

Niittylä

24.2.2006

**TYÖSUHDEMATKALIPUN KÄYTTÖÖNOTTOA
KOSKEVIA OHJEITA**

Tuloverolain muutos Vuoden 2006 alusta työnantajan työntekijälleen antaman joukkoliikenteen matkalipun verotusarvo on 75 prosenttia lipun käyvästä arvosta. Tuloverolaissa työsuhdematkalipulla tarkoitetaan työnantajan viranhaltijalle/työntekijälle antamaa henkilökohtaista joukkoliikenteen (ei koske normaalia taksiliikennettä) matkalippua asunnon ja työpaikan välistä matkaa varten.

Työsuhdematkalipulla voidaan matkustaa päivittäiset asunnon ja työpaikan väliset sekä työasiointiin liittyvät matkat. Työsuhdematkalippu ei oikeuta joukkoliikenteen käyttöön laajemmalla alueella kuin mitä on tarpeen asunnon ja työpaikan välistä matkaa varten. Vaikka lippu on pääsääntöisesti tarkoitettu asunnon ja työpaikan välistä matkaa varten, säännökseen ei liity matkojen määrään tai vuorokauden aikaan liittyvää rajoitusta, vaan työnantaja voi antaa viranhaltijalleen/työntekijälleen esimerkiksi kausilipun, jolla viranhaltija/työntekijä voi matkustaa vapaasti myös esim. vapaa-ajalla.

Työsuhdematkalippuun sisältyvän veroedun edellytyksenä on se, että matkalipun käyttöoikeus on ainoastaan viranhaltijalla/työntekijällä (etu ei siis koske haltijakohtaisia matkalippuja).

**Matkakustannusten korvauksia
koskevan liitteen 17 muutos**

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) liitteen 17 2 §:n uuden 6 momentin mukaan työnantaja voi maksaa työsuhdematkalipusta aiheutuvista kustannuksista verottomana enintään 25 %. Kustannusten jako vastaa näin ollen lounaseteleissä noudatettavaa menettelyä. Mikäli työnantaja korvaa työsuhdematkalipusta työntekijälle yli 25 %, ylittävä osa katsotaan palkaksi. Samoin katsotaan palkaksi työnantajan viranhaltijalle/työntekijälle mahdollisesti maksamat matkakorvaukset, joita ei ole mainittu liitteen 17 2 §:n 2–5 momentissa.

Kunnat/kuntayhtymät saavat vapaasti päättää, annetaanko viranhaltijoille/työntekijöille mahdollisuus lippuun vai ei, annetaanko se kaikille vai osalle henkilöstöä ja kuinka suuren osan (verottomana enintään 25 %) työnantaja maksaa lipusta. Viranhaltija/työntekijä puolestaan päättää, haluaako hän käyttää mahdollisuutta hyväksi. Asiaa harkittaessa on syytä ottaa huomioon henkilöstön tasapuolinen kohtelu. Kunta/kuntayhtymä voi esim. päättää, että työnantaja maksaa henkilöstölle annettavasta työsuhdematkalipusta kaikille samansuuruisen osan, esim. 90 euroa vuodessa, kuitenkin enintään 25 % työsuhdematkalipun tai -lippujen hinnasta. Koska KVTES:n em. määräysten mukaan työnantaja voi maksaa lipusta aiheutuvista kustannuksista verottomana enintään 25 %, jää viranhaltijan/työntekijän maksettavaksi vähintään 75 % kustannuksista, jolloin lipusta ei synny viranhaltijalle/työntekijälle veronalaista tuloa. Käytäntö olisi tällöin samanlainen kuin nykyisin lounasetelin verotuksessa. Lipusta saataviin hyötyihin ja kustannuksiin vaikuttavat toteutustavan lisäksi mm. henkilön palkka ja vähennyskelpoinen määrä työmatkakulujen verotuksessa.

