Lakimies Kirsi Parnila
Helsingin seudun kauppakamari

**Luontoisedut erilaisten työstä poissaolojen aikana**

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että osa palkasta annetaan työntekijälle muuna vastikkeena kuin rahana. Tämä osa palkkaa on työntekijän luontoisetua. Tavallisia luontoisetuja ovat puhelin- ja autoetu. Koska luontoisetu on osa työntekijän palkkaa, työnantaja ei voi sitä yksipuolisesti poistaa ilman erityistä syytä. Työsopimukseen voidaan kuitenkin ottaa ehto työnantajan yksipuolisesta oikeudesta muuttaa luontoisetu rahaksi, tai työnantaja ja työntekijä voivat erikseen sopia siitä, että luontoisetu voidaan ottaa pois käytöstä ja korvata rahapalkkana.

Koska luontoisedut ovat osa palkkaa, menettely luontoisetujen kanssa poissaolojen aikana on erilaista riippuen siitä, onko poissaolo palkallista vai palkatonta. Palkallisen poissaolon aikana luontoisedut pidetään voimassa normaalisti, elleivät työnantaja ja työntekijä toisin sovi. Näin ollen luontoisedut pidetään työntekijän käytössä esimerkiksi palkallisen sairausloman aikana tai työehtosopimuksen mukaisen äitiysajan palkanmaksujakson ajan. Luonnollisesti myös vuosiloman aikana luontoisedut ovat työntekijän käytössä normaalisti. Lähtökohtaisesti myös irtisanomisajalla työntekijällä on oikeus luontoisetuihin, vaikka hänet olisi vapautettu työvelvoitteesta, jollei muuta sovita.

Jos työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta työntekijän poissaolon ajalta, myös luontoisedut jätetään antamatta. Näin esimerkiksi lomautuksen, palkattoman perhevapaan, vuorotteluvapaan tai minkä tahansa palkattoman vapaan ajalta työnantaja voi jättää luontoisedut antamatta työntekijälle. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia, että esimerkiksi auto on työntekijän käytössä palkattoman vapaan aikana, mutta työntekijä maksaa työnantajalle vastiketta sen käytöstä. Vastike voi olla työnantajalle aiheutuvien kulujen suuruinen, mutta sen tulee olla vähintään edun, tässä tapauksessa auton, verotusarvon suuruinen, jotta työntekijälle ei syntyisi verotettavaa etua palkattoman jakson aikana.

Puhelimen osalta siis riittää, että työntekijä maksaa puhelimen käytöstä sen verotusarvon verran eli 20 euroa kuukaudessa, mutta käytännössä useammin sovitaan, että työntekijä maksaa itse puhelinlaskunsa.

Asuntoetu poikkeaa kuitenkin edellä mainitusta. Työntekijällä on oikeus käyttää palkkaetuna annettua asuntoa myös sen ajan, kun työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn kuten sairauden, perhevapaan, opintovapaan, vuorotteluvapaan tai lomautuksen vuoksi. Jos työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta poissaolon ajalta, sillä on oikeus periä asunnon käytöstä vastiketta. Käytännössä vastikkeen määränä käytetään asunnon verotusarvoa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Lisäksi vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Myös verovapaiden henkilökuntaetujen osalta menetellään käytännössä edellä mainitulla tavoin. Työnantajan ei tarvitse antaa esimerkiksi liikunta- tai kulttuuriseteleitä, henkilökunta-alennuksia tai vapaaehtoista työterveyshuoltoetuutta palkattomien vapaiden aikana.

Työnantajan olisi hyvä laatia henkilöstölle selkeät ohjeet luontoisetujen ja henkilöstöetujen käsittelystä poissaolojen aikana. Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tässäkin asiassa tasapuolisesti ja lähtökohtaisesti laatia ohjeet siten, että menettely etuuksien suhteen olisi työntekijöille tasapuolinen ja syrjimätön.