

Aluehallitus 21.06.2022 § 78

§ 78

## Henkilöstöetujen käyttöönotto

Valmistelijat / lisätiedot:  
Anne Peltola  
Kimmo Sarekoski  
etunimi.sukunimi@luvn.fi

### Päätösehdotus

Hyvinvointialuejohtaja Sanna Svahn

Aluehallitus päättää

1. ottaa käyttöön seuraavat verovapaat henkilöstöedut yhteisarvoltaan 300 euroa vuodessa: liikunta-, kulttuuri-, hyvinvointi- sekä työsuhdematkalippuetu;
2. ottaa käyttöön lounasedun, jossa työnantajan kustantaa lounaan hinnasta enintään 25 % verottajan määrittelemien verotusarvojen puitteissa;
3. ottaa käyttöön henkilöstön verovapaan huomioimisen käytännöt (esimerkiksi henkilöstön tasavuodet, perhetapahtumat, eläkkeelle jääminen) ja
4. todeta, että edellä mainittuja etuja ja huomiointia koskevia menettelyjä ja rajoituksia tarkennetaan henkilöstöjohtajan päätöksillä ja ohjeilla.

### Käsittely

Aluevaltuuston 3. varapuheenjohtaja Guzenina oli poissa kokouksesta tämän asian käsittelyn aikana klo 16.21-16.23.

Valmistelujohtaja Koskela poistui kokouksesta tämän asian käsittelyn jälkeen klo 16.23.

Tämän asian käsittelyn jälkeen pidettiin kokoustauko klo 16.23-16.48.

### Päätös

Aluehallitus hyväksyi päätösehdotuksen yksimielisesti.

### Selostus

Henkilöstöpolitiikan tarkoituksena on ilmaista ne arvot ja periaatteet, jotka ohjaavat henkilöstöasioiden hoitamista Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella. Hyvinvointialueen valmistelutyössä on tunnustettu, että henkilöstöpolitiikassa fokuksen on syytä olla toiminnan käynnistymisen kannalta tärkeiksi arvioituissa teemoissa; turvallisen siirtymän varmistaminen henkilöstön näkökulmasta ja hyvinvointialueen veto- ja pitovoimaan vaikuttavat tekijät.

Edellä todetun perusteella on syytä korostaa heti alusta alkaen hyvinvointialueen mahdollisuuksia luoda hyvää työelämää kaikille sen työntekijöille, mihin liittyy neljä kantavaa teemaa; Työsuhteen kokeminen turvalliseksi, työ tukee henkilöstön hyvinvointia, mahdollisuudet kokea onnistumisen iloa ja kehittyä työssä sekä henkilöstöresurssien riittävyys.

Henkilöstöpoliittisia periaatteita ja linjauksia tullaan laajemmin valmistelemaan hyvinvointialueen strategiatyön yhteydessä. Tärkeä osa-alue henkilöstöpolitiikan toteuttamisessa ja erityisesti työnantajamielikuvan kehittämisessä on hyvinvointialueen henkilöstölleen tarjoamat henkilöstöedut sekä muistamiskäytännöt. Erilaiset henkilöstöedut, esimerkiksi liikunnan ja hyvinvoinnin tukeminen, ovat hyvä tapa kiittää henkilöstöä tehdystä työstä sekä parantaa työnantajan imagoa ja kilpailukykyä rekrytointimarkkinoilla.

Henkilöstöetuja suunnitellessa tulee huomioida verotukselliset asiat. Verohallinnon ohjeen mukaan verottomia henkilökuntaetuja on esimerkiksi kohtuullinen terveydenhuolto, erilaiset henkilökunta-alennukset, pienimuotoiset lahjat sekä omaehtoisen virkistys- ja harrastustoiminnan tukeminen. Työnantajan on myös mahdollista tukea työntekijöiden työmatkoja sekä lounasruokailua. Henkilökuntaetujen verovapauden perusedellytyksenä on, että etu on kollektiivinen, eli se on koko henkilökunnan käytettävissä. Verovapautta ei kuitenkaan estä se, että työnantaja suhteuttaa osa-aikaisten työntekijöidensä edun määrän työntekijän työaikaan tai muutoin liittyy edun käyttöoikeuden palvelussuhteen tiettyyn kesto-aikaan.

Kollektiivisuuden lisäksi edellytetään myös, että verohallinnon eri eduille asettamia arvoja ei ylitetä. Tällä hetkellä omaehtoista liikunta- kulttuuri- ja hyvinvointitoimintaa voi tukea korkeintaan 400 eurolla vuodessa ja työmatkoja korkeintaan 3400 eurolla vuodessa. Luontoisetupäätöksen mukaisesti työnantaja voi kustantaa 25 % lounaan hinnasta verohallinnon vuosittain asettamien verotusarvojen puitteissa. Työntekijöille annettavat lahjat ovat verovapaita, kun ne ovat tavanomaisia ja kohtuullisia ja lahja on saatu muuna kuin rahana. Merkkipäivän johdosta annetun lahjan arvo voi olla enintään työntekijän 1–2 viikon bruttopalkkaa vastaava määrä ja muista syistä annetun lahjan (esimerkiksi joululahja) arvo voi olla enintään 100 euroa.

Luovuttavien organisaatioiden toimintatapojen kartoituksessa selvisi, että lähes kaikki tarjoavat erilaisia henkilöstöetuja työntekijöilleen, erityisesti liikunta- ja kulttuuriedut eri muodoissa ovat laajasti käytössä. Moni tarjoaa myös lounasedun ja pääkaupunkiseudun kunnat tukevat työntekijöiden julkisilla kulkuvälineillä tapahtuvia työmatkoja. Tämän lisäksi henkilökuntaa muistetaan erilaisten merkkipäivien johdosta, esimerkiksi tasavuosia täyttävät sekä eläkkeelle jäävät.

Myös hyvinvointialue voisi tukea työntekijöiden hyvinvointia vastaavilla eduilla ja erilaisilla muistamisilla. Laajasta alueesta johtuen henkilöstöetujen valinnassa korostuu kuitenkin mahdollisuus joustavasti valita eri etujen välillä sekä missä etuja käyttää. Esimerkiksi pelkästä työmatkaedusta, jossa työnantaja maksaa osan julkisen liikenteen lipun hinnasta, hyötyy vain noin puolet alueen henkilökunnasta. Tehdyn kartoituksen perusteella eri ikäryhmät tulisi myös huomioida paremmin sekä tulisi valita sellaisia toimintatapoja, jotka tukevat yhteisöllisyyttä. Toisin sanoen suositaan koko työyhteisölle jaettavia muistamisia, esimerkiksi henkilökunnan pienimuotoinen kiittäminen vuoden lopulla.

Henkilöstöedut on käytännön syistä helpointa toteuttaa sähköisellä ratkaisulla, sillä käyttöpaikkoja on monia koko Länsi-Uudenmaan alueella ja etua kuluu vain todellisen käytön mukaan. Sähköiset palvelut tarjoavat myös joustavuutta, sillä monessa palvelussa kokonaissaldo on kaikille sama ja työntekijä valitsee itse mihin palveluihin saldoa käyttää. Siinä missä toinen valitsee pelkkiä liikuntapalveluita voi toinen samalla arvolla maksaa osan matkalippunsa hinnasta. Edun kokonaissaldo täyttä työaikaa tekeville työntekijöille voisi olla esimerkiksi 300 euroa vuodessa, jolloin verottajan liikuntapalveluille määrittelemä arvo ei ylity.

Kaikille jaettavien henkilöstöetujen lisäksi henkilöstöä voisi myös huomioida erilaisten merkkipäivien johdosta. Näitä voisivat olla esimerkiksi tasavuosia täyttävät, perheenlisäys, eläköityminen ja opintojen loppuun saattaminen. Muistamiset on käytännöllistä toteuttaa tähän tarkoitukseen tehtyjen verkkokauppojen palveluja hyödyntäen. Hyvinvointialueella on mahdollisuus käyttää Kiitoskaupan palveluita sopimussiirron myötä. Kiitoskaupasta työntekijät voivat valita itselleen mieluisan lahjan ja myös verotukselliset seikat tulee huomioida. Muistamisten rinnalle valmistelussa on tunnistettu tarve kertapalkitsemisen mallille (verotettava palkkatulo), joka on sidoksissa työntekijän työsuoritukseen. Tämä edellyttää palkkajärjestelmän käyttöönoton jo vakiintuneen, joten kertapalkkion valmistelussa tähtäin on vuodessa 2024.

Henkilöstöetujen ja huomiointikäytäntöjen tarkempi määrittely ja ohjeistus toteutetaan henkilöstöjohtajan päätöksillä ja ohjeilla.

## **Päätöshistoria**