Niittylä

24.2.2006

Pääsääntöisesti työnantaja hankkii matkalipun ja antaa sen viranhaltijalle/työntekijälle. Käytännön menettelytavat lipun hankinnassa voivat olla monenlaisia. Olennaista on, että työnantaja maksaa oman osuutensa lipun arvosta suoraan liikennöitsijälle/vastuu- tai lipunmyyntiorganisaatiolle esim. laskutussopimuksen perusteella. Käytännössä on tällöin mahdollista, että työntekijä itse lataa henkilökohtaisen matkakorttinsa ja työnantaja maksaa osuutensa lipun hinnasta suoraan liikennöitsijälle/vastuu- tai lipunmyyntiorganisaatiolle. Jos työnantaja korvaa viranhaltijalle/työntekijälle tämän itse hankkiman matkalipun hinnan, työnantajan maksamat määrät katsotaan kokonaisuudessaan palkaksi.

Valtiovarainministeriön asettama työryhmä on selvittänyt työsuhdematkalipun käyttöönoton periaatteita. Työryhmämuistio 12/2005 löytyy valtiovarainministeriön internet-sivuilta osoitteesta [www.vm.fi/julkaisusarjat kohdasta Työryhmämuistiot](http://www.vm.fi/julkaisusarjat/kohdasta%20Työryhmämuistiot). Muistiossa on esimerkkejä eri lippuvaihtoehdoista ja vaikutuksesta verotukseen.

Luontoisetujen huomioon ottaminen palkassa

Pääsäännön mukaan viranhaltijan/työntekijän luontoisedun arvo katsotaan tehtäväkohtaiseksi palkaksi arvioitaessa sitä, onko tehtäväkohtainen palkka virka- ja työehtosopimuksen mukainen. Tähän pääsääntöön on tehty poikkeus uudessa soveltamisohjeessa.

Verovapaata ateriaetua, työsuhdematkalipun verovapaata osaa tai työtehtäviin liittyvää matkapuhelinetua ei katsota tehtäväkohtaiseksi palkaksi, jollei siitä ole erikseen sovittu viranhaltijan/työntekijän kanssa.

Verovapaalla ateriaedulla tarkoitetaan työnantajan järjestämää työpaikkaruokailua, josta viranhaltijalta/työntekijältä peritään vähintään aterian verotusarvon suuruinen maksu, ja työnantajan viranhaltijalle/työntekijälle antamia lounasseteleitä, joiden arvosta viranhaltija tai työntekijä maksaa vähintään 75 %.

Työsuhdematkalipun työnantaja voi antaa viranhaltijalle/työntekijälle rahapalkan lisäksi. Tällöin ei ole syytä sopia viranhaltijan/työntekijän kanssa siitä, että työsuhdematkalippu katsotaan tehtäväkohtaiseksi palkaksi. Näin tehtäessä voisi syntyä ongelmia vertailtaessa yhtä vaativien tehtävien tehtäväkohtaisia palkkoja keskenään (osalla olisi työsuhdematkalippu, osalla ei). Jos työnantaja ja viranhaltija/työntekijä sopivat, että työsuhdematkalippu on osa palkkaa siten, ettei kokonaispalkka muutu, pitäisi samalla sopia siitä, että työsuhdematkalipun verovapaa osa katsotaan viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaiseksi palkaksi.

Työtehtävien perusteella annettua matkapuhelinetua ei ole käytännössä katsottu tehtäväkohtaiseksi palkaksi esimerkiksi palkkavertailuissa. Nyt asiasta on otettu soveltamisohjeeseen selventävä määräys. Tällöin työnantaja voi tarvittaessa myös lopettaa matkapuhelinedun. Mikäli työsopimuksessa olisi erikseen sovittu työntekijälle annettavasta matkapuhelinedusta, on matkapuhelinetu ilmeisesti katsottava tehtäväkohtaiseksi palkaksi, jota työnantaja ei voi ilman virka- tai työehtosopimuksen mukaista perustetta alentaa poistamalla matkapuhelinedun.