

Kulttuuriseteli / Kultursedel

**Työntekijän omaehtoisen kulttuuritoiminnan verovapaus /
Skattefrihet för arbetstagarens frivilliga kulturverksamhet**

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:13

Kulttuuriseteli / Kultursedel

**Työntekijän omaehtoisen kulttuuritoiminnan verovapaus /
Skattefrihet för arbetstagarens frivilliga kulturverksamhet**

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:13



OPETUSMINISTERIÖ

Undervisningsministeriet

MINISTRY OF EDUCATION

Ministère de l'Éducation

Opetusministeriö / Undervisningsministeriet

Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto / Utbildnings- och forskningspolitiska avdelningen

PL / PB 29

00023 Valtioneuvosto / Statsrådet

<http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut>

Yliopistopaino / Universitetstryckeriet, 2008

ISBN 978-952-485-503-7 (nid./htf)

ISBN 978-952-485-504-4 (PDF)

ISSN 1458-8102

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä/

Undervisningsministeriets arbetsgruppspromemorior och utredningar 2008:13

Kuvailulehti

Julkaisija
Opetusministeriö

Julkaisun päivämäärä
12.3.2008

Tekijät (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri)		Julkaisun laji Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä	
Kulttuurisetelijärjestelmätyöryhmä Puheenjohtaja: Rauno Anttila Sihteeri: Tuula Lybeck, Katri Santtila		Toimeksiantaja Opetusministeriö	
		Toimielimen asettamispvm 15.6.2007	Dnro 89/040/2007
Julkaisun nimi (myös ruotsinkielinen) Kulttuuriseteli - Työntekijän omaehtoisen kulttuuritoiminnan verovapaus Kultursedel - Skattefrihet för arbetstagarens frivilliga kulturverksamhet			
Julkaisun osat Muistio			
Tiivistelmä			
<p>Työryhmä on toimeksiantonsa mukaisesti laatinut esityksen tuloverolakiin (1535/1992) otettavista säännöksistä, joiden nojalla työntekijän omaehtoinen kulttuuritoiminta määritellään verovapaaksi. Työryhmä on myös määritellyt toiminnalle käyttöalueen rajauksen sekä laatinut ehdotuksensa hallituksen esityksen muotoon.</p> <p>Työryhmä ehdottaa laajennettavaksi tuloverolain 69 §:n soveltamisalaa. Nykyisin työnantajan järjestämä tavanomainen ja kohutuullinen, koko henkilökunnalle suunnattu virkistys- ja harrastustoiminta, kuten liikuntaseteli, on tuloverolain nojalla verovapaa etu. Työnantajan työntekijälle tarjoaman työntekijän omaehtoisen liikuntatoiminnan lisäksi myös vastaava kulttuuritoiminta säädettäisiin tietyin edellytyksin verovapaaksi henkilökuntaeduksi.</p> <p>Työryhmä ehdottaa, että tuloverolaissa määriteltäisiin nykyisen verovapaan omaehtoisen liikuntatoiminnan lisäksi se kulttuuritoiminta, joka kuuluisi verovapaan etuuden piiriin. Laissa tarkoitettaisiin kulttuuritoiminnalla käyntiä museossa, teatterissa, oopperassa, elokuvateatterissa, konsertissa, taidenäyttelyssä tai muussa vastaavassa eri taiteenaloihin liittyvässä tapahtumassa tai tilaisuudessa. Kulttuuritoimintana pidettäisiin myös käyntiä tiedekeskuksessa ja urheilutapahtumassa sekä osallistumista ohjatulle toiminnalliselle taidekursseille.</p> <p>Työryhmän ehdotukseen sisältyy myös, että laissa säädettäisiin verottomalle etuudelle 400 euron yläraja. Lähtökohtana on, että verovapaa omaehtoisen kulttuuritoiminnan maksuväline tai muu maksujärjestely voitaisiin ottaa käyttöön vuoden 2009 alusta.</p>			
Avainsanat			
kulttuuriseteli, liikuntaseteli, tuloverolaki, henkilökuntaetu, harrastus- tai virkistystoiminta			
Muut tiedot			
Sarjan nimi ja numero Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:13		ISSN 1458-8102	ISBN 978-952-485-503-7 (nid.) 978-952-485-504-4(PDF)
Kokonaissivumäärä 24	Kieli suomi ja ruotsi	Hinta	Luottamuksellisuus julkinen
Jakaja Yliopistopaino		Kustantaja Opetusministeriö	

Opetusministeriölle

Opetusministeriö asetti 15 päivänä kesäkuuta 2007 työryhmän, jonka tehtävänä oli laatia ehdotus verovapaasta kulttuurisetelijärjestelmästä, jonka käyttöön ottamisesta on mainittu pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelmassa. Työryhmän tuli tehdä esitys tuloverolakiin otettavista säännöksistä, joiden nojalla kulttuurisetelijärjestelmä määritellään verovapaaksi. Työryhmän tuli määritellä kulttuurisetelin käyttöalueen rajaus ja laatia ehdotuksensa hallituksen esityksen muotoon.

Työryhmän puheenjohtajaksi kutsuttiin johtaja Rauno Anttila ja muiksi jäseniksi neuvotteleva virkamies Hannele Koivunen, neuvotteleva virkamies Erkki Norbäck, kulttuurisihteeri Mervi Tiensuu-Nylund opetusministeriöstä sekä ylitarkastaja Sari Wulff Verohallituksesta. Työryhmän pysyvänä asiantuntijana toimi ylitarkastaja Panu Pykönen valtiovarainministeriöstä. Sihteereinä toimivat hallitusneuvos Tuula Lybeck ja ylitarkastaja Katri Santtila opetusministeriöstä.

Työryhmän tuli kuulla valtiovarainministeriön budjettiosastoa ja keskeisiä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä sekä toimialan keskeisten sidosryhmien asiantuntijoita tarkoituksenmukaiseksi katsomaassaan laajuudessa.

Työryhmän tuli saada työnsä päätökseen 31.10.2007 mennessä. Opetusministeriö jatkoi työryhmän toimikautta 29.2.2008 saakka.

Työryhmä on työnsä aikana kuullut liikuntasetelin käyttöön liittyen Helsingin kaupungin liikuntavirastoa. Lisäksi työryhmä kartoitti Suomen Teatterit ry:n avustuksella kulttuurisetelin käytön nykytilaa valtionosuutta saavien teattereiden piirissä. Työryhmä järjesti asiasta helmikuussa 2008 kuulemistilaisuuden. Kuultaviksi kutsutuille oli myös varattu mahdollisuus jättää huomionsa ehdotuksesta kirjallisesti. Kuultaviksi kutsuttiin Finlands Festivals ry, Suomen Teatteriliitto ry, Suomen Museoliitto ry, Suomen Sinfoniaorkesterit ry, Suomen Elokuvasäätiö, Suomen Kirjailijaliitto ry, Suomen Taiteilijaseura ry, FinnkinOy, Valtion liikuntaneuvosto, Elinkeinoelämän Keskusliitto EK ry, Valtion työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen Yrittäjät ry, Veronmaksajain Keskusliitto ry, Suomen Kuntaliitto, AKAVA ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, Suomen Ammatiliiton Keskusjärjestö SAK ry, Smartum Oy, Finnbody Oy, RJ - Kuntoiluseteli Oy, Lippupalvelu Oy ja Lippupiste Oy. Lisäksi työryhmä kuuli valtiovarainministeriön budjettiosastoa. Työryhmä sai 12 kirjallista lausuntoa.

Työryhmä kokoontui 8 kertaa.

Työryhmä katsoo, että työntekijöiden toimintakyky, osaaminen ja motivaatio ovat yri-

tysten ja muiden työyhteisöjen menestyksen edellytys. Työntekijöiden työkyvystä ja henkisesti hyvinvoinnista huolehtiminen on erityisen ajankohtaista nyt ja tulevaisuudessa, kun ikääntyneiden osuus työvoimasta kasvaa. Työnantajan järjestämän virkistys- ja harrastustoiminnan voidaan katsoa olevan työkykyä ylläpitävää toimintaa. Fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää ja se on perustellusti ollut vahvasti esillä niin työterveyshuollossa kuin työkykyä ylläpitävässä toiminnassakin.

Työnantajat ovat jo pitkään kannustaneet työntekijöitään huolehtimaan erityisesti fyysisestä kunnosta liikunnan avulla työkyvyn ylläpitämiseksi. Työntekijöiden käytössä on ollut mm. verovapaa liikuntaseteli, jolla palkansaaja on voinut valita harrastusmuodon ja -ajankohdan vapaasti. Sen sijaan taide- ja kulttuuripalveluita ei ole hyödynnetty vastaavassa määrin. Työnantajan työntekijälleen kustantama kulttuuriseteli ei ole täyttänyt verovapauden edellytyksiä.

Työryhmä ehdottaa laajennettavaksi tuloverolain 69 §:n soveltamisalaa. Nykyisin työnantajan järjestämä tavanomainen ja kohtuullinen, koko henkilökunnalle suunnattu virkistys- ja harrastustoiminta, kuten liikuntaseteli, on tuloverolain nojalla verovapaa etu. Työnantajan työntekijälle tarjoaman työntekijän omaehtoisen liikuntatoiminnan lisäksi myös vastaava kulttuuritoiminta säädettäisiin tietyin edellytyksin verovapaaksi henkilökuntaeduksi.

Työryhmä ehdottaa, että tuloverolaissa määriteltäisiin nykyisen verovapaan omaehtoisen liikuntatoiminnan lisäksi se kulttuuritoiminta, joka kuuluisi verovapaan etuuden piiriin. Laissa tarkoitettaisiin kulttuuritoiminnalla käyntiä museossa, teatterissa, oopperassa, elokuvateatterissa, konsertissa, taidenäyttelyssä tai muussa vastaavassa eri taiteenaloihin liittyvässä tapahtumassa tai tilaisuudessa. Kulttuuritoimintana pidettäisiin myös käyntiä tiedekeskuksessa ja urheilutapahtumassa sekä osallistumista ohjatulle toiminnalliselle taidekurssille.

Työryhmän ehdotukseen sisältyy myös, että laissa säädettäisiin verottomalle etuudelle 400 euron yläraja. Lähtökohtana on, että verovapaa omaehtoisen kulttuuritoiminnan maksuväline tai muu maksujärjestely voitaisiin ottaa käyttöön vuoden 2009 alusta.

Saatuaan tehtävänsä suoritetuksi työryhmä jättää kunnioittaen muistionsa opetusministeriölle.

Helsingissä 12. päivänä helmikuuta 2008

Rauno Anttila

Hannele Koivunen

Erkki Norbäck

Panu Pykönen

Mervi Tiensuu-Nylund

Sari Wulf

Tuula Lybeck

Katri Santtila

Sisältö / Innehåll

<u>Opetusministeriölle</u>	6
<u>Till undervisningsministeriet</u>	8
<u>Esityksen pääasiallinen sisältö</u>	11
<u>Perustelut</u>	11
1 Nykytila	11
2 Ehdotetut muutokset	13
3 Esityksen vaikutukset	15
4 Asian valmistelu	15
5 Voimaantulo	16
<u>Laki tuloverolain 69§:n muuttamisesta</u>	17
<u>Propositionens huvudsakliga innehåll</u>	18
<u>Motivering</u>	18
1 Nuläge	18
2 De viktigaste förslagen	20
3 Propositionens konsekvenser	22
4 Beredningen av propositionen	23
5 Ikraftträdande	23
<u>Lag om ändring av 69 § i inkomstskattelagen</u>	24

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi tuloverolakia. Nykyisin työnantajan järjestämä tavanomainen ja kohtuullinen, koko henkilökunnalle suunnattu virkistys- tai harrastustoiminta, kuten liikuntaseteli, on tuloverolain nojalla verovapaa etu. Työnantajan työntekijälle tarjoaman työntekijän omaehtoisen liikuntatoiminnan lisäksi myös vastaava kult-

tuuritoiminta säädettäisiin tietyin edellytyksin verovapaaksi henkilökuntaeduksi. Lisäksi laissa säädettäisiin verottomalle etuudelle 400 euron yläraja.

Laki on tarkoitettu tulevaksi voimaan päivänä kuuta 20 .

PERUSTELUT

1 Nykytila

Työntekijöiden toimintakyky, osaaminen ja motivaatio on yritysten ja muiden työyhteisöjen menestyksen edellytys. Työntekijöiden työkyvystä ja henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen on erityisen ajankohtaista nyt ja tulevaisuudessa, kun ikääntyneiden osuus työvoimasta kasvaa. Työnantajan järjestämän virkistys- ja harrastustoiminnan voidaan katsoa olevan työkykyä ylläpitävää toimintaa. Fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää ja se on perustellusti ollut vahvasti esillä niin työterveyshuollossa kuin työkykyä ylläpitävässä toiminnassakin.

Työnantajan järjestämä tavanomainen ja kohtuullinen, koko henkilökunnalle suunnattu virkistys- ja harrastustoiminta on tuloverolain (1535/1992) 69 §:n nojalla verovapaa etu. Kysymys on työnantajan etua silmällä pitäen toteutettavasta, koko henkilöstön viihtyvyyttä ja suorituskykyä tai työpaikan ihmissuhteita ylläpitävästä ja parantavasta toiminnasta, jolla ei ole mainittavaa henkilökunnan elantokustannuksia säästävää vaikutusta. Tavanomaisuutta ja kohtuullisuutta arvioitaessa merkityksellisiä ovat paitsi edun laatu ja raha-arvo myös työnantajien etuukseen antamisessa työntekijöille yleisesti noudattama käytäntö. Erityyppiset edut vaihtelevat laadultaan ja rahaa-arvoltaan.

Jotta työnantajan järjestämä virkistys- ja harrastustoiminta olisi verovapaa etu, tulee

sen olla koko henkilökunnalle suunnattu siten, että etu on samanlaisena kaikkien työntekijöiden käytettävissä. Jos työnantajalla on toimipisteitä eri paikkakunnilla, edun järjestämistapa voi olla eri toimipisteissä erilainen, kunhan kaikkien palkansaajien saama etu on kustannuksiltaan sama.

Verovapauden lähtökohtana on, että toiminta on työnantajan järjestämää. Esimerkteinä työnantajan järjestämästä verovapaasta virkistys- ja harrastustoiminnasta ovat työnantajan koko henkilökunnalleen järjestämät yhteiset liikunta- ja kulttuuritilaisuudet. Työnantajat ovat jo pitkään kannustaneet työntekijöitään huolehtimaan erityisesti fyysisestä kunnosta liikunnan avulla työkyvyn ylläpitämiseksi. Sen sijaan taide- ja kulttuuripalveluita ei ole hyödynnetty vastaavassa määrin.

Työnantaja voi järjestää henkilökunnalleen liikuntaa verovapaana esimerkiksi siten, että se itse varustaa kuntosalin tai palkkaa liikunnanohjaajan omiin tiloihinsa. Liikuntapalvelut voidaan ostaa myös ulkopuoliselta palveluntuottajalta, jolloin työnantaja maksaa kustannukset suoraan palveluntuottajalle. Henkilökunnan kulttuuri- ja muuta harrastustoimintaa voidaan pitää työnantajan järjestämänä silloin, kun työnantaja luovuttaa harrastus- ja kerhotiloja henkilökunnan käyttöön, tukee rahallisesti henkilökunnan järjestäytynyttä kerhotoimintaa tai järjestää erilaisia yhteisiä kulttuuri- tai muita harrastustilaisuuksia. Täten myös kulttuuripalvelut voidaan tietyin

edellytyksin toteuttaa ostamalla ne ulkopuoliselta. Työnantaja voi esimerkiksi ostaa tiettyyn teatteri- tai musiikkiesitykseen liput henkilökunnalleen ja työnantaja maksaa kustannukset suoraan palveluntuottajalle. Tämä edellyttää, että pääsylipuista aiheutunut kustannus on kohtuullinen. Sen sijaan ei ole mahdollista, että työnantaja maksaisi työntekijälleen pääsylippujen hintoja tiettyyn euromäärään asti.

Jos palkansaaja voi valita harrastusmuodon ja -ajankohdan vapaasti, on varsin tulkinnanvaraista, onko kysymys työnantajan järjestämästä toiminnasta vai palkansaajan omien harrastuskustannusten korvaamisesta. Tämä rajanveto-ongelma oli esillä silloin, kun liikuntaseteli tuli markkinoille. Asia ratkaistiin lisäämällä tuloverolakiin nimenomainen säännös, jossa työnantajalta saatu liikuntaseteli säädettiin verovapaaksi eduksi verovuoden 2004 alusta. Liikuntapalvelu voidaan siten nykyisin maksaa myös kolmannen tahon liikuntasetelillä. Työntekijät voivat valita liikuntapaikoista minkä tahansa paikan, joka hyväksyy kyseisen setelin maksuvälineeksi ja harrastaa haluamaan ajankohtana.

Liikuntasetelin käyttöön liittyy kuitenkin samat rajoitukset kuin muuhunkin verovapaaseen virkistys- ja harrastustoimintaan. Toiminnan on oltava työnantajan järjestämää, tavanomaista ja kohtuullista sekä koko henkilöstölle suunnattua. Lisäksi verotonta liikuntaetua, kuten liikuntaseteliä käytettäessä on voitava varmistua siitä, että etua käyttää henkilö, jolle työnantaja on sen antanut. Jos liikuntaseteleitä voivat käyttää esimerkiksi perheenjäsenet, niiden arvo on koko määrältään palkkaa.

Liikuntaseteleitä käytettäessä tavanomaisena liikuntana pidetään hallituksen esityksen laiksi tuloverolain muuttamisesta (HE 49/2003 vp) perustelujen mukaan suomalaisten yleisesti harrastamia liikuntamuotoja, kuten muun muassa kuntosali-, tai uimahallikäyntejä sekä pelivuoroja ja ohjattuja liikuntatunteja. Liikuntaseteliä ei voida käyttää esimerkiksi urheilutilaisuuksien sisäänpääsymaksuihin.

Laissa ei ole säädetty euromäärää, joka katsottaisiin säännöksen tarkoittamaksi kohtuulliseksi eduksi. Verotuskäytännössä on hyväksytty työntekijän omaehtoisen liikunta-

toiminnan kohtuullisen kustannuksen määräksi palkansaajaa kohden noin 200 euroa vuodessa. Käytännössä määrää sovelletaan, jos työnantaja on järjestänyt liikuntamahdollisuuksia myös omista tiloissaan. Jos mahdollisuus tarjotaan ainoastaan omien tilojen ulkopuolella, voi kustannus olla hieman suurempi. On myös huomattava, että muuhun virkistys- ja harrastustoimintaan annetun tuen kohtuullisuus arvioidaan erikseen. Esimerkiksi työnantajan työntekijöilleen järjestämien yhteisten teatterikäyntien kustannuksia ei sisällytetä mainittuun määrään.

Vuonna 2003 annetussa eduskunnan valtiovarainvaliokunnan mietinnössä (VaVM 24/2003 vp) todetaan, että 200 euron euromäärä on informatiivinen ja kuvaa vallitsevaa verotuskäytäntöä. Sillä ei pyritä säättämään verovapaan etuuden määrää. Edelleen valiokunta toteaa, että kysymys on pohjimmiltaan elantomenojen korvaamisesta, joten työntekijän tulee vastata pääosin itse liikunnasta aiheutuvista kustannuksistaan. Lainkohdan tarkoituksena on tarjota työnantajalle mahdollisuus kannustaa työntekijöitä liikuttamaan tavanomaisen ja kohtuullisen henkilökuntaedun turvin. Se ei oikeuta siten työnantajaa korvaamaan verovapaasti kaikkia työntekijän urheilemisesta aiheutuneita kustannuksia.

Myös kulttuuripalveluita voidaan nykyään ostaa ulkopuolisilta palveluntuottajilta kolmannen tahon seteleillä. Liikuntasetelistä poiketen työnantajan henkilökunnalleen kustantama kulttuuriseteli ei ole verovapaa. Keskusverolautakunta on julkaissut kulttuurisetelin verotuskohtelusta ennakkoratkaisun 056/2005. Keskusverolautakunta katsoi, että kyse on veronalaisesta etuudesta. Myös korkein hallinto-oikeus päätyi samaan lopputulokseen (KHO 278/2005). Työnantajan henkilökunnalleen kustantamaa mahdollisuutta käyttää kulttuuriseteliä maksuvälineenä erilaisissa kulttuurilaitoksissa ja -tapahtumissa ei siten pidetä tuloverolain 69 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettuna työnantajan järjestämänä verovapaana virkistys- ja harrastustoimintana. Työntekijän saama etu on katsottava tuloverolain 61 §:n 2 momentissa tarkoitetuksi veronalaiseksi ansiotuloksi.

Valtionosuutta saaville teattereille vuonna 2007 tehdyn kyselyn perusteella voidaan

päätellä, että kulttuurisetelin käyttö on liikuntaseteleihin verrattuna vähäistä. Syynä voi olla sen verollisuus ja kulttuurisetelin käytöstä aiheutuvat kustannukset. Sen sijaan liikuntaseteleitä käytetään aktiivisesti. Vuositasolla liikuntaseteleillä kustannetaan valtakunnallisesti useita miljoonia liikuntakäyntejä.

2 Ehdotetut muutokset

Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelmassa todetaan, että otetaan käyttöön verovapaa kulttuurisetelijärjestelmä.

Esityksessä ehdotetaan, että tavanomaista henkilökuntaetua koskevan tuloverolain 69 §:n soveltamisalaa laajennettaisiin. Ehdotuksen mukaan työntekijän veronalaiseksi tuloksi ei katsottaisi etua työnantajan työntekijöilleen tarjoamista tietyistä kulttuuripalveluista, vaikka työntekijällä olisi mahdollisuus valita useista eri harrastuskohteista ja hän voisi valita harrastusajankohdan itse. Näitä kulttuuripalveluja olisi siten mahdollisuus tarjota verovapaasti vastaavalla tavalla kuin liikuntapalveluja nykyisin. Ehdotetut säännökset mahdollistaisivat myös hallitusohjelmassa mainitun kulttuurisetelijärjestelmän verovapauden, kunhan järjestelmä täyttää käytön valvontaan ja muut esitykseen liittyvät edellytykset.

Tuloverolain 69 § n 1 momentin 4 kohtaa muutettaisiin siten, että siinä ei mainittaisi enää nimenomaisesti liikuntaseteliä. Säännökseen lisättäisiin uusi 5 momentti, jossa säädettäisiin tavanomaisesta ja kohtuullisesta työnantajan tarjoamasta työntekijän omaehtoisesta liikunta- ja kulttuuritoiminnan verovapaudesta. Säännöksen mukaan työnantajan järjestämänä virkistys- tai harrastustoimintana pidettäisiin myös työnantajan tarjoamaa työntekijän omaehtoista liikunta- ja kulttuuritoimintaa. Lain tarkoittamana kulttuuritoimintana pidettäisiin käyntiä museossa, teatterissa, oopperassa, elokuvateatterissa, konsertissa, taidenäyttelyssä tai muussa vastaavassa eri taiteenaloihin liittyvässä tapahtumassa tai tilaisuudessa. Lain tarkoittamana kulttuuritoimintana pidettäisiin myös käyntiä tiedekeskuksessa ja urheilutapahtumassa sekä osallistumisesta ohjattuun, toiminnalliseen taideturssiin. Edellytyksenä olisi, että etu on ainoastaan työntekijän käytettävissä.

Omaehtoisella toiminnalla tarkoitettaisiin sitä, että työntekijä voi harrastaa itse valitsemana ajankohtana ja valita harrastuspaikan ja -tavan useiden eri vaihtoehtojen joukosta. Edun järjestämistapa voisi olla liikuntaseteli, kulttuuriseteli tai näiden yhdistelmä taikka jokin muu vastaava järjestelmä. Edun piiriin tulisivat myös esimerkiksi erilaisten yritysten markkinoimat liput, edellyttäen, että ne oikeuttavat ainoastaan säännöksen tarkoittamiin liikunta- ja kulttuuritilaisuuksiin. Edun piirissä voisivat olla myös elokuvaliput, jos niihin järjestetään säännöksen edellyttämä edun käyttäjään liittyvä valvonta. Myös suoraan liikunta- tai kulttuuripaikkojen kanssa tehdyt kahdenväliset sopimukset kuuluisivat säännöksen soveltamisalaa.

Pykälässä tarkoitettuna toimintana ei voitaisi hyväksyä sellaista menettelyä, jossa työnantaja maksaa työntekijälle rahapalkkaa työntekijän harrastustoiminnastaan antamia kuitteja vastaan. Toiminnan olisi oltava työnantajan tarjoamaa toimintaa, jossa rahaliikenne ei kulje työntekijän kautta. Rahana maksettu palkka olisi aina veronalaista tuloa.

Ehdotetun 5 momentin edellytykset täyttävä liikunta- ja kulttuuritoiminta katsottaisiin säännöksen 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetuksi työnantajan järjestämäksi virkistys- tai harrastustoiminnaksi. Verovapauden edellytykset olisivat siten samat kuin muillakin 1 momentissa tarkoitetuilla verovapaalla henkilökuntaeduilla. Myös omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta olisi siten järjestettävä koko henkilökunnalle ja sen olisi oltava tavanomaista ja kohtuullista.

Edun raha-arvon osalta kohtuullisuus määriteltäisiin suoraan laissa 400 euroksi. Verotuskäytännössä on liikuntaseteleiden osalta nykyisin hyväksytty kohtuullisen kustannuksen määräksi palkansaajaa kohden noin 200 euroa vuodessa. Muuhun virkistys- ja harrastustoimintaan annetun tuen kohtuullisuus on arvioitu erikseen. Ehdotetun veroedun tulisi pitää sisällään sekä liikunta- että kulttuuritoiminta siten, että uudistus ei heikennä jo olemassa olevaa liikuntaetuutta. Kun verovapaan edun piiriin kuuluisi myös kulttuuritoiminta, kohtuullisen edun määräksi säädettäisiin 400 euroa. Etu sisältäisi sekä liikunta- että kulttuuritoiminnan, eikä säännös asettaisi rajoja sille, miten määrä jakautuu liikunta- ja

kulttuuripalvelujen kesken. Verovapaan edun arvo laskettaisiin työnantajakohtaisesti. Jos työnantaja tarjoaisi omaehtoista liikunta- tai kulttuuritoimintaa säännöksessä mainittua määrää enemmän, tämän yli menevä osa katsottaisiin työntekijän veronalaiseksi tuloksi. Ylimenevästä osuudesta ei kuitenkaan olisi suoritettava työnantajan sosiaaliturvamaksua eikä sairausvakuutuksen päivärahamaksua, sillä näitä maksuja koskevan lainsäädännön mukaan maksuja ei peritä henkilökuntaedusta.

Pykälän 5 momentissa lueteltaisiin työntekijän omaehtoinen virkistys- ja harrastustoiminta, jota pidettäisiin verovapaana. Verovapaana tavanomaisena liikuntana pidettäisiin edelleen suomalaisten yleisesti harrastamia liikuntamuotoja, kuten kuntosalii- ja uimahallikäyntejä sekä ohjattuja liikuntatunteja. Maksuvälineenä voisi edelleen toimia nykyisin 1 momentin 4 kohdassa mainittu liikuntaseteli. Tältä osin esityksellä ei olisi tarkoitus muuttaa nykyistä käytäntöä liikunnan osalta.

Verovapaana omaehtoisena 5 momentissa tarkoitettuna kulttuuritoimintana pidettäisiin työntekijän käyntiä museossa, teatterissa, oopperassa, elokuvateatterissa, konsertissa, taidenäyttelyssä taikka vastaavassa muussa eri taiteenaloihin liittyvässä tapahtumassa tai tilaisuudessa. Vastaavana muuna eri taiteenaloihin liittyvänä tapahtumana tai tilaisuutena pidettäisiin elokuva-, kirjallisuus-, kuva-, muotoilu-, näyttämö-, rakennus-, sävel-, tanssi-, valokuva- ja sirkustaiteeseen liittyviä tapahtumia ja tilaisuuksia. Veroedulla tuettaisiin sisäänpääsymaksuja näihin tilaisuuksiin. Verovapauden piiriin eivät kuuluisi messu- ja huvipuistokäynnit. Tavarankuokrausta, kuten esimerkiksi videovuokrausta tai tavarahankintoja, kuten esimerkiksi kirjahan- kintoja, ei voitaisi pitää pykälän tarkoittamana verovapaana kulttuuritoimintana. Verovapauden piiriin kuuluisi myös käynti tiedekes- kuksessa ja urheilutapahtumassa.

Verovapaana työntekijän omaehtoisena toimintana voitaisiin pitää myös omaehtoista osallistumista ohjatuille toiminnallisille tai- dekurssille. Työnantaja voisi ehdotetun 5 momentin nojalla tarjota työntekijöilleen verovapaasti osallistumista työntekijän valitse- mille elokuva-, kirjallisuus-, kuva-, muotoi-

lu-, näyttämö-, rakennus-, sävel-, tanssi-, va- lokuva- ja sirkustaiteen kurssille. Verova- paana taidekurssina pidettäisiin osallistumis- ta esimerkiksi edellä mainittujen taiteenalo- jen kurssitoimintaan, joka olisi työpajatyyp- pistä, jossa toiminta olisi ohjattua ja jossa lähtökohtana olisi itse tekeminen. Taidekurs- sien materiaalihankinnat eivät kuitenkaan kuuluisi verovapauden piiriin. Momentin so- veltamisalan piiriin eivät myöskään kuuluisi esimerkiksi kielikoulutus ja taidekurssit, joita voidaan käyttää tutkinnon osana tai johtavat tutkintoon.

Verovapauden edellytyksenä olisi, että etu on ainoastaan työntekijän käytettävissä. Näin ollen lippujen, seteleiden tai muiden maksu- järjestelyjen olisi oltava henkilökohtaisia. Riippumatta siitä onko liikunta- ja kulttuuri- palvelu järjestetty jollakin edellä kuvatulla maksuvälineellä tai kahden välisellä sopi- muksella tulee maksuvälineen olla työnteki- jän nimellä tai muulla sellaisella tavalla yksi- löity, että työntekijä voidaan sitä käytettäessä tunnistaa. Mikäli näin ei meneteltäisi olisi niistä saatava etu koko määrältään ve- ronalaista tuloa. Jos palveluntarjoaja on sopi- nut edellä mainittujen maksuvälineiden vas- taanottamisesta maksuksi tai muusta maksu- järjestelystä liikunta- ja kulttuuritoiminnassa, on palvelun tarjoajan aina tarkistettava käyt- täjän henkilöllisyys. Jos tunnistaminen tapah- tuisi esimerkiksi numerosarjan avulla, on esimerkiksi lippuun viimeistään sitä luovutet- taessa kirjoitettava nimi, jotta setelin yhteys käyttäjään voidaan tarvittaessa jälkikäteen aina todeta.

Riittävästä valvonnasta huolehtiminen on työnantajien, palveluntuottajien ja maksujär- jestelyjen tuottajien edun mukaista, sillä jär- jestely ei kuuluisi verovapauden piiriin, jollei se täytä 5 momentissa säädettyjä kaikkia, myös valvontaan liittyviä edellytyksiä. Ehdot- etun 5 momentin voimaantullessa myös ny- kyisten liikuntasetelijärjestelmien olisi ve- roetuuden säilyttääkseen huolehdittava siitä, että ne täyttäsivät edun valvontaan liittyvät kriteerit.

Mikäli maksuvälineenä on seteli tai sitä vastaava, sillä ei saa hankkia sellaisia sarja- lippuja joiden käyttäjää ei myöhemmin voida todeta. Setelillä voitaisiin siten hankkia aino- astaan yksittäisiä palveluja tai henkilökohtai-

sia sarjalippuja. Lisäksi edellytettäisiin, ettei seteliä tai muuta maksuvälinettä voitaisi muuttaa rahaksi eikä siitä olisi mahdollisuutta saada rahaa takaisin, jos palvelun hinta jää alle setelin arvon.

Säännös ei koskisi tilanteita, joissa työnantaja järjestää yhteisen liikunta- tai kulttuuritilaisuuden työntekijöilleen. Tällöin edun verovapautta arvioitaisiin ainoastaan 1 momentin 4 kohdan perusteella. Yhteistilaisuuksia ei siten laskettaisi mukaan 5 momentissa tarkoitettujen etuuden arvoon. Myöskään työnantajan omissa tiloissa harrastamista, esimerkiksi työnantajan tiloissa olevan kuntosalin käyttöä ei laskettaisi mukaan 5 momentissa tarkoitettuun toimintaan. Esityksellä ei ole muutoinkaan tarkoitus muuttaa työnantajan työntekijöilleen kollektiivisesti järjestämien virkistys- tai harrastustilaisuuksien verotuskohtelua, vaan näiden tilaisuuksien veronalaisuutta arvioitaisiin edelleen ainoastaan 1 momentin 4 kohdan vakiintuneen tulkinnan mukaisesti.

3 Esityksen vaikutukset

3.1 Taloudelliset vaikutukset

Verovapaan virkistys- ja harrastustoiminnan laajentaminen esityksessä tarkoitettulla tavalla työntekijän omaehtoiseen liikunta- ja kulttuuritoimintaan alentaisi verotuloja arviolta enimmillään vajaalla 10 miljoonalla eurolla. Valtion osuus olisi noin 5,5 miljoonaa euroa, kuntien osuus 4 miljoonaa euroa, Kansaneläkelaitoksen osuus 0,3 miljoonaa euroa ja seurakuntien osuus 0,2 miljoonaa euroa.

Verovapaan virkistys- ja harrastustoiminnan piirissä tällä hetkellä olevia liikuntaseteleitä käytetään noin viisi miljoonaa kappaletta vuosittain. Työnantaja voi verovapaasti antaa yhtä työntekijää kohti noin 200 eurolla liikuntaseteleitä vuodessa. Liikuntaseteleiden osalta verotuottomenetykset ovat noin 9 miljoonaa euroa. Omaehtoisen verovapaan toiminnan laajentuessa kulttuuripalveluihin ja enimmäismäärän korottuessa 400 euroon työntekijää kohti verotuottomenetysten voidaan arvioida kaksinkertaistuvan. Osa tästä kohdistuisi kulttuuripalvelujen käyttöön ja osa lisääntyneeseen liikuntapalvelujen käyttöön. Lisäksi verovapauden laajentuessa omaehtoiseen kulttuuritoimintaan, järjestel-

män piiriin tulisi todennäköisesti kokonaan uusia työntekijöitä. Ainakin ensimmäisinä vuosina verotuottomenetykset jäisivät kuitenkin todennäköisesti mainittua arviota pienemmiksi, sillä työnantajat eivät todennäköisesti heti ottaisi käyttöön verovapaita kulttuuriseteleitä.

3.2 Yhteiskunnalliset vaikutukset

Terve ja toimintakykyinen väestö on hyvinvointiyhteiskunnan perustekijöitä. Samoin toimivat hyvinvointipalvelut ovat alueiden kilpailukyvyyn ja työvoiman saannin ja pysyvyyden kannalta olennainen tekijä. Peruspalvelujen lisäksi kulttuuri-, liikunta- ja muiden vastaavien hyvinvointipalveluiden merkitys taloudellisen kasvun edistäjänä ja työpaikkojen tarjoajana on tulevaisuudessa Suomen kaltaisissa kehittyneissä yhteiskunnissa keskeinen.

Esityksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia tukea henkilöstön työhyvinvointia laajentamalla henkilöstöpolitiikan keinovalikoimaa sellaisilla työhyvinvointiin liittyvillä toimenpiteillä ja toimintamalleilla, joilla tuetaan työvoiman työssä jaksamista, -viihtymistä ja -pysymistä. Terve ja toimintakykyinen henkilöstö on yksi toimivan työyhteisön perusedellytys.

Mielen ja kehon hyvinvointiin vaikuttavilla tekijöillä on vaikutus myös luovaan toimintaan sekä ongelmanratkaisukykyyn ja tätä kautta uusien innovaatioiden syntyyn. Haasteena on kilpailukyvyyn turvaaminen. Kulttuurin ja liikunnan merkitys terveyden ylläpitäjänä, sairauksien ennaltaehkäisijänä mutta myös toimintakyvyn ja osaamisen kehittäjänä on osoitettu lukuisin tutkimuksin. Niillä on positiivinen yhteys yrityksen ilmapiiriin, esimiesten ja alaisten suhteeseen ja ihmisten motivaatioon.

Ehdotetun verovapauden laajennuksen voidaan odottaa lisäävän kulttuuripalvelujen käyttöä, mikä puolestaan vahvistaa kulttuurin yhteiskunnallista asemaa ja parantaa kulttuurialan työllisyyttä.

4 Asian valmistelu

Ehdotus on valmisteltu opetusministeriön asettamassa työryhmässä, jossa oli opetusmi-

nisteriön lisäksi valtiovarainministeriön ja verohallituksen edustus.

Työryhmä on työnsä aikana kuullut liikuntasetelin käyttöön liittyen Helsingin kaupungin liikuntavirastoa. Lisäksi työryhmä kartoitti Suomen Teatterit ry:n avustuksella kulttuurisetelin käytön nykytilaa valtionosuutta saavien teattereiden piirissä. Työryhmä järjesti asiasta helmikuussa 2008 kuulemistilaisuuden. Kuultaviksi kutsutuille oli myös varattu mahdollisuus jättää huomionsa ehdotuksesta kirjallisesti. Kuultaviksi kutsuttiin Finlands Festivals ry, Suomen Teatteriliitto ry, Suomen Museoliitto ry, Suomen Sinfoniaorkesterit ry, Suomen Elokuvasäätiö, Suomen Kirjailijaliitto ry, Suomen Taiteilijaseura ry, Finnkino Oy, Valtion liikuntaneuvosto, Elinkeinoelämän Keskusliitto EK ry, Valtion työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen Yrittäjät ry, Veronmaksajain Keskusliitto ry, Suomen Kuntaliit-

to, AKAVA ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Smartum Oy, Finnbody Oy, RJ - Kuntoiluseteli Oy, Lippupalvelu Oy ja Lippupiste Oy. Lisäksi työryhmä kuuli valtiovarainministeriön budjettiosastoa. Työryhmä sai 12 kirjallista lausuntoa.

Kuulemistilaisuudessa suhtauduttiin pykälän soveltamisalan laajentamiseen yleisesti ottaen myönteisesti. Kantaa otettiin muun muassa pykälän soveltamisalan rajauksiin, euromäärän toteamiseen lain tasolla sekä järjestelmän valvontaan liittyviin asioihin.

5 Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan päivänä kuuta 20 .

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

tuloverolain 69 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä joulukuuta 1992 annetun tuloverolain (1535/1992) 69 §:n 1 momentin 4 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1065/2003, sekä lisätään 69 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 1086/2000 ja 561/2004 sekä mainituksa laissa 1065/2003, uusi 5 momentti, seuraavasti:

69 §

Tavanomainen henkilökuntaetu

Veronalaiseksi tuloksi ei katsota, ellei edellä säädetystä muuta johdu, koko henkilökunnan tai työnantajan palveluksesta eläkkeellä olevien työntantajalta saamaa tavanomaista ja kohtuullista:

4) etua työnantajan järjestämästä virkistys- tai harrastustoiminnasta;

Edellä 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettuna etuna pidetään myös enintään 400 euron vuosittaista etua työnantajan tarjoamasta

työntekijän omaehtoisesta liikunta- ja kulttuuritoiminnasta. Tässä momentissa kulttuuritoiminnalla tarkoitetaan käyntiä museossa, teatterissa, oopperassa, elokuvateatterissa, konsertissa, taidenäyttelyssä tai muussa vastaavassa eri taiteenaloihin liittyvässä tapahtumassa tai tilaisuudessa. Kulttuuritoimintana pidetään myös käyntiä tiedekeskuksessa ja urheilutapahtumassa sekä osallistumista ohjatuille toiminnalliselle taidekurssille. Edellytyksenä on, että etu on ainoastaan työntekijän käytettävissä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta .

- Helsingissä päivänä kuuta 200 .

Tasavallan Presidentti

Ministeri

Jakelussa mainitut

Pvm 12.3.2008



OPETUSMINISTERIÖ

MERITULLINKATU 10, HELSINKI

PL 29

00023 VALTIONEUVOSTO

PUH. (09) 160 04

FAX (09) 135 9335

etu.sukunimi@minedu.fi

Undervisningsministeriet

Sjötullsgatan 10, Helsingfors

PB 29

00023 Statsrådet

Tel. (09) 160 04

Fax (09) 135 9335

fu.efternamn@minedu.fi

MINISTRY OF EDUCATION

MERITULLINKATU 10, HELSINKI

P.O. BOX 29

FIN-00023 GOVERNMENT

FINLAND

TEL. +358 9 160 04

FAX +358 9 135 9335

gfu ou suva.sme@minedu.fi

Ministère de l'Éducation

Meritullinkatu 10, Helsinki

B.P. 29

FIN-00023 Gouvernement

Finlande

Tél. +358 9 160 04

Fax +358 9 135 9335

pre.n.m@minedu.fi

www.minedu.fi

Asia: muistio verovapauden laajentamisesta koskemaan kulttuuriseteliä

Opetusministeriö lähettää käyttöönnne ns. verovapaata kulttuurisetelijärjestelmää koskevan muistion, joka luovutettiin ministeri Wallinille 12.3.2008. Samalla ministeriö kiittää kaikkia 6.2.2008 kuulemistilaisuuteen osallistuneita tahoja niiden panoksesta muistion valmisteluvaiheessa.

Katri Santtila

Ylitarkastaja

Liite: Kulttuuriseteli, muistio työntekijän omaehtoisen kulttuuritoiminnan verovapaudesta

Jakelu:

- Finlands Festivals
- Suomen Teatteriliitto
- Suomen Museoliitto
- Suomen Sinfoniaorkesterit Suomen Elokuvasäätiö
- Suomen Kirjailijaliitto
- Suomen Taiteilijaseura
- Finnkino
- Valtion liikuntaneuvosto
- Elinkeinoelämän Keskusliitto
- Valtion työmarkkinalaitos
- Kunnallinen työmarkkinalaitos
- Suomen Yrittäjät
- Veronmaksajien keskusliitto
- Suomen Kuntaliitto
- Akava
- STTK
- SAK
- Smartum
- Finnbody
- RJ - Kuntoiluseteli
- Lippupalvelu
- Lippupiste