadittavan oleskeluluvan olemassaolosta, ja näin ollen työntekijän oleskeluluvan hakemiseen liittyy siten myös työnantajaa velvoittavaa lainsäädäntöä. Edellisen johdosta KHO katsoi, että työnantajan kantamat oleskeluluvan hakemiseen liittyvät kustannukset ovat

luonteeltaan työnantajalle kuuluvia, vaikka kustannus kohdistuukin osittain myös työntekijän henkilökohtaisen lakisääteisen velvollisuuden täyttämiseen.

Edellä mainittuun palvelupakettiin sisältyi lisäksi

1. orientaatiokäynti potentiaalisille asuinalueille sisältäen asunonäytöt ja tutustumisen alueen palveluntarjontaan;
2. asunnon etsintä sisältäen potentiaalisten vuokra-asuntojen etsinnän, käynnin potentiaalisissa asunnoissa, vuokramarkkinakäytäntöjen läpikäynnin, vuokraehdoista sopimisen vuokranantajan kanssa, vuokrasopimuksen läpikäynnin ja sen allekirjoittamisen järjestämisen, avustamisen vuokra-asunnon vastaanottamiseen liittyvissä asioissa ja uutta vuokralaista koskevassa ilmoituksessa isännöitsijälle, tarvittavan vuokravakuuden järjestämisen, avustamisen sähkösovimuksen ja kotivakuutuksen kanssa sekä
3. avustamisen viranomaisrekisteröinneissä ja muissa välttämättömissä käytännön asioissa sisältäen henkilötunnuksen hankkimisen ja tarvittaessa EU-kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröinnin, hakeutumisen Kansaneläkelaitoksen (Kela) turvan piiriin, avustamisen pankkitilin avaamisessa ja maksukorttien hankinnassa ja avustamisen verokortin, tarvittavien henkilökohtaisten vakuutusten, suomalaisen ajokortin ja joukkoliikenteen lippujen hankinnassa.

Viimeksi mainittuja oli KHO:n ratkaisun mukaan pidettävä työntekijän elantomenoina ja työnantajan kustantamina palkanluontoisena etuna ja ennakkoperintälain 13 §:n mukaisena palkkana.

Verohallinnon kannanoton mukaan työnantaja voi kustantaa työntekijälle veronumeron hankkimiseen liittyvän palvelun verovapaasti, jos veronumeron hankkiminen on työnteon edellytys ja vastuu veloitteen noudattamisesta on työnantajalla. Esimerkiksi rakennuslalla ja telakalla työntekijä ei pääse työmaalle ilman veronumero rekisteriin merkittyä veronumeroa.

Korkeimman hallinto-oikeuden päätöksen KHO 20.4.2016 taltio 1508 mukaan työnantajan maksaman veroilmoituksen laatimispalvelun kustannukset ovat työntekijän veronalaista tuloa. Veroilmoituksen laatimisessa katsottiin olevan kyse työntekijän henkilökohtaisten veloitteiden hoitamisesta ja elantokustannusten korvaamisesta.

Työnantajan maksaessa työntekijän perheenjäsenille vastaavia relocation -palveluja, perheenjäsenten osuus työnantajan maksamista kustannuksista katsotaan aina työntekijän veronalaiseksi eduksi.

Korkeimman hallinto-oikeuden (KHO) ratkaisun KHO 2020:155 mukaan asunnon etsimiseen, vuokrasopimukseen, pankki- ja vakuutusasioiden hoitoon sekä viranomaisrekisteröinteihin, sosiaaliturvaan ja veroasioihin liittyvissä palveluissa on kyse työntekijän elantokustannusten korvaamisesta, jolloin työntekijälle syntyy palvelusta veronalainen etu. Päätöksessä palveluntarjoaja etsi työntekijälle asuntoa siten, että asunnon vuokrasopimus solmittiin työntekijän ja vuokranantajan välille. Verohallinnon kannanoton mukaan, jos kyse sitä vastoin olisi työnantajan vuokraamasta asunnosta, asunnon etsintään ja vuokrasopimuksen laadintaan liittyvät kulut ovat työnantajalle kuuluvia kustannuksia, joista ei synny työntekijälle veronalaista etua.

### **3.3.5 Muut kustannukset**

#### **3.3.5.1 Komennusmatkavalmennus ja kielikoulutus**

Komennusmatkavalmennuksissa ja kielikoulutuksissa on yleensä kyse työnantajan intressissä järjestettävästä valmennuksesta, jonka tarkoituksena on varmistaa ulkomaankomennuksen onnistuminen valmentamalla työntekijää ulkomaantyöskentelyn vaatimuksiin ja tavoitteisiin sekä auttaa sopeutumaan uuden maan työskentely- ja vapaa-ajan kulttuuriin. Valmennuksia ja koulutuksia on verotuskäytännössä pidetty TVL:n 69 b

§:ssä tarkoitettuna työnantajan järjestämänä koulutuksena, josta ei katsota syntyvän veronalaista etua työntekijälle.

Perheenjäsenten saama vastaava valmennus tai koulutus katsotaan lähtökohtaisesti työntekijän veronalaiseksi eduksi. Veronalaista etua ei kuitenkaan synny, jos perheen mukanaolo valmennuksessa tai koulutuksessa ei aiheuta lisäkustannuksia.

### 3.3.5.2 Komennusmatkavakuutus

Komennusmatkavakuutuksessa on usein kyse laajennetusta matkavakuutuksesta, jolla on tarkoitus kattaa myös työnantajan riskejä ulkomaankomennuksen aikana. Työnantajan maksaman komennusmatkavakuutuksen kustannukset eivät ole veronalaista etua työntekijälle. Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisun KHO 23.6.2016 taltio 2810 mukaan verovapaana etuna voidaan pitää sellaista komennusmatkavakuutusta, joka sisältää esim. seuraavat vakuutusturvat: matkatapaturmavakuutuksen, matkasairausvakuutuksen, matkatavaravakuutuksen, matkavastuuvakuutuksen, oikeusturvavakuutuksen ja korvauksen tarpeellisesta terveydenhoidosta.

Sen sijaan perheenjäsenelle kustannettu komennusmatkavakuutus on lähtökohtaisesti työntekijän veronalaista tuloa. Komennusmatkavakuutuksen maksut on kuitenkin verotuskäytännössä katsottu osaksi TVL:n 76 §:n 1 momentin 5 kohdan mukaisia muutto- ja matkakustannuksia, jolloin myös perheenjäsenelle otettu komennusmatkavakuutus voi olla verovapaa ulkomaille suuntautuvien komennusten osalta.

## 3.4 Kuuleminen

Selvityshankkeesta järjestettiin kuuleminen 15.12.2023. Kuulemistilaisuuteen kutsuttiin työ- ja elinkeinoministeriö, Business Finland Oy, Suomen veroasiantuntijat ry, Elinkeinoelämän keskusliitto ry sekä Keskuskauppa-kamari ry. Kuulemistilaisuuteen osallistuivat Business Finland Oy, Suomen veroasiantuntijat ry, Elinkeinoelämän keskusliitto ry sekä Keskuskauppa-kamari ry.

Hallitusohjelman kirjauksen mukaisessa tilanteessa eli ulkomailta lähetettynä työntekijänä työnantajan intressissä muuttavan työntekijän muuttokulut työnantajan maksamana ovat jo nykyiseltään verovapaa etu työntekijälle. Tämän seikan nostivat esille myös selvityshankkeen kuulemiseen osallistuneet tahot. Yleisesti pidettiin kannatettavana sitä, että vallitseva oikeustila kirjattaisiin myös lakiin.

Lisäksi kuulemisissa nostettiin vahvasti esille se, että muuttokustannusten verovapaus lisäisi Suomen kilpailukykyä ja houkuttelevuutta ulkomailta tulevien asiantuntijoiden keskuudessa. Tästä syystä pidettiin perusteltuna, että muuttokustannukset voitaisiin katsoa kokonaan verovapaaksi myös niissä tilanteissa, kun ulkomailta tuleva työntekijä saapuu Suomeen suoraan suomalaisen työnantajan kanssa solmitulla työsopimuksella ilman työnantajan aloitetta tai intressiä.

Kuultavat tahot näkivät työntekijöiden sekä tämän perheen avustamista maahantuloprosessissa ja kotoutumisen tukemisessa tärkeänä. Palveluita tarjotaan osajien houkuttelemiseksi Suomeen, ja ne ovat olennainen osa kilpailukykyistä palkkausta kansainvälisesti. Palvelujen tarjoamisen taustalla on myös työnantajan intressi saada uusi työntekijä aloittamaan työtehtävät mahdollisimman sujuvasti sekä varmistaa työntekijän mahdollisuus keskittyä työtehtävien hoitamiseen maahanmuuttoon liittyvien kysymysten sijasta. Perheen kotoutumisella Suomeen on myös iso rooli työntekijän viihtyvyyden ja pysyvyyden takaamisessa. Lisäksi esitettiin, että maahantuloprosessiin liittyvien maksujen korvaaminen tulisi olla verovapaa etuus sekä työntekijälle että tämän perheelle riippumatta siitä, onko kyse lähetetystä työntekijästä vai onko työntekijä solminut työsopimuksen suoraan suomalaisen työnantajan kanssa.

## 4 Arviointi

### 4.1 Ulkomailta Suomeen työskentelemään saapuvan työntekijän muutto- ja matkakulut

Käytännössä ulkomailta Suomeen muuttavan työntekijän ja tämän perheen muuttokulut ovat nykysääntelyn mukaan vähintään 50 prosenttisesti verovapaita. TVL:n 69 c §:n mukaan 50 prosenttia työntekijän ja tämän perheen muuttokuluista voidaan työnantajan toimesta korvata verovapaasti, kun muutto tapahtuu työntekijän työpaikan sijainnin vuoksi. Verotuskäytännössä muuton on katsottu tapahtuvan työpaikan sijainnin vuoksi aina, kun ulkomailta Suomeen töihin tuleva työntekijä muuttaa Suomeen.

Täysin verovapaaksi eduksi muuttokulut on verotus- ja oikeuskäytännössä katsottu silloin, kun kyse on ollut ulkomailta Suomeen työnantajan intressissä lähetetystä työntekijästä. Muuttokulut on näissä tilanteissa katsottu verovapaaksi myös mukana muuttavan perheen osalta. Tältä osin hallitusohjelman kirjaus toteutuu jo nykyisin.

Sen sijaan työnantajan kustantamien muuttokulujen verovapautta ei sovelleta suoraan suomalaisen työnantajan palvelukseen palkattuun, ulkomailta Suomeen muuttavaan työntekijään, minkä vuoksi näihin työntekijöihin sovelletaan em. TVL:n 69 c §:ää ja näin ollen ainoastaan 50 prosenttia työntekijän ja tämän perheen muuttokuluista voidaan korvata verovapaasti. Verovapauden laajentaminen täyteen verovapauteen tältä osin voisi olla perusteltua.

Työntekijän osalta matkakulut voivat olla 100 prosenttisesti verovapaita, mikäli kyse on TVL:n 72 §:ssä tarkoitusta työmatkasta erityiselle työntekemispaikalle. Tällöinkään työnantajan korvatessa työmatkalla olevan työntekijän perheenjäsenen matkoja verovapaus ei sovellu perheenjäsenen osuuteen matkakuluista.

### 4.2 Tavanomainen yksityinen palvelushenkilöstö ja lasten koulutus

TVL:n 76 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitettu tavanomainen yksityinen palvelushenkilöstö määritellään sen mukaan, mikä katsotaan työskentelyvaltiossa tavanomaiseksi. Arviointi tavanomaisuudesta tehdään maakohteisesti kunkin työskentelyvaltion kohdalta erikseen. Suomessa ei vakiintuneesti ole tavallista käyttää palvelushenkilöstöä, jolloin säännöksen saattaminen koskemaan myös Suomeen lähetettyjä työntekijöitä ei olisi relevantti myöskään kuultujen tahojen mielestä.

Tavanomaisena lasten koulutuksena on pidetty Suomen peruskoulussa ja lukiossa annettavaa opetusta vastaavaa koulutusta. Suomessa peruskoulu ja lukiotason koulutus ovat ilmaisia. Suomessa on myös joitain kansainvälisiä kouluja. Koulut on pääosin sijoittautuneet pääkaupunkiseudulle sekä muutaman suuremman kaupungin yhteyteen.<sup>6</sup> Suurin osa kansainvälisistä kouluista Suomessa on julkisia ja siten ilmaisia. Osa Suomen kansainvälisistä kouluista on yksityisiä ja näissä peritään lukukausimaksuja. Lähtökohtaisesti tavanomaista koulutusta on mahdollista saada maksutta myös englanniksi julkisissa oppilaitoksissa.

Kansainvälisesti on yleisempää, että Suomen peruskouluja ja lukioita vastaavissa oppilaitoksissa on käytössä lukukausimaksut. Sen sijaan työnantajan korvaamien lukukausimaksujen verovapaasti ei liene kovin laajasti tavanomaista kansainvälisessäkään kontekstissa. Myös kuulluilla tahoilla oli vastaava käsitys lukukausimaksujen veronalaisuudesta muissa valtioissa. Erään kuultavan tahon mukaan tavanomaisten koulutuskustannusten korvaaminen verovapaasti olisi yritysten kansainvälisen rekrytoinnin kannalta olennaista.

<sup>6</sup> Ks. esimerkiksi [https://www.expats-finland.com/living\\_in\\_finland/international\\_schools.html](https://www.expats-finland.com/living_in_finland/international_schools.html).

### 4.3 Asumiskulut

Asumisesta aiheutuneet kustannukset katsotaan pääsääntöisesti elantomenoiksi ja siten työnantajan korvaamana veronalaiseksi tuloksi. Jos kuitenkin kyseessä on tilapäinen työmatka erityiselle työtekemispaikalle, asumisesta aiheutuneet kulut voidaan kuitenkin korvata verovapaasti enintään kolmen vuoden ajan.

Asumiskulut ovat luonteeltaan vahvasti kaikille syntyviä tavanomaisia elantomenoja. Työntekijöiden yhdenvertaisuuden näkökulmasta ei ole perusteltua, että työnantajan tarjoama asumisetu olisi edes osittain verovapaa ulkomailta saapuville, muutoin kuin työmatkalla oleville työntekijöille, mutta veronalainen Suomessa jo asuville työntekijöille.

### 4.4 Maahantulon ja työskentelyn edellytyksenä olevat viranomaisrekisteröinnit ja -luvat sekä rokotukset, lääkkeet ja lääkärintarkastukset

#### 4.4.1 Viisumi, työ- ja oleskelulupa ja passi

Vallitsevassa oikeus- ja verotuskäytännössä työnantajan kustantama viisumi tai työ- ja oleskelulupa on katsottu verovapaaksi etuudeksi työntekijälle, sillä työskentelyn edellytyksenä olevien lupien kuten viisumin sekä työ- ja oleskelulupien asianmukainen olemassaolo on useimmiten työnantajan vastuulla. Passi on voitu korvata verovapaasti tietyissä erikseen määritellyissä tilanteissa työstä johtuvien erityispiirteiden vuoksi.

Viisumin ja työ- tai oleskeluluvan lisäksi työnteon edellytyksenä voi olla voimassa oleva veronumero. Tällainen edellytys on esimerkiksi rakennusalalla, jossa työntekijä ei ilman voimassa olevaa veronumeroa pääse työmaalle. Vastuu velvoitteen noudattamisesta on työnantajalla. Veronumeron hakemisesta voi vastata yritys tai työntekijä itse tai sen hakeminen voidaan ulkoistaa ulkopuoliselle palveluntarjoajalle. Viimeksi mainittua käsitellään kohdassa 4.5.1. Veronumeron saamisen edellytyksenä on suomalainen henkilötunnus. Suomalainen henkilötunnus on edellytyksenä myös yleisesti verovelvollisen verokortin saamiselle.

Työntekijän perheenjäsenelle kustannettu viisumi, työ- ja oleskelulupa sekä passi on verotuskäytännössä katsottu työntekijän veronalaiseksi tuloksi. Työntekijän perheenjäsenelle kustannetun viisumin, työ- ja oleskeluluvan ja passin osalta on kyse saman tyyppisestä maahanmuuttoon liittyvästä kustannuksesta kuin muutto- ja matkakustannuksista. Työnantajan kustantamien passien, viisumien ja lupien verovapaus myös perheen osalta voisi edesauttaa perheen seuraamista mukana Suomeen ja tätä kautta sitouttaa työntekijää pidempiaikaiseen työsuhteeseen ja maahanmuuttoon.

#### 4.4.2 Rokotukset, lääkkeet ja lääkärintarkastus

Verotuskäytännössä työnantaja on voinut korvata verovapaasti maahanpääsyn, viisumin ja työ- tai oleskeluluvan edellytyksenä olevat rokotukset, lääkkeet ja lääkärintarkastukset. Perheenjäsenille tarjottuja rokotuksia, lääkkeitä ja lääkärintarkastuksia on niin ikään voitu pitää verovapaana etuja, jos ne on katsottu työkohteen olosuhteisiin nähden tavanomaisiksi ja perustelluiksi.

### 4.5 Ulkopuolisilta palveluntarjoajilta ostetut palvelut

#### 4.5.1 Palvelut viranomaisrekisteröintien ja -lupien hoitamiseksi

Oikeus- ja verotuskäytännössä on katsottu verovapaaksi eduksi työnantajan kustantamat, maahantulon ja työskentelyn edellytyksenä olevien viisumin, työ- ja oleskeluluvan sekä veronumeron hankkimiseksi ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostetut palvelut.

Veronumeron saamisen edellytyksenä on suomalainen henkilötunnus. Henkilötunnuksen hankkiminen välittömästi työskentelyn alkaessa Suomessa on työnantajan intressissä viranomaisraportointi- sekä muiden velvoitteiden asianmukaisen hoitamisen varmistamiseksi. Työnantajan kustantama ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostettu palvelu henkilötunnuksen hankkimiseksi työntekijälle on siten työnantajan intressissä.

Viisumin ja työ- tai oleskeluluvan lisäksi työnteon edellytyksenä voi olla voimassa oleva veronumero. Tällainen edellytys on esimerkiksi rakennusalalla, jossa työntekijä ei ilman voimassa olevaa veronumeroa pääse työmaalle. Vastuu velvoitteen noudattamisesta on työnantajalla. Verotuskäytännössä on katsottu, että jos veronumeron hankkiminen on työnteon edellytys ja vastuu velvoitteen noudattamisesta on työnantajalla, työnantaja voi kustantaa työntekijälle veronumeron hankkimiseen liittyvän palvelun verovapaasti.

Veronumeron saamisen edellytyksenä on suomalainen henkilötunnus. Suomalainen henkilötunnus on edellytyksenä myös yleisesti verovelvollisen verokortille. Palkan maksamista varten työntekijän tulee toimittaa työnantajalleen verokortti, sillä muussa tapauksessa työnantajan tulee periä yleisesti verovelvolliselta henkilöltä 60 prosentin suuruinen ennakonpidätys ja rajoitetusti verovelvolliselta 35 prosentin suuruinen lähdevero. Henkilötunnuksen hankkiminen välittömästi työskentelyn alkaessa Suomessa on työnantajan intressissä raportointi- sekä muiden velvoitteiden asianmukaisen hoitamisen varmistamiseksi, koska yleisesti verovelvollisen osalta työnantaja tarvitsee henkilötunnusta palkkojen raportoimiseksi oikein tulorekisteriin. Ilman henkilötunnusta raportoidut palkat eivät automaattisesti kohdistu työntekijän esitäytetylle veroilmoitukselle. Sen sijaan rajoitetusti verovelvollisen henkilön lähdeverokortti on mahdollista tehdä myös ilman suomalaista henkilötunnusta.

#### **4.5.2 Palvelut henkilökohtaisten asioiden hoitamiseksi**

Muissa henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen liittyvissä palveluissa voi olla kyse esimerkiksi asunnon etsimisestä, vuokrasopimuksen laatimisesta, tarvittavien vakuutusten ja sopimusten (esim. sähkösopimus) solmimisesta, asuinalueiden ja muun elinympäristön palveluiden esittelystä sekä pankkitilin avaamisesta ja joukko liikenteen lippujen ja kirjastokortin hankinnassa avustamisesta. Verotukseen liittyen saatetaan myös tarjota yleisluontoisempaa veroneuvontaa.

Henkilökohtaista veroneuvontaa tarjotaan usein maahantulon yhteydessä. Neuvonnan laajuus vaihtelee, mutta tyypillisesti neuvontaan kuuluu yleiskatsaus verovelvollisuusasemasta ja sen merkityksestä, ansio- ja pääomatulojen verotuksesta Suomessa, verosopimuksen vaikutuksesta verotukseen, verovähennyksistä sekä verokorttiin ja veroilmoitukseen liittyvistä velvoitteista. Sosiaaliturvan osalta käydään läpi työntekijän oma vakuuttamistilanne ja sen vaikutukset verotukseen ja mahdollisiin etuuksiin. Useimmiten neuvonnan tarkempi sisältö muokkautuu neuvonnan yhteydessä työntekijän henkilökohtaisen mielenkiinnon perusteella.

Asumisesta aiheutuneet kustannukset on perinteisesti katsottu elantomenoiksi ja siten työnantajan työntekijälle tarjoama asunto on lähtökohtaisesti säädetty työntekijän veronalaiseksi eduksi. Asumiseen läheisesti liittyvistä palveluista, kuten asuinalueisiin ja muun elinympäristön palveluihin tutustumisesta, asunnon etsimisestä, vuokrasopimuksen laatimisesta sekä tarvittavien vakuutusten (esim. kotivakuutus) ja sopimusten (esim. sähkösopimus, internetsopimus) laatimisesta aiheutuneet kulut ovat niin ikään työntekijän henkilökohtaisia, elantokustannusten luonteisia kuluja. Tavanomaisesti myös Suomessa jo vakituisesti asuvat ja toiselle paikkakunnalle muuttavat henkilöt joutuvat tekemään samat toimenpiteet ja vastaavia kuluja syntyy ulkoistettaessa tehtävät ulkoiselle palveluntarjoajalle. Asunnon etsintään liittyvien palveluiden käyttäminen entuudestaan jo tutuilla paikkakunnilla on myös tavallista, kun etsitään tarkat entuudestaan määritellyt kriteerit täyttävää asuntoa.

Paikallisliikenteen matkalippujen ja kirjastokortin hankinnassa on tyypillisesti kyse elinympäristöön ja sen palveluihin tutustumisesta ja niiden hyödyntämisestä. Vastaavat hankinnat tehdään tavallisesti myös paikkakunnalta toiselle muutettaessa, paikallispalveluiden ollessa alueellisesti rajattuja.

### 4.5.3 Verokortti, veroilmoitus ja hakemus sosiaaliturvaan kuulumisesta

Yleisesti verovelvollisen henkilön tulee lähtökohtaisesti ilmoittaa veroilmoituksellaan maailmanlaajuiset tulot. Veroilmoituksella on mahdollista ilmoittaa myös erilaisia vähennystietoja. Veroilmoituksen tarkistaminen ja tarvittaessa korjaaminen on jokaisen henkilökohtainen velvollisuus, riippumatta työskenteleekö kyseinen henkilö vai ei.

Työnantajan on maksettava työnantajan sairausvakuutusmaksua 16–67-vuotiaasta työntekijästä, jos työntekijä on sairausvakuutuslain mukaan vakuutettu Suomessa. Lisäksi työntekijän on maksettava vakuutetun sairausvakuutusmaksua, joka sisältyy verokortissa määriteltyyn ennakonpidätysprosenttiin. Käytännössä työntekijästä tulee Suomessa vakuutettu palkan ylittäessä tietyn vuosittain vahvistettavan kuukausipalkan määrän. Työnantajalle tulee velvollisuus periä ja maksaa sairausvakuutusmaksu tämän perusteella. Työnantaja ei tarvitse tätä varten Kelan päätöstä Suomessa vakuuttamisesta. Tavallisesti päätöstä Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta haetaan Kelan etuuksia ja Kela-korttia varten.

Palkka on mahdollista maksaa myös muulle kuin suomalaiselle pankkitilille. Suomalainen pankkitili ei ole edellytys palkanmaksulle Suomesta. Suomalaisen pankkitilin ja nettipankkitunnusten olemassaolo tavallisesti helpottaa muiden päivittäisten henkilökohtaisten asioiden hoitamista.

## 4.6 Muut kustannukset

### 4.6.1 Komennusmatkavalmennus ja kielikoulutus

Komennusmatkavalmennus ja kielikoulutus on verotuskäytännössä katsottu työntekijän verovapaaksi eduksi, koska näitä on pidetty työnantajan intressissä olevina valmennuksina. Valmennuksia on pidetty TVL:n 69 b:ssä tarkoitettuna työnantajan järjestämänä koulutuksena. Perheen osuus kuluista katsotaan veronalaiseksi tuloksi vain silloin, jos perheen osallistumisesta valmennuksiin on aiheutunut työnantajalle lisäkustannuksia.

### 4.6.2 Komennusmatkavakuutus

Komennusmatkavakuutuksesta aiheutuneita kuluja on nykyisen oikeus- ja verotuskäytännön mukaan pidetty verovapaana etuna työntekijälle, sillä komennusmatkavakuutuksen tarkoituksena on kattaa myös työnantajan riskejä.

Perheenjäsenten osalta Suomesta ulkomaille suuntautuvan komennuksen osalta kulut on katsottu niin ikään verovapaaksi eduksi, sillä komennusmatkavakuutuksen on katsottu olevan TVL:n 76 § 1 momentin 5 kohdan mukainen muutto- ja matkakustannus. Sen sijaan ulkomailta Suomeen suuntautuneen komennuksen osalta komennusmatkavakuutuksesta aiheutuneet kulut perheen osalta on katsottu työntekijän veronalaiseksi tuloksi, mikä on symmetriaperiaatteen näkökulmasta hieman ongelmallinen tulkinta, sillä muutto- ja matkustamiskustannuksista 50 prosenttia on katsottu verovapaaksi myös perheen osalta, kun kyse on ollut työpaikan vuoksi tapahtuvasta muutosta.

## 5 Vaikutusarviot

Työnantajan ulkomailta Suomeen saapuville työntekijöille maksamista muutto- tai matkakuluista ei ole käytettävissä tilastotietoja, eikä niitä ole eriteltävissä myöskään verotusaineistoista. Suomeen saapuvien työntekijöiden saamien etujen verotuskohtelun muuttamisen verotuottovaikutusten mahdollista suuruusluokkaa on arvioitu hyödyntämällä Maahanmuuttoviraston tietoja työn perusteella Suomesta oleskeluluvan saaneista henki-

löistä, EU-kansalaisuuden perusteella Suomeen työntekijäksi rekisteröityneistä henkilöistä ja Suomeen työntekijöinä saapuvien henkilöiden perheenjäsenistä, sekä Aluehallintoviraston tietoja Suomeen lähetettyinä työntekijöinä saapuneista henkilöistä.

Suomesta työn perusteella oleskeluluvan saaneita tai EU-kansalaisuuden perusteella rekisteröityneitä henkilöitä on ollut keskimäärin n. 13 500 vuosina 2012–2023. Vuosina 2021–2023 määrä on ollut aikaisempaa suurempi, keskimäärin n. 18 500 henkilöä vuodessa. Suomeen lähetettyinä työntekijöinä saapui keskimäärin noin 10 000 henkilöä vuodessa vuosina 2021–2023. Ulkomaisten työntekijöiden mukana Suomeen saapuvien perheenjäsenten määrä on kasvanut viime vuosina, ja vuosina 2018–2022 heitä muutti Suomeen keskimäärin n. 15 000 henkilöä.

Verotuottovaikutuksen suuruusluokkaa voidaan arvioida hyvin karkealla tasolla hyödyntämällä edellä kuvattuja henkilömäärätietoja ja oletuksia matka- ja muuttokustannuksista sekä siitä, kuinka suurelle osuudelle Suomeen saapuvista työntekijöistä ja heidän perheistään työnantajat mahdollisesti maksaisivat sellaisia kustannuksia, joiden verotuskohteluun selvityksessä ehdotetaan muutoksia.

Merkittävin verotuottovaikutus syntyisi työnantajan Suomeen työpaikan sijainnin perusteella saapuville työntekijöille ja heidän perheilleen maksamien muutto- ja matkakulujen verovapauden laajentamisesta nykyisestä 50 prosentista 100 prosenttiin. Muutoksen verotuottovaikutuksen voidaan arvioida jäävän vähäiseksi, ensimmäisimmilläänkin sen arvioidaan jäävän muutaman miljoonan suuruusluokkaan. Tämä on yhdenmukainen arvion kanssa, joka sisältyy hallituksen esitykseen (HE 24/2019 vp), jonka perusteella työnantajan Suomeen työpaikan sijainnin perusteella saapuville työntekijöille ja heidän perheilleen maksamat muutto- ja matkakulut säädettiin 50-prosenttisesti verovapaiksi. Kyseisessä hallituksen esityksessä muutoksen verotuottovaikutuksen arvioitiin jäävän vähäiseksi. Vaikutusarviota on kuitenkin syytä tarkentaa, mikäli hallitus päättää antaa esityksen lainsäädännön muuttamisesta.

Suomeen muuttaville työntekijöille maksettavien viisumien, työ- ja oleskelulupien, passien ja veronumeroiden hankintaan liittyvien kustannusten verotuottovaikutusten arvioidaan jäävän hyvin vähäisiksi.

## 6 Johtopäätökset

### 6.1 Muutto- ja matkakulut sekä komennusmatkavakuutus

Verotuskäytännössä ulkomailta Suomeen työnantajan intressissä lähetetyille työntekijälle on voitu korvata muutto- ja matkakulut verovapaasti. Käytäntö perustuu keskusverolautakunnan ennakkoratkaisuun KVL 10/2006. Ratkaisua on tulkittu tiukasti eikä verovapaus ole soveltunut henkilöihin, jotka ovat solmineet työsopimuksen suoraan suomalaisen työnantajan kanssa. Suoraan suomalaisen työnantajan kanssa sopimuksen solmineen henkilön työpanoksen voidaan kuitenkin katsoa olevan vastaavalla tavalla työnantajan ja tämän elinkeinotoiminnan intressissä.

Perheen osalta muutto- ja matkakulut on tällä hetkellä verotuskäytännössä katsottu verovelvollisen elantomeinoiksi, jotka työnantajan korvaamina ovat verovelvollisen veronalaista tuloa. Näiden kustannusten korvaaminen on usein kuitenkin työnantajan intressissä, jotta työntekijä saadaan rekrytoitua työskentelemään Suomeen. Muutto- ja matkakulujen täyden verovapauden laajentaminen niin työntekijän kuin tämän perheen osalta kaikkiin työstä johtuviin muuttoihin voitaisiin katsoa perustelluksi. Muutto- ja matkakulujen täysi verovapaus olisi mahdollista saattaa voimaan esimerkiksi muokkaamalla TVL:n 69 c §:ää.

Komennusmatkavakuutus ulkomailta Suomeen suuntautuvien matkojen osalta on oikeus- ja verotuskäytännössä katsottu työntekijän osalta verovapaaksi eduksi. Suomesta ulkomaille suuntautuvien komennusten osalta perheen osalta komennusmatkavakuutus on katsottu kuuluvan osaksi TVL:n 76 § 1 momentin 5 koh-



dan mukaisia muutto- ja matkakustannuksia. Ulkomailta Suomeen suuntautuvien komennusten osalta komennusmatkavakuutuksesta aiheutuneita kuluja perheen osalta on kuitenkin pidetty työntekijän veronalaisena etuna, mikä toisaalta on ristiriitaista sen osalta, että TVL:n 69 c §:n mukaan 50 prosenttia työntekijän ja tämän perheen muutto- ja matkakuluista voidaan korvata verovapaasti, kun muutto tapahtuu työntekijän työpaikan sijainnin vuoksi.

Komennusmatkavakuutuksesta aiheutuneita kuluja ulkomailta Suomeen tapahtuvan komennuksen johdosta olisi luontevaa pitää muutto- ja matkakustannuksina myös perheen osalta. Mikäli työskentelyn vuoksi aiheutuneet muutto- ja matkakulut säädettäisiin 100-prosenttisesti verovapaaksi, voitaisiin komennusmatkavakuutusta pitää myös perheen osalta täysin verovapaana etuna. Mikäli komennusmatkavakuutus päätettäisiin säätää kokonaan tai osittain verovapaaksi, olisi tämä mahdollista tehdä esimerkiksi täsmentämällä, mitä TVL:n 69 c §:n mukaisina muutto- ja matkustamiskustannukset pitävät sisällään.

## **6.2 Viranomaisrekisteröinnit ja luvat**

Työnantaja voi nykyisen verotuskäytännön mukaan kustantaa verovapaasti viisumin sekä työ- ja oleskeluluvan. Myös passi on mahdollista kustantaa erikseen määritellyissä tilanteissa verovapaasti. Oikeus- ja verotuskäytäntö on viisumin sekä työ- ja oleskeluluvan osalta selkeä eikä se siten vaatine erillistä kirjausta lakiin. Passin osalta verovapaus voitaisiin saattaa koskemaan kaikkia työskentelystä johtuvia tilanteita nykyisten rajattujen tilanteiden sijasta.

Viisumeihin, viranomaislupiin ja muihin pakollisiin viranomaisrekisteröinteihin sekä vastaaviin liittyen kustannusten korvaaminen on usein kuitenkin työnantajan intressissä, jotta työntekijä saadaan rekrytoitua työskentelemään Suomeen. Viisumin ja lupien verovapauden laajentaminen koskemaan myös työntekijän perhettä voitaisiin siten pitää perusteltuna.

Mikäli työnantajan korvaamien passeihin, viisumeihin ja lupiin liittyvien maksujen osalta päädytään siihen, että ne säädetään myös perheen osalta verovapaaksi, voitaisiin samalla tuoda muodostunut oikeus- ja verotuskäytäntö työntekijän osalta osaksi lainsäädäntöä. Tämän voisi toteuttaa esimerkiksi säätämällä uuden TVL:n 69 d §:n.

## **6.3 Rokotukset, lääkkeet ja lääkärintarkastus**

Työnantaja voi nykyisen verotuskäytännön mukaan kustantaa viisumia, työ- ja oleskelulupaa tai maahantuloa varten tarpeelliset rokotukset, lääkkeet ja lääkärintarkastukset. Perheen osalta vain työkohteen olosuhteisiin nähden tavanomaiset ja perustellut rokotukset ja lääkkeet on nykykäytännön mukaan mahdollista korvata verovapaasti. Muilta osin työnantajan korvaamat kulut katsotaan työntekijän veronalaiseksi palkaksi. Verovapauden laajentaminen maahantuloon liittyviin rokotuksiin, lääkkeisiin ja lääkärintarkastuksiin myös perheen osalta voisi olla perusteltua.

## **6.4 Viranomaisrekisteröintien ja -lupien hoitamiseksi ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostettu palvelu**

Oikeus- ja verotuskäytännössä työnantajan tarjoama palvelu viranomaisrekisteröintien ja -lupien hoitamiseksi on pääsääntöisesti katsottu työntekijän elantomenojen korvaamiseksi ja siten veronalaiseksi eduksi. Poikkeuksena tähän on KHO:n päätöksen KHO 2020:155 nojalla työntekijän oleskelulupaan liittyvä ulkopuoliselle palveluntarjoajalle maksettava palkkio tai korvaus sekä Verohallinnon kannanoton mukaan työnantajan työntekijälle kustantama veronumeron hankkimiseen liittyvä palvelu, sillä veronumeron hankkiminen on työnteon edellytys ja vastuu velvoitteen noudattamisesta on työnantajalla. Perheen osalta työnantajan korvaamat edellä mainitut palvelut lupien yms. hankkimiseksi on katsottu työntekijän veronalaiseksi ansiotuloksi.

Viranomaislupiin ja muihin pakollisiin viranomaisrekisteröinteihin liittyvien ulkopuolisilta palveluntarjoajilta ostettujen palveluiden tarjoaminen on usein kuitenkin työnantajan intressissä työntekijän rekrytoimiseksi työskentelemään Suomeen. Usein työnantaja kustantaa viranomaisasioiden hoitamispalvelun työntekijälle itselleen sekä lisäksi hänen perheenjäsenilleen, sillä tämä on usein osa niin kutsuttua rekrytointipakettia ja edellytys työntekijän rekrytoinnille Suomeen. Viisumin ja työ- ja oleskelulupien hoitamiseksi ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostetun palvelun verovapauden laajentaminen soveltumaan myös työntekijän perheenjäseniin voitaisiin pitää perusteltuna.

Henkilötunnuksen hankkimisella on työnantajan elinkeinotoimintaan liittyvä intressi, koska kun henkilötunnus haetaan viivytyksettä heti työskentelyn alkaessa, on työnantajan mahdollista raportoida palkat tulorekisteriin heti oikein eikä ilmoituksia tarvitse korjata jälkikäteen, jotta palkat rekisteröityvät esimerkiksi myös esitäytetyllä veroilmoituksella työntekijälle oikein. Henkilötunnus on myös edellytys veronumeron saamiseksi. Verovapauden laajentaminen työnantajan kustantaman ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostetun palvelun osalta koskemaan myös työntekijän henkilötunnuksen hakemista voisi siten olla perusteltua.

Nykyinen oikeus- ja verotuskäytäntö viranomaisrekisteröintien ja -lupien hankkimiseksi ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostetun palvelun osalta voitaisiin sisällyttää lainsäädäntöön esimerkiksi säätämällä uusi TVL:n 69 d §. Verovapauden laajentaminen ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostetun palvelun osalta työnantajan kustantaman passin ja henkilötunnuksen hankkimisen osalta voitaisiin toteuttaa sisällyttämällä sääntely edellä mainittuun TVL:n 69 d §:ään. Pykälään voitaisiin sisällyttää verovapauden laajennus edellä mainittujen viranomaisrekisteröintien ja -lupien osalta myös perheenjäsenille kustannetuista, ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostetuista palveluista.

Sosiaaliturvan hakemisessa on suurelta osin kyse henkilökohtaisten etujen varmentamisesta. Työnantaja on velvoitettu maksamaan ja perimään sosiaalivakuutusmaksut siitä riippumatta, onko työntekijällä päätöstä Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta vai ei. Työnantaja voi välttyä maksujen suorittamisesta ja perimisestä vain, jos työntekijällä on esittää A1-todistus tai vastaava siitä, että hän on vakuutettu jossain toisessa maassa. Sosiaaliturvan hakemisessa avustamisessa on vahvasti kyse työntekijän henkilökohtaisten asioiden hoitamisesta. Siten työnantajan tarjoama palvelu tältä osin on katsottava elantomenojen korvaamisena veronalaiseksi eduksi.

Verokortin hankkiminen sekä veroilmoituksen tarkistaminen ja mahdollinen korjaaminen on tavanomainen kansalaisen henkilökohtainen velvoite eikä niihin liity työnantajan elinkeinotoimintaan liittyvää intressiä. Siten työnantajan tarjoamana avustaminen verokortin hakemisessa tai veroilmoituksen laatimisessa on katsottava elantomenojen korvaamiseksi ja näin ollen veronalaiseksi etuudeksi.

## **6.5 Henkilökohtaisten asioiden hoitamiseksi ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostettu palvelu**

Työnantajan tarjoamat palvelut erilaisten henkilökohtaisten asioiden hoitamiseksi on oikeus- ja verotuskäytännössä katsottu henkilökohtaisten elantomenojen korvaamiseksi ja siten työntekijän veronalaiseksi tuloksi. Työnantajan henkilökohtaisten asioiden hoitamiseksi tarjoamissa palveluissa on tyypillisesti kyse erilaisista asumiseen ja uuteen asuinympäristöön sopeutumiseen liittyvistä palveluista. Verotukseen liittyen saatetaan myös tarjota veroneuvontaa. Tarjottujen palvelujen tarkoituksena on usein sujuvoittaa ja nopeuttaa uuteen arkeen siirtymistä.

Asunnon etsintä ja asuntoon liittyvien sopimusten tekeminen (esim. vuokrasopimus, kauppakirja, kotivakuutus, sähkösoopimus) tulee tyypillisesti kyseeseen jokaiselle toiselle paikkakunnalle muuttavalle henkilölle. Suomi on suurten etäisyyksien maa ja kustannuksia syntyy helposti, jos haluaa tutustua paikan päällä uuden työskentelypaikkakunnan lähetyillä sijaitseviin asuinalueisiin ja palveluihin. Kustannuksia syntyy myös, jos asunnon etsintä halutaan ulkoistaa välittäjälle. Vastaavasti paikallisliikenteen matkalippujen ja kirjastokortin

hankinta voi tulla ajankohtaiseksi paikkakunnalta toiselle muutettaessa palvelujen ollessa alueellisesti rajattuja. Kyseessä on tavanomaisista asumiseen ja asuinpaikan vaihtamiseen liittyvistä kustannuksista eli elantomenoiksi luokiteltavista kuluista.

Suomalaisen pankkitilin hankkiminen ei ole pakollinen palkan maksamiseksi. Sen sijaan pankkitilin ja siihen liittyvien nettipankkitunnusten olemassaolo tavallisesti helpottaa muiden päivittäisten henkilökohtaisten asioiden hoitamista. Pankkitilin avaamisessa on puhtaasti kyse henkilökohtaisten, työhön liittymättömien asioiden hoitamisesta. Työnantajan tarjotessa palveluita henkilökohtaisten asioiden hoitamiseksi, kyse on elantokustannusten korvaamisesta.

Verohallinnolla on nettisivuilla saatavilla useita ulkomailta Suomeen muuttavien henkilöiden verotusta koskevia ohjeita myös englannin kielellä. Yleisneuvontaa on tarjolla englanniksi myös puhelimitse taikka verotoimistossa vierailamalla. Verohallinnon tarjoama neuvonta on maksutonta. Jokaisella on mahdollisuus ostaa räätälöidympää ja henkilökohtaisen verotuksen optimointiin keskittyvää veroneuvontaa ulkopuolisilta palveluntarjoajilta. Työnantajan tarjotessa työntekijälleen ulkopuoliselta ostettua veroneuvontapalvelua, kyse on elantokustannusten korvaamisesta.

Vakiintuneesti työnantajan korvatessa työntekijän henkilökohtaisiksi elantomenoiksi katsottavia kuluja, edusta muodostuu työntekijälle palkanluonteinen veronalainen etuus. Elantomenojen korvaamiseen verovapaasti tulisi suhtautua hyvin pidättäytyvästi.

## **6.6 Komennusmatkavalmennus ja kielikoulutus**

Komennusmatkavalmennus ja kielikoulutus on oikeus- ja verotuskäytännössä rinnastettu TVL:n 69 b §:n mukaiseksi työnantajan intressissä tapahtuvaksi koulutukseksi ja siten työntekijän verovapaaksi eduksi. Perheen osalta ainoastaan koulutuksesta mahdollisesti aiheutuneet lisäkustannukset on katsottu työntekijän veronalaiseksi eduksi.

Mikäli voimassa oleva verotuskäytäntö halutaan tuoda osaksi lainsäädäntöä, olisi tämä mahdollista esimerkiksi lisäämällä TVL:n 69 b §:ään komennusmatkavalmennusta ja kielikoulutusta koskevan verotuskäytännön mukainen periaate.

## **6.7 Tavanomainen yksityinen palvelushenkilöstö ja lasten koulutus**

Yksityisen palvelushenkilöstön tavanomaisuus arvioidaan sillä perusteella, mikä on tavanomaista työskentelymaassa. Suomessa ei vakiintuneesti ole tavallista käyttää palvelushenkilöstöä, jolloin säännöksen saattaminen koskemaan myös Suomeen lähetettyjä työntekijöitä ei olisi relevantti.

Tavanomaisena lasten koulutuksena on pidetty Suomen peruskoulussa ja lukiossa annettavaa opetusta vastaavaa koulutusta. Suomessa peruskoulu ja lukiotason koulutus ovat ilmaisia. Myös osa kansainvälisistä kouluista Suomessa on julkisia ja siten ilmaisia. Tarjolla on myös yksityisiä, niin suomenkielisiä kuin kansainvälisiä kouluja. Koska tavanomaista koulutusta on kuitenkin mahdollista saada maksutta myös kansainvälisissä kouluissa, ei yksityiskoulujen perimiä ja työnantajan korvaamia lukukausimaksuja olisi perusteltua katsoa verovapaaksi etuudeksi Suomeen saapuvien työntekijöiden osalta. Työnantajan maksamien, työntekijän lapsen koulumaksujen veronalaisuutta puoltaa myös se, että ko. maksut ovat myös kansainvälisesti katsottu työnantajan korvaamana veronalaiseksi tuloksi. Myöskään koulumaksujen säättämistä verovapaaksi henkilökunta-eduksi ei pidetä perusteltuna.