



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Elisa Flink

Osakeperusteisten kannustinjärjestelmien verotus

Tarkastelussa TVL 66 §:n mukaiset järjestelyt

Laskentatoimen ja rahoituksen
akateeminen yksikkö
Talousoikeuden pro gradu -tutkielma
Kauppatieteiden maisteriohjelma

Vaasa 2023

VAASAN YLIOPISTO**Laskentatoimen ja rahoituksen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Elisa Flink		
Tutkielman nimi:	Osakeperusteisten kannustinjärjestelmien verotus : Tarkastelussa TVL 66 §:n mukaiset järjestelyt		
Tutkinto:	Kauppatieteiden maisteri		
Oppiaine:	Talousoikeus		
Työn ohjaaja:	Juha Lindgren		
Valmistumisvuosi:	2023	Sivumäärä:	81

TIIVISTELMÄ:

Erilaisia osakeperusteisia kannustinjärjestelmiä on ollut Suomessa käytössä jo 1980-luvulta alkaen ja järjestelyiden vaikutus työntekijöiden sitoutumisen vahvistamisessa on merkittävä. Osakeperusteisista kannustinjärjestelmistä saatava tulo on veronalaista, ja säännökset verotuksen suhteen löytyvät tuloverolain 66 ja 66 a §:istä. Tässä tutkielmassa keskitytään TVL 66 §:n mukaisesti verotettavista kannustinjärjestelmistä saadun tulon verokohteluun järjestelyyn osallistuvan työntekijän tuloverotuksen näkökulmasta. Pykälän sisällön mukaisesti tarkastelu keskittyykin työsuhdeoptiosta ja henkilöstöannista saatavan tulon verotukseen. TVL 66 § on säilynyt ennallaan jo pitkään, mutta sen momenttien tulkitseminen on osoittautunut tietyn osin hankalaksi, ja asiaan liittyvää oikeuskäytäntöä onkin kertynyt suhteellisen paljon.

Työsuhdeoptiosta saatavan tulon verotuksesta säädetään TVL 66.3 §:ssä, kun taas henkilöstöannista saatavan tulon verotusta säätelevät säännökset keskittyvät saman pykälän kahteen ensimmäiseen momenttiin. Tutkielmassa selkeytetään molempien järjestelyiden määritelmät mahdollisen muun lainsäädännön kautta ja lisäksi tuloverolain mukaisesti. Tutkielmassa havainnoidaan sekä työsuhdeoptiosta että henkilöstöannista saatavan tulon verotuksen päälinjat, mahdolliset kompastuskivet ja rajanvetokysymykset siten, että tulon verotuksesta muodostuu selkeä kokonaiskuva. Tarkoituksena onkin porautua TVL 66 §:n momentteihin tulkitsemalla pykälien soveltamisedellytyksiä, järjestelyistä saatavan edun muodostumista ja kuinka sitä verotetaan.

Tutkielman tavoitteena on selkeyttää molemmista käsiteltävistä järjestelyistä saatavan tulon verokohtelun nykytila: millaiseksi se on muodostunut lain, sen esitöiden ja oikeuskäytännön valossa. Tutkielma ei ole varsinaisesti vertaileva tutkimus, mutta kummankin järjestelyn verokohtelua tarkastelemalla pyritään löytämään myös näkemys siitä, onko jompikumpi järjestelyistä tuloverotuksen näkökulmasta suotuisampi järjestelyyn osallistuvalla henkilöllä. Lisäksi tarkoituksena on selvittää, löytyykö järjestelyiden osalta sellaisia tekijöitä, joiden avulla työntekijä voi vaikuttaa saamansa edun verotukseen. Tutkielma on oikeusdogmaattinen, eli lainopillinen. Pääasiallisina lähteinä toimivat lait, virallislähteet, alan artikkelit ja oikeuskirjallisuus.

Työsuhdeoptiosta sekä henkilöstöannista saatavan tulon verotusta tarkastelemalla tutkielmassa päädytään muutamiiin havaintoihin. Ensinnäkin molempien järjestelyiden verotuksesta löytyy useita rajanvetotilanteita ja tulkintamahdollisuuksia. Myös muutamia sellaisia seikkoja on havaittavissa, mitkä toimivat tärkeinä tekijöinä sen suhteen, kumpi järjestely voisi olla työntekijän verotuksen kannalta edullisempi. Työntekijän vaikutukset järjestelystä saadun edun verotukseen ovat sen sijaan rajalliset, mutta joitakin vaikutusmahdollisuuksia on silti tunnistettavissa.

AVAINSANAT: tuloverolaki, osakeperusteinen kannustinjärjestelmä, työsuhdeoptio, henkilöstöanti, työsuhdeeseen perustuva osakeanti

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimuksen tausta	6
1.2	Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma	7
1.3	Aiheen rajaus ja tutkielman rakenne	8
1.4	Tutkimusmetodi ja lähdeaineisto	9
2	Osakeperusteiset kannustinjärjestelmät	13
2.1	Kannustinjärjestelmistä yleisesti	13
2.2	Työsuhdeoptio	16
2.3	Henkilöstöanti	17
2.4	Henkilöstöannin ja työsuhdeoptio välinen rajanveto	21
3	Työsuhdeoptioiden verotus	26
3.1	Työsuhdeoptio määritelmä verotuksessa	26
3.2	Edun veronalaisuus	34
3.3	Työsuhdeoptio käyttäminen	38
4	Henkilöstöannin verotus	43
4.1	Henkilöstöannin määritelmä verotuksessa	43
4.2	Edun veronalaisuus	44
4.3	Työsuhde edun perustana	47
4.4	Henkilöstön enemmistö	53
5	Veronalaisen edun määrä	57
5.1	Veronalaisen edun määrästä yleisesti	57
5.2	Käyvän arvon määrittäminen julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta	59
5.2.1	Työsuhdeoptio	59
5.2.2	Henkilöstöanti	64
5.3	Käyvän arvon määrittäminen muiden kuin julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta	67
5.3.1	Työsuhdeoptio	67
5.3.2	Henkilöstöanti	69

6 Johtopäätökset	71
Lähteet	78
Oikeustapaukset	81

Taulukot

Taulukko 1. Yksinkertaistettu tiivistelmä työsuhdeoption käyttämisestä.

