

Koulutusetuus irtisanomisen yhteydessä

Työntekijöiden muutosturvaan liittyvissä keskusteluissa on noussut esiin mahdollisuus tarjota irtisanotuille työntekijöille tietynarvoinen koulutusetuus. Esillä on ollut alla oleva kirjaus:

- yli 50 työntekijän yrityksissä työntekijälle tarjotaan irtisanomisajan palkan ohella oikeus yhden kuukauden palkkaa vastaavaan etuuteen, joka on käytettävissä koulutuksen hankkimiseen (toteutus niin, että työntekijälle ei tule uudesta etuudesta veroseuraamuksia)

Suomen verojärjestelmä perustuu hallitusohjelmassakin linjattuun laajaan veropohjaan. Työnantaja ei voi tarjota työntekijöilleen tai irtisanotuille työntekijöilleen millaista tahansa koulutusta ilman, että siitä syntyisi työntekijälle veronalaista tuloa. Esillä ollut ehdotus kuukauden palkkaa vastaavasta millaisesta tahansa koulutuksesta tarkoittaisi siten uuden verotuen luomista, joka on vastoin laajan veropohjan peruseriaatetta. Kyseisen tyyppisellä verotuella voidaan arvioida olevan suhteellisen pieni merkitys työntekijöiden muutosturvaan koskevassa kokonaisuudessa verrattuna siihen, että kyseessä olisi merkittävä ja ongelmallinen poikkeus verojärjestelmään.

Nykyisen verolainsäädännön sekä oikeus- ja verotuskäytännön pohjalta työnantajan järjestämän koulutuksen verokohtelu riippuu koulutuksen sisällöstä ja tarpeellisuudesta, ei koulutuksen hinnasta tai edun arvosta. Työnantajat voivat nykyisin järjestää irtisanotuille tai irtisanoutuneille työntekijöilleen uudelleentyöllistymistä edistävää valmennusta, jolla edistetään ja nopeutetaan työntekijöiden uudelleen työllistymistä ilman, että työntekijälle aiheutuu siitä veronalaista tuloa.

Vero-osaston näkemyksen mukaan muutosturvaan liittyvä koulutusedun tarjoaminen voitaisiin kirjata ja toteuttaa seuraavalla tavalla:

- yli 50 työntekijän yrityksissä työntekijälle tarjotaan irtisanomisajan palkan ohella oikeus uudelleen työllistymistä edistävään valmennukseen. Uudelleensijoittumisvalmennus sisältäisi tyypillisesti mm. työntekijän henkilökohtaisten osaamisalueiden ja vahvuuksien kartoituksen, työnhakusuunnitelman laatimisen, opastuksen yksilöllisen ansioluettelon ja työhakemusten laatimisessa sekä työhaastatteluihin valmistautumisessa, eri työnhakumenetelmien ja -kanavien käytön oppimisen sekä työntekijän tukemisen ja opastamisen aktiivisessa työhauussa.

Yllä olevan kirjauksen perusteella muutosturvaan liittyvästä koulutusedusta ei seuraisi irtisanotulle työntekijälle veronalaista tuloa.

Esillä olleen ehdotuksen ongelmia

Kyse olisi merkittävästä ja ongelmallisesta poikkeuksesta verojärjestelmäämme.

Esillä olleen ehdotuksen mukaan koulutukseen annettavan verotuen määrä riippuisi henkilön palkkatasosta eikä koulutustarpeesta. Tätä voidaan pitää erikoisena. On perusteltua kysyä, onko hyväpalkkainen johtaja suuremman uudelleen työllistymistä edistävän koulutuksen tarpeessa kuin esimerkiksi pienempipalkkainen tuotantotyöntekijä? Ei olisi myöskään hyväksyttävää, että verotuen saisi 51 henkilöä työllistävässä yrityksessä mutta ei 50 henkilöä työllistävässä yrityksessä työskenneltäessä.

Ehdotus toisi lisäksi mukanaan monimutkaisia laskentasääntöjä muun muassa siitä, miten työntekijämäärä lasketaan (ajankohta, osa-aikaiset, harjoittelijat yms.) ja miten kuukauden palkka määritellään (mm. bonuksien ja lisien kohdentaminen). Keitä verotuki koskisi? Koskisiko se myös esimerkiksi yrityksen omistajaa, joka lopettaa työskentelyn yrityksessä?

On myös epäselvää miten edun antaminen on ajateltu toteutettavan. Sopivaa koulutusta ei välttämättä ole tiedossa irtisanomishetkellä mutta rahana tulevaa koulutusta varten etua ei voitaisi antaa, sillä Verohallinto ei voi seurata irtisanottujen henkilöiden rahankäyttöä. Uusia kulttuuriseteleiden kaltaisia seteliviritelmiä tulisi välttää.