42

Lyhenteet

HE	Hallituksen esitys
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KVL	Keskusverolautakunta
OYL	Osakeyhtiölaki (21.7.2006/624)
T	Taltio
TVL	Tuloverolaki (30.12.1992/1535)
Verotusmenettelylaki	Laki verotusmenettelystä (18.12.1995/1558)
VAVM	Valtiovarainministeriön mietintö
VOVA	Veronsaajien oikeudenvilvontayksikkö

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta

Osakeperusteisia kannustinjärjestelmiä on ollut Suomessa käytössä jo pitkään, ja yleistyneet 1990-luvulta alkaen. Esimerkiksi ensimmäisiä optiojärjestelyitä on kuitenkin toteutettu jo 1980-luvulla, jolloin järjestelyä tarjottiin lähinnä pörssiyritysten johtohenkilöille¹. Nykyään kannustinjärjestelmien käyttö on levinnyt muidenkin kuin pörssiyritysten käyttöön. Järjestelyitä tarjotaan yhtiöissä myös aiempaa laajemmalle joukolle, eli kyse ei ole enää pelkästään johtohenkilöiden palkitsemiskeinosta². Kannustinjärjestelmien yleistymisen ja kohdejoukon laajentumisen myötä järjestelyistä kannettavien verotulojen määrä on luonnollisesti suurempi, mikä korostaa järjestelyiden verokohtelun tutkimisen merkitystä.

Eri osakeperusteisten kannustinjärjestelmien verokohtelusta on syntynyt paljon keskusverolautakunnan ennakkoratkaisuja sekä oikeuskäytäntöä etenkin korkeimmasta hallinto-oikeudesta, mikä kertoo osaltaan tutkimuksen aiheen merkityksellisyydestä: osakeperusteisten kannustinjärjestelmien verotuksen sääntely nostaa esiin soveltamiskysymyksiä sekä eriäviä näkemyksiä verovelvollisten ja voimassa olevan sääntelyn tarkoituksen välillä. Siksi aiheesta onkin tärkeää löytää tutkimuksen kautta mahdolliset sudenkuopat, merkittävät muutoseikat sekä suuntaviivat sääntelylle.

Erilaiset kannustinjärjestelmät saattavat olla nykyisin myös yhä monimutkaisemmin järjestettyjä, ja siten toisinaan vaikeasti tulkittavissa. Esimerkiksi oikeuskäytäntöä apuna käyttäen voidaan kuitenkin usein tulkita suuntaviivoja siihen, miten eri lailla toteutetuista järjestelyistä syntyvää tuloa mahdollisesti verotettaisiin ja voidaanko jotain tiettyä järjestelyä ylipäättänsä pitää osakeperusteisena kannustinjärjestelmänä, vai onko kyse jostakin muusta. Aiheen tutkiminen on merkityksellistä myös oikeustilan

¹ Mäkinen, 2001 s. 33

² Anderssén, Helokoski, Kajas, Liede, Lindqvist & Wist, 2002 s. 52

selkeyttämisen vuoksi. Kannustinjärjestelmien rooli työntekijöiden sitouttamisessa on usein tärkeä niin työntekijän itsensä kuin myös yhtiön kannalta, mutta myös yhteiskunnan kannalta: sitoutuneet työntekijät vaikuttavat yrityksen toimintaan positiivisella tavalla, mikä sen sijaan näkyy lähtökohtaisesti myös yrityksen tuloksessa ja sitä kautta kerättävien verotulojen määrään.

Aihe on ajankohtainen myös uuden tuloverolain (30.12.1992/1535) 66 a §:n myötä. Kyseisessä pykälässä säädetään muiden kuin julkisesti noteerattujen yhtiöiden järjestämien henkilöstöantien verotusta työntekijän tuloverotuksessa. Vaikka edellä mainittu pykälä ja sen soveltamisalaan kuuluvat järjestelyt eivät varsinaisesti olekaan tämän tutkielman kohteena, on esimerkiksi oikeuskäytännön myötä saattanut syntyä pykälää koskien materiaalia, jota voidaan mahdollisesti hyödyntää myös TVL 66.1-2 §:ien tarkastelussa, eli tutkittaessa henkilöstöannin verotuksen kiemuroita julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta.

1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma

Tutkimuksen tavoitteena on antaa vastauksia siihen, millaiseksi tutkimuksessa tarkasteltavista kannustinjärjestelmistä saadun edun verotus työntekijän tuloverotuksessa on muotoutunut lainsäädännön, lakien esitöiden ja oikeuskäytännön myötä. Tutkielmassa luodaan kokonaiskuva siitä, mikä on verokohtelun nykytila ja minkälaisia päätelmiä siitä voisi tehdä vastaisuudessa järjestettävien osakeperusteisten kannustinjärjestelmien verotuksen osalta. Tämä toteutetaan siten, että tutkimuksessa muodostetaan yleisellä tasolla suuntaviivat tarkasteltavien kannustinjärjestelmien verokohtelusta sekä löydetään mahdollisia poikkeuksia ja erikoisseikkoja, jotka verotuksen suhteen olisi hyvä ottaa huomioon. Lopuksi tehdään selkoa siitä, onko jompikumpi tarkasteltavista kannustinjärjestelmistä verotuksen osalta suotuisampi järjestelyyn osallistuvan työntekijän verorasituksen kannalta.

Edellä mainittuihin seikkoihin nojaten tutkimusongelman voikin kiteyttää seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- a) Miten tutkimuksessa tarkasteltavista osakeperusteisista kannustinjärjestelmistä saatua etua verotetaan työntekijän tuloverotuksessa?
- b) Pystyykö kannustinjärjestelmään osallistuva henkilö vaikuttamaan saadun edun verotukseen? Jos voi, niin miten?
- c) Syntyykö verokohtelun seurauksena eroa sen suhteen, kumpi järjestelmä on työntekijän tuloverotuksen kannalta suotuisampi vaihtoehto?

1.3 Aiheen rajaus ja tutkielman rakenne

Tutkielma on rajattu koskemaan vain tuloverolain 66.3 §:n mukaisen työsuhdeoption ja 66.1–2 §:ien mukaista henkilöstöantia. Näin ollen rajauksen ulkopuolelle jätetään TVL 66 a §:n mukainen henkilöstöanti, sekä muut mahdolliset kannustinjärjestelmät. Tutkimuksessa tarkastellaan verokohtelua vain kotimaisen verotuksen kannalta, eli kansainväliset tilanteet on jätetty tästä tutkielmasta pois. Tarkastelun kohteena on lisäksi vain kannustinjärjestelmään osallistuvan henkilön tuloverotus, eli muut verolajit sekä järjestelystä työnantajalle aiheutuvat kustannukset eivät lukeudu tutkittavien seikkojen listalle. Sekä työsuhdeoptio- että henkilöstöantijärjestelyssä siihen osallistuva henkilö saa yleisimmissä tilanteissa omistukseensa osakkeita, joiden myötä hän saattaa saada osinkoja tai luovutusvoittoa/-tappiota osakkeiden myynnistä. Näiden seikkojen osalta mahdollisesti syntyvää verokohtelua ei myöskään pyritä määrittelemään tässä tutkielmassa, vaan keskittyminen on suunnattu vain osakeperusteisen kannustinjärjestelmän käyttämisestä syntyvään verokohteluun.

Tutkielmaan sisältyy kuusi päälukua, joista ensimmäinen on tutkielman aiheeseen pureutuva johdanto. Toisessa luvussa selvitetään tarkemmin, mikä ylipäättänsä on kannustinjärjestelmä ja miten määritellään osakeperusteinen kannustinjärjestelmä. Molempien tarkasteltavien kannustinjärjestelmien osalta määritetään, mitä kullakin järjestelyllä tarkoitetaan sekä mahdollinen yhtiöoikeudellinen sääntely, jotta saadaan yleiskuva molempien järjestelyiden luonteesta.

Seuraavassa kahdessa pääluvussa selvitetään tutkielmassa tarkasteltavien kannustinjärjestelmien verokohtelu siten, että sekä työsuhdeoption että henkilöstöannin verotukselle on varattu oma päälukunsa. Luvuissa käydään läpi, mitä järjestelyltä odotetaan, jotta siitä syntyvä etu voidaan verottaa TVL 66 §:n momenttien mukaisesti. Viidennessä pääluvussa tarkastellaan sitä, miten kummastakin järjestelystä saatavan veronalaisen edun määrä lasketaan. Kuudennessa pääluvussa vedetään yhteen tutkielmassa tehdyt havainnot ja selvitetään, mitä johtopäätöksiä niistä voi tehdä.

1.4 Tutkimusmetodi ja lähdeaineisto

Tämä tutkimus on oikeusdogmaattinen tutkimus, eli tutkimuksessa käytetään pääosin lainopillista tutkimusmetodia. Oikeustieteellisessä tutkimuksessa metodilla ei tarkoiteta samanlaista ”laskusäännöstöä”, jollaista käytetään usein esimerkiksi luonnontieteellisessä tutkimuksessa, vaan oikeustieteessä metodi toimii ikään kuin näkökulmana oikeuteen ³. Lainopillista tutkimusmetodia käytettäessä tutkimuskysymyksiin etsitään vastausta voimassa olevan oikeuden sisällöstä ⁴. Tutkielman tutkimuskysymykset eli oikeusongelmat ovat luonteeltaan sellaisia, että niihin pyritään etsimään vastaukset nimenomaan voimassa olevasta oikeudesta, eli mitä nykyiset lait ja säädökset säätävät tutkittavista elementeistä sekä kuinka näitä säädöksiä tulisi tulkita.

Vaihtoehtoisessa lainopissa tutkimus keskittyy sen sijaan siihen, mitä oikeuden *pitäisi* olla⁵. Tässä tutkielmassa ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukaista käyttää vaihtoehtoista lainoppia perinteisen lainopin sijaan, sillä tutkimuskysymysten myötä tarkoituksena ei ole selvittää, miten tässä tutkielmassa käsiteltäviä kannustinjärjestelmiä *pitäisi* verottaa. Tutkimuksessa keskitytäänkin sen sijaan tarkastelemaan, millainen verokohtelu on nykyisin ja mitkä seikat siihen mahdollisesti vaikuttavat. Näin ollen lainoppi on tutkimusmetodiksi perustellumpi, kuin vaihtoehtoinen lainoppi.

³ Aarnio, 2006 s. 237

⁴ Aarnio, 1989 s. 48

⁵ Siltala, 2003 s. 525

Muita keskeisiä oikeustieteen osa-alueita ovat muun muassa oikeushistoria, oikeussosiologia, oikeusfilosofia ja vertaileva oikeustiede. Lisäksi myös oikeuspolitiikan metodia voi hyödyntää oikeustieteellisessä tutkimuksessa.⁶ Tässä tutkielmassa oikeuspolitiikkaa käytetään metodina vähäisissä määrin, mutta muita edellä mainittuja metodeja ei juurikaan, sillä ne eivät olet tutkimusongelman ratkaisun kannalta relevantteja metodeja. Pääosin oikeuspolitiikan keinoja tutkielmassa esiintyy niissä kohdissa, joissa arvioidaan lainsäädännön vaikutusta eri elementteihin. Tämä on perusteltua siksi, että lainopillinen metodi tukee pääosin tutkimuskysymyksiin vastauksia etsivää tutkimusta, mutta tutkimuksen tueksi tehtyihin lainsäädännön mahdollisten vaikutusten tutkimiseen lainopillinen metodi ei tarjoa tarpeeksi työkaluja. Yleistä onkin, että oikeustieteellinen tutkimus sijoittuu suurimmaksi osaksi lähelle jotain oikeustieteen osa-alueista, mutta ei täysin poissulje muita osa-alueita⁷. Näin ollen tässäkin tutkimuksessa on käytössä yksi pääasiallinen tutkimusmetodi, mutta myös muiden tutkimusmetodien elementtejä voidaan hyödyntää tarvittaessa.

Edellä mainituin perusteluin tämän tutkielman pääasialliseksi tutkimusmetodiksi valikoitui lainopillinen metodi. Lainopin, eli oikeusdogmatiikan, tehtäviä ovat oikeussääntöjen sisällön selventäminen eli tulkinta sekä oikeussäännösten systematisointi⁸. Oikeussäännösten systematisoinnin kautta luodaan ja kehitetään sitä käsitejärjestelmää, johon oikeudellinen tulkinta perustuu. Systematisoinnilla lain alkuperäistä järjestelmää, ”perussysteemiä”, järjestetään yhä uudelleen, eli systematisointi voidaan nähdä ikään kuin lainsäätäjän aloittaman systematisoinnin jatkajana.⁹

Tutkielman lähdeaineisto perustuu alan oikeuskirjallisuuteen, kuten kommentaareihin ja muihin alan kirjoihin sekä artikkeleihin, säädöksiin ja virallislähteisiin, kuten hallituksen

⁶ Husa, Mutanen ja Pohjolainen, 2008 s. 19

⁷ Husa ym., 2008 s. 20

⁸ Aarnio, 2006 s. 237–238. Hän tarkentaa lisäksi oikeusdogmatiikan tehtävinä toimivien oikeusjärjestyksen sisällön selvittämisen olevan käytännöllistä lainoppia ja oikeussäännösten systematisoinnin olevan teoreettista lainoppia (Aarnio, 1997 s. 40 ja 44). Ks. tarkemmin lainopin metodista: Siltala, 2003 s. 502.

⁹ Aarnio, 1989 s. 291. Ks. systematisoinnista myös esim.: Husa ja muut, 2008 s. 20–21.

esityksiin ja valiokuntien mietintöihin. Tässä tutkimuksessa ei siis ole käytetty lähdeaineistona esimerkiksi haastatteluja tai audiovisuaalista materiaalia.

Lähdekriittisyyden mukaisesti lähdeaineistoksi on valittu vain mahdollisimman relevanttia ja luotettavaa materiaalia. Suuri osa lähdeaineistosta on mahdollisimman läheltä lainsäädäntöprosessia (kuten virallislähteet ovat). Säädöksen tulkintaan perustuvat lähteet on valittu siten, että niiden kirjoittajat ovat arvostettuja, alalla toimivia henkilöitä, ja itse teokset ovat yleisesti käytössä olevia tai arvostetuissa alan lehdissä julkaistuja. Lainsäädännön tulkintaan perustuvana lähdeaineistona toimivat myös tuomioistuinratkaisut ja keskusverolautakunnan päätökset. Oikeudellista aineistoa, kuten oikeustapauksia ja säädösten valmisteluaineistoa, on lähes välttämätön käyttää lainopillisessa tutkimuksessa säädöksen rinnalla, sillä ilman niitä on vaarana, että oikeuden sisältö jää liian epäselväksi tai monitulkintaiseksi¹⁰. Näin ollen myös tässä tutkimuksessa hyödynnetään tutkimusaineiston muodossa lukuisia oikeustapauksia, hallituksen esityksiä ja muuta oikeudellista aineistoa.

Lähdeaineistona käytetyt oikeuslähteet, eli oikeuden sisällöstä tietoa antavat lähteet, ovat oikeuslähdeopin mukaisesti jaettavissa vahvasti velvoittaviin, heikosti velvoittaviin ja sallittuihin oikeuslähteisiin. Vahvasti velvoittaviin lähteisiin kuuluvat laki ja maan tapa, kuitenkin niin, että laiksi luetaan tässä tapauksessa varsinaisten lakien lisäksi myös asetukset, valtioneuvoston ja ministeriöiden päätökset, kansainväliset sopimukset sekä EU-oikeuden mukaiset säännökset.¹¹ Tässä tutkielmassa oikeuslähteitä käytetään oikeuslähdeopin mukaisesti siten, että vahvasti velvoittavat oikeuslähteet ovat ensisijaisia verrattuna heikosti velvoittaviin oikeuslähteisiin ja niin edelleen.

Tutkimuksen keskittyä työsuhdeoptioiden ja henkilöstöannin verotukseen työntekijän tuloverotuksen kannalta, keskeisin oikeuslähteenä käytettävä laki tässä tutkimuksessa

¹⁰ Husa ym., 2008 s. 32–33

¹¹ Husa ym., 2008 s. 32–33

on tuloverolaki, mutta myös muita lakeja tarkastellaan, mikäli se on tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaista.

2 Osakeperusteiset kannustinjärjestelmät

2.1 Kannustinjärjestelmistä yleisesti

Kannustinjärjestelmien avulla yrityksen henkilöstöä pyritään sitouttamaan yhtiöön ja kannustamaan heitä yhtiön kannalta tuottoiseen toimintaan. Järjestelmät pohjautuvatkin siihen, että niissä osallisena oleva yhtiön henkilöstö hyötyy yrityksen positiivisesta kehityksestä. Kannustinjärjestelmien mahdollistama rahanarvoinen etu toimii siis henkilöstölle ”porkkanana”, joka on hyvällä ja huolellisella työllä mahdollista saavuttaa. Saatavan edun suuruus on myös tavallisesti suhteutettu siihen, kuinka hyvin yhtiöllä sujuu taloudellisesta näkökulmasta tarkasteltavalla jaksolla. Nykyisen tutkimustiedon mukaan henkilöstön suorituksesta palkitsemisen katsotaan vaikuttavan positiivisesti heidän työsuoritukseensa jopa voimakkaammin kuin aikaisemmat tutkimustulokset ovat osoittaneet¹². Tutkimustulokset näyttävätkin toteen palkitsemisen ja yhtiön tuottavuuden välillä vallitsevan kausaliteetin¹³.

Kannustinjärjestelmien käyttöä perustellaan usein niin kutsutuilla agenttikustannuksilla, jotka aiheutuvat yhtiön henkilöstön ja omistajien välisistä tavoiteristiriidoista¹⁴. Agenttikustannukset pohjautuvat niin kutsuttuun päämies-agenttisuhteeseen, joka vallitsee yrityksen omistajien ja johdon välillä. Monien osakeyhtiöiden johtoportaan toimivat henkilöt eivät lukeudu yhtiön omistajiin, eli yhtiön liiketoimintapäätöksiä ei tehdä omistajien keskuudessa¹⁵. Jensenin ja Mecklingin mukaan tällöin yhtiön omistaja, eli päämies, valtuuttaa johtoasemassa toimivan henkilön, eli agentin, toimimaan yhtiön päätöksenteossa. Voidaan kuitenkin olettaa, ettei agenttina asemassa toimiva johto kuitenkaan aina toimi päämiehen kannalta parhaan ratkaisun mukaan, vaan pyrkii ennemminkin maksimoimaan oman hyötynsä. Tällöin päämies voi suojata omaa

¹² Ks. Gupta & Shaw, 2015 s. 289–290. Tutkimuksen mukaan tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että jokainen kannustinjärjestelmä toimisi halutulla tavalla. Suuren vaikutuksen kannustinjärjestelmän toimivuuteen tekeekin esimerkiksi sen käytännön toteutus.

¹³ Ks. Hakonen, Hakonen, Hulkko-Nyman & Ylikorkala, 2018 s. 55

¹⁴ Ks. Haapaniemi, 2006 s. 42

¹⁵ Ks. Salo, 2015 s. 42

hyötyänsä erilaisten kannustimien avulla.¹⁶ Tarkoituksena onkin se, että kannustimen myötä sekä päämies (yhtiö) että agentti (työntekijä) hyötävät sen käytöstä, mikä vaatiikin käytetyltä kannustimelta tietynlaisen luonteen esimerkiksi motivoidakseen työntekijää tarpeeksi.

Kannustinjärjestelmät voivat pohjautua erilaisiin kannustimiin. Niistä saatava hyöty on tavallisesti riippuvainen yhtiön toiminnan ylijäämästä tai vaihtoehtoisesti osakkeiden markkina-arvosta¹⁷. Yksi yleinen kannustinjärjestelmän muoto on osakeperusteinen kannustinjärjestelmä, jossa henkilöstön järjestelmästä mahdollisesti saama hyöty kulminoituu työnantajayhtiön osakkeisiin. Osakeperusteiset kannustinjärjestelmät ovat usein käytössä juuri silloin, kun merkittävässä rooleissa toimivaa henkilöstöä pyritään sitouttamaan työnantajayhtiön toimintaan¹⁸. Osakeperusteisten kannustinjärjestelmien myötä niihin osallistuvat henkilöt saavat itselleen järjestelmän ehtojen mukaisesti omistukseensa työnantajayhtiön osakkeita, eli heistä tulee yhtiön omistajia. Olemassa olevan tutkimustiedon mukaisesti järjestelmän pohjautuminen omistajuuteen on sen tavoitteiden kannalta loogista. Yhtiössä avainasemassa toimivien henkilöiden omistuksien onkin tutkimuksien mukaan nähty vaikuttavan myönteisesti yhtiön kannattavuuteen¹⁹.

Osakeperusteiset kannustinjärjestelmät voidaan jakaa karkeasti kahteen ryhmään sen perusteella, sisältääkö järjestelmä option vai ei. Näin ollen osakeperusteiset kannustinjärjestelmät ovat tavallisesti joko a) suunnattuja osakeanteja tai vanhojen osakkeiden käyttämistä tai b) optioperusteinen järjestelmä.²⁰ Suunnattu osakeanti on yleensä muodoltaan henkilöstöanti ja optioperusteinen kannustinjärjestelmä on sen sijaan jonkinlainen työsuhteoptiojärjestelmä.

¹⁶ Jensen & Meckling, 1979, s. 308

¹⁷ Airaksinen & Jauhiainen, 1997 s. 32

¹⁸ Karttunen & Pasanen, 2019 s. 261

¹⁹ Ks. Haapaniemi, 2006 s. 42 ja Kalmi & Kauhanen, 2005 s. 230

²⁰ Haapaniemi, 2006 s. 41

Yhtiön ja sen työntekijöiden kannalta oikean järjestelmän valinnassa on sen toimivuuden kannalta hyvä ottaa huomioon muun muassa yhtiön yksilölliset ominaisuudet ja sen toiminnan luonne, järjestelmään osallistuvien työntekijöiden yksilölliset tilanteet sekä onko kyseessä noteeraamaton vai noteerattu yhtiö²¹. Näillä tekijöillä on merkitystä järjestelmän kustannuksiin niin yhtiön kuin osallistuvien työntekijöidenkin näkökulmasta, mikä puolestaan vaikuttaa kannustinjärjestelmän alkuperäisen tarkoituksen, eli sitouttamisen, tehokkuuteen. Mikäli siis käytetty järjestelmä esimerkiksi vaatisi siihen osallistuvilta työntekijältä hänen rahoituskykynsä nähden liian korkean rahallisen panostuksen, ei kyseinen työntekijä välttämättä halua osallistua järjestelmään ollenkaan tai vaihtoehtoisesti osallistuu vain ajateltua pienemmällä panostuksella²². Tämän seurauksena yhtiön tarjoama kannustin ei toimi halutulla tavalla ja järjestelyllä tavoiteltu hyöty jää odotettua pienemmäksi.

Merkitystä valitun kannustinjärjestelmän toimivuuteen yhtiössä voi olla myös sillä, kuinka suurelle joukolle järjestelmä on suunnattu. Esimerkiksi työsuhteoptiojärjestelyiden kohdalla on havaittu, että laajalle joukolle tarjolla olevat järjestelmät jopa heikentävät yhtiön tuottavuutta, kun taas suppeammalle joukolle suunnatut järjestelmät paransivat tuottavuutta²³.

Kannustinjärjestelmän toimivuuden mittarina voidaan käyttää järjestelmän tehokkuutta sen tarkoituksiin peilattuna. Mikäli käytetyllä järjestelmällä todetaan olevan positiivinen vaikutus arvioitaviin mittareihin ja tämä positiivinen vaikutus on vähintään hyväksytyminimivaikutuksen tasolla, voidaan järjestelmää pitää toimivana. Kuten edellä on todettu, kannustinjärjestelmien tarkoituksena on kannustaa henkilöstöä (sitouttamalla heidät yhtiöön) ja lieventää päämies-agenttisuhteesta johtuvia ristiriitoja. Voidaan siis ajatella, että kannustinjärjestelmän toimivuuden arvioinnissa valitut mittarit tulisi muodostaa näiden tarkoitusten pohjalta.

²¹ Ks. Adamsson & Engblom, 2011 s. 255 ja 295

²² Ks. Adamsson & Engblom, 2011 s. 295

²³ Ks. Jones, Kalmi & Mäkinen, 2009 s. 74–75

Jotta valittu kannustinjärjestelmä johtaisi yhtiön kannalta toivottuun lopputulokseen, eli sillä olisi positiivinen vaikutus järjestelmän tavoitteisiin, yhtiön on hyvä pohtia tarkkaan, mikä kannustinjärjestelmä yhtiölle sopii ja millaisena se on järkevää toteuttaa. Ei ole yksiselitteistä neuvoa siihen, millainen järjestelmä toimisi tehokkaimmin millekin yhtiölle, sillä arvioitavia mittareita on lukuisia. Kuten edellä selvennetyistä järjestelmien elementeistä on kuitenkin huomattavissa, olemassa olevasta tutkimustiedosta voidaan havaita eri tekijöiden vaikutuksia järjestelmien toimivuuteen. Tätä tietoa voidaan luonnollisesti käyttää apuna oikean ja toimivimman järjestelmän valinnassa. Tässä tutkielmassa syvennytään tarkemmin kuitenkin vain yhteen järjestelyn valintaan vaikuttavaan seikkaan, eli järjestelyyn osallistuvan henkilön tuloverokohteluun järjestelystä saadun edun osalta.

2.2 Työsuhdeoptio

Rahoitusmarkkinoilla kaupankäyntivälineenä toimivat optiot ovat luonteeltaan johdannaisinstrumentteja. Optioksi määritellään sen haltijan oikeus ostaa tai myydä option kohde-etuutena toimiva tuote ennalta sovittuun hintaan ennalta sovittuna ajankohtana. Vastaavasti option asettanut taho sitoutuu myymään tai ostamaan samaisen kohde-etuuden ennalta sovittuun hintaan ennalta sovittuna ajankohtana. Option kohde-etuutena voi toimia periaatteessa mikä tahansa hyödyke, jolle voidaan määrittää markkinahinta, mutta tavallisesti kohde-etuutena toimii osakkeet, valuutta tai korot.²⁴

Osto-optioiksi luokitellaan tapaukset, joissa option haltija *ostaa* option kohde-etuutena toimivat osakkeet esimerkiksi 10 euron kappalehintaan sovittuna ostoajankohtana. Option asettaja, eli myyjä, on tällöin veloitettu *myymään* option kohde-etuutena olevat osakkeet sovittuun 10 euron kappalehintaan. Osto-optiosta on siis kyse, mikäli haltijalla on oikeus ostaa kohde-etuus ja asettajalla oikeus myydä samainen kohde-etuus. Myyntioptiossa vastaavasti haltijalla on oikeus myydä ja asettajalla ostaa kohde-etuus.

²⁴ Knüpfer & Puttonen, 2018 s. 227

Osakkeiden todellinen markkina-arvo voi toki erota paljonkin sovitusta toteutushinnasta, mihin optioiden idea perustuukin. Kyse on ansaintakeinosta, eli optioiden avulla osapuolet pyrkivät saamaan tuottoa toteutushinnan ja kohde-etuuden todellisen arvon erotuksen verran.

Työsuhdeoptio sen sijaan määritellään oikeudeksi merkitä työsuhteen perusteella työnantajayhtiön osakkeita ennalta sovittuun hintaan. Näin työsuhdeoption määrittelee esimerkiksi Tilastokeskus.²⁵ Kyse on siis osto-optiosta, joka perustuu työsuhteeseen ja kohde-etuutena toimii tavallisesti työnantajayhtiön osakkeet.

Optiosta tehdään yleensä sopimus, jonka osapuolina toimivat option haltija ja asettaja. Optiosopimukseen kirjataan option ehdot, joihin osapuolet sitoutuvat sopimuksen myötä.²⁶ Myös työsuhdeoptiojärjestelyn ehdoista sovitaan tavallisesti optiosopimuksella. Sopimuksen sisältö vaihtelee tapauksittain, mutta yleensä optiojärjestelyn ehtoihin kirjataan vähintään ajanjakso, jonka aikana työsuhdeoption haltijalla, eli työntekijällä, on oikeus käyttää järjestelyn myötä merkitsemiään osakkeita²⁷. Lisäksi osapuolten kesken sovitaan myös hinta, jolla työntekijä saa option kohde-etuuden lunastaa. Merkintähinnaksi voidaan asettaa kiinteä summa tai hinnan voidaan sopia muodostuvan tietyn ajankohdan kurssitasoon²⁸. Optio-oikeus voi osapuolten niin sopiessa olla myös maksuton, eli merkintähinta voidaan asettaa nolnaan euroon.

2.3 Henkilöstöanti

Työsuhteeseen perustuvan osakeannin vakiintunut kutsuntamuoto on henkilöstöanti. Esimerkiksi osakeyhtiölaissa tai tuloverolaissa henkilöstöantia ei kuitenkaan mainita ollenkaan, vaan niissä käytetään vain osakeannin ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin termejä. Henkilöstöanti-termiä kuitenkin käytetään usein alan

²⁵ Tilastokeskus, 2021

²⁶ Helaniemi, Kallunki & Niemelä, 2003 s. 42

²⁷ Verohallinto, 2022a kappale 2.1

²⁸ Helaniemi ym., 2003 s. 71

kirjallisuudessa²⁹ ja arkisissa keskusteluissa, sekä nykyään virallisissakin asiakirjoissa³⁰. Tämän vuoksi myös tässä tutkielmassa järjestelyä kutsutaan henkilöstöanniksi.

Henkilöstöannin toisen kutsumanimen, eli työsuhteeseen perustuvan osakeannin, mukaisesti henkilöstöannissa on kyse osakeannista. Osakeyhtiön toteuttaman osakeannin sääntely on kirjattu osakeyhtiölain (21.7.2006/624) 9 lukuun, jonka 1 pykälän 1 momentissa osakeanti määritellään tapahtumaksi, jossa yhtiö antaa uusia osakkeita tai vaihtoehtoisesti luovuttaa hallussaan olevia omia osakkeitaan. Pykälän toisessa momentissa osakeannit jaetaan maksullisiin osakeanteihin (osakkeita merkitään maksua vastaan) ja maksuttomiin osakeanteihin (osakkeiden merkintä on maksuton).

OYL 9:3.1 §:n mukaisesti osakeantia toteuttaessa yhtiön osakkeenomistajilla on lähtökohtaisesti etuoikeus annin osakkeisiin siinä suhteessa, jossa heillä on yhtiön osakkeita omistuksessaan ennen antia. Tämä etuoikeus on osakeannissa lähtökohta, josta voidaan kuitenkin poiketa OYL 9:4.1 §:ssä tarkoitetulla suunnatulla osakeannilla³¹. Säännöksen mukaisesti osakeannin etuoikeudesta voidaan poiketa yhtiön kannalta painavan taloudellisen syyn vuoksi, jolloin kyse on nimenomaisesti suunnatusta osakeannista. Vakiintuneita painavia taloudellisia syitä ovat esimerkiksi osakkeiden antamiseen perustuvan kannustinjärjestelmän käyttö sekä pyrkimys turvata yrityksen rahoitus³². Painavaksi taloudelliseksi syyksi ei kuitenkaan voida missään tapauksessa pitää sellaista syytä, jolla pyritään estämään osakekaupoista johtuvien omistussuhteiden muutos tai turvaamaan jo olemassa oleva osakkeenomistajan enemmistöasema³³.

²⁹ Ks. esim. Myrsky & Rabinä, 2014 kappale 2.2.2. ja Nykänen & Rabinä, 2013 kappale 4.11.3.

³⁰ Ks. HE 73/2020 vp.

³¹ Mähönen, Säiläkivi & Villa, 2006 s. 335: merkintäoikeudesta poikkeamisen myötä osakkeita jo omistavien tahojen väliset omistus- ja valtasuhteet eivät vastaa tilannetta ennen osakeantia, sillä poikkeamisen takia oikeus merkitä yhtiön uusia tai sen omia osakkeita annetaan vain osalle omistajista tai vaihtoehtoisesti ei kellekään heistä. Mahdollista on myös tilanne, jossa omistajille annettavat oikeudet merkitä osakkeita poikkeavat toisistaan.

³² Ks. esim. Mähönen ym., 2006 s. 336. Asiasta tarkemmin HE 109/2005 vp s. 102

³³ HE 109/2005 vp. s. 102–103

Osakeyhtiölain esitöissä todetaan lisäksi, että suunnatun osakeannin hyväksyttävyyteen vaikuttaa voimakkaasti merkintähinnan ja osakkeen käyvän arvon välinen suhde, sillä alihintainen anti antaa etua sen osallistujille vanhojen osakkeenomistajien kustannuksella. Näin ollen merkintähinnan ja osakkeen käyvän arvon väliseen suhteeseen tulee kiinnittää erityistä huomiota, jotta OYL 1:7 § vaatimus yhdenvertaisuudesta toteutuu. Painavan taloudellisen syyn onkin oltava merkittävämpi tilanteissa, joissa merkintähinta on selkeästi osakkeen käyvän arvon alapuolella verrattuna tilanteissa, jossa nämä ovat lähellä toisiaan.³⁴

OYL 9:4.1 §:n mukaisesti suunnatusta annista voidaan tehdä maksuton, mutta vain siinä tapauksessa, että maksuttomuuteen on sekä yhtiön kannalta että sen jokaisen osakkeenomistajan etu huomioiden erityisen painava taloudellinen syy. Laissa ei ole tarkemmin määritelty tilanteita, joiden katsottaisiin täyttävän tällaisen erityisen painavan taloudellisen syyn kriteerit. Osakeyhtiölain esitöissä on kuitenkin täsmennetty, että esimerkiksi osakepalkkioihin perustuvat kannustinjärjestelmät voivat toimia erityisen painavana taloudellisena syynä maksuttomalle suunnatulle osakeannille³⁵. Myös Verohallinto on linjannut, että kannustinjärjestelmät, joiden myötä osakkeita annetaan merkittäväksi yhtiön työntekijöille tai johdolle, täyttävät OYL 9:4.1 §:n mukaiset kriteerit³⁶.

Sekä suunnatun osakeannin kriteerinä toimivan painavan syyn että maksuttoman suunnatun osakeannin kriteerinä toimivan erittäin painavan syyn arviointi perustuu yhtiön näkökulmaan. Tämä tarkoittaa sitä, että arviointi on aina tehtävä yhtiökohtaisesti, eikä tiettyä arviointisapluunaa voida käyttää jokaiseen yhtiöön. Luonnollista onkin, että painava ja erityisen painava syy voi olla varsin erilainen esimerkiksi suuressa julkisesti noteeratussa yhtiössä, kuin pienessä, noteeraamattomassa muutaman omistajan perheyhtiössä. Asiassa tulee joka tapauksessa huomioida OYL 1:7 §:n mukainen

³⁴ HE 109/2005 vp. s. 103

³⁵ HE 109/2005 vp s. 24

³⁶ Verohallinto 2022b, kappale 2

yhdenvertaisuus ja OYL 1:8 §:n säännökset yhtiön johdon tehtävästä, eli arvioinnissa ei voida päätyä näiden säädösten vastaiseen lopputulokseen. Näin ollen (erityisen) painava taloudellinen syy ei voi perustua esimerkiksi yksittäisen osakkeenomistajan äänivallan lisäämiseen tai vastaavasti pyrkimykseen vähentää jonkun osakkeenomistajan äänivaltaa.

Maksuttoman suunnatun osakeannin edellytyksenä osakeyhtiölain 9:4 § 1 momentin sanamuodon mukaan on siis *erityisen* painava syy, kun taas maksullisen suunnatun osakeannin syyn täytyy olla painava. Lisäksi maksuttomassa annissa erityisen painavaa syytä arvioidessa on otettava huomioon sekä yhtiön että kaikkien osakkeenomistajien etu. Maksullisen suunnatun osakeannin painavaa syytä arvioidessa huomioidaan vain yhtiön etu. Näin ollen voidaankin tulkita, että maksuttoman suunnatun osakeannin toteuttamisen syiden täytyy olla huomattavasti vahvemmat maksulliseen suunnattuun osakeantiin verrattuna. Syitä kyseiselle eroavaisuudelle löytyy lain esitöitä sekä osakeyhtiölakia tutkimalla: hallituksen esityksessä todetaan suunnatun osakeannin syynä olevan usein erilaiset rahoitustarpeet esimerkiksi yrityskauppatilanteissa³⁷.

Maksuttomalla osakeannilla ei rahoitusta voida kerätä, sillä merkintähinta on tällöin luonnollisesti 0 euroa. Asiassa tulee lisäksi ottaa huomioon OYL 1:7 §:n mukainen yhdenvertaisuus³⁸. Maksuttoman suunnatun osakeannin syyt eivät siis voi pohjautua rahoituksen keräämiseen, ja lisäksi tällaisen osakeannin toteuttaminen usein muuttaa yhtiön osakkeenomistajina jo toimivien tahojen päätäntävaltaa yhtiössä, täytyy syyn maksuttomalle suunnatulle osakeannille olla näiden seikkojen vuoksi erityisen painava.

Mikäli edellä kuvailtu suunnattu osakeanti, on se sitten maksuton tai maksullinen, on tarkoitettu nimenomaisesti yhtiön työntekijöille ja/tai johdolle, on kyseessä työsuhteeseen perustuva osakeanti eli henkilöstöanti. Tällainen osakeanti voi olla myös

³⁷ HE 109/2005 vp. s. 102

³⁸ HE 109/2005 vp. s. 103

maksuton, eli osakkeista ei tällöin makseta ollenkaan merkintähintaa. Yleistä kuitenkin on, että merkintähinta on henkilöstöanneissa alempi kuin osakkeiden käypä arvo³⁹.

2.4 Henkilöstöannin ja työsuhdeoption välinen rajanveto

TVL 66.1:n mukaisen henkilöstöannin määritelmä ja näin ollen kyseisen säädöksen soveltaminen ei ole mutkatonta sen suhteen, milloin kyseessä on henkilöstöanti ja milloin taas TVL 66.3 §:n mukainen työsuhdeoptio. Rajanveto näiden kahden järjestelyn välillä on ollut hankalaa ja asiaa onkin käsitelty myös oikeuskäytännössä. Osakeantiin ei välttämättä sovelleta 66.1 §:n säännöksiä, vaan sovellettavaksi voi tulla sen sijaan TVL 66.3 §, vaikka osakkeiden merkintä ei käytännössä perustuisikaan TVL 66.3 §:ssä mainittuihin optio-oikeuteen, vaihtovelkakirjalainan mukaiseen merkintäoikeuteen tai muuhun pykälässä mainittuun järjestelyyn⁴⁰.

Oikeuskäytännön puolelta asiaa on käsitelty päätöksessä KHO 2009:8. Tapaus pohjautuu keskusverolautakunnan päätökseen 16/2008 (2.4.2008), jossa keskusverolautakunta päätyi toteamaan ennakkoratkaisuhakemuksen mukaisessa järjestelyssä syntyvän TVL 66.3 §:n mukainen järjestely, eikä syntyvän edun verotuksessa sovellettaisi näin ollen TVL 66.1-2 §:ä, vaan TVL 66.3 §:ä. Tapauksessa A Oy:n aikomuksena oli tarjota yhtiön avainhenkilöille merkittäväksi yhtiön osakkeita niin, että tarjottavien osakkeiden määrä perustuisi siihen, kuinka hyvin kolmelle eri mittausjaksoille asetetut tavoitteet saavutetaan. Mittausjaksot ajoittuivat vuosille 2008–2010. Osakkeita voisi merkitä mittausjaksojen päättymisen jälkeen niin, että osakkeiden merkintähinnaksi määräytyy vuonna 2008 tehdyn osakeantipäätöksen mukaisesti osakeantipäätöstä edeltäneen kalenterikuukauden keskimääräinen osakekurssi.

KVL:n ennakkoratkaisua hakenut A Oyj:n avainhenkilö B katsoi hakemuksessaan, että tapauksessa tulisi soveltaa saadun edun verotuksen suhteen TVL 66.1-2 §:n säädöksiä

³⁹ Verohallinto 2022b, kappale 2

⁴⁰ Nieminen & Nykänen, 2021 s. 832

henkilöstölle suunnatusta osakeannista. B:n mukaan hänelle ei tällöin syntyisi osakeannista verotettavaa etua, mikäli osakkeista maksettava merkintähinta ei ole alempi kuin käypä hinta, koska osakeantia ei ole suunnattu henkilöstön enemmistölle. B:n mukaan tässä tapauksessa merkintähinta on määritelty TVL 66.2 §:n mukaisesti, eli verotettavaa etua ei pitäisi syntyä, mikäli merkintähinta ei alita käypää hintaa. TVL 66.1 §:ssä veronalaiseksi ansiotuloksi määritetään etu, joka syntyy ”työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää hintaa alempaan hintaan”. Julkisesti noteeratun yhtiön osakkeiden käyväksi hinnaksi määritellään TVL 66.2 §:ssä ”osakeantipäätöstä edeltäneen kalenterikuukauden ajalta laskettu keskimääräinen hinta”.

KVL kuitenkin katsoi ennakkoratkaisupäätöksessään, että tapauksessa tulisi soveltaa TVL 66.3 §:n säädöksiä työsuhdeoption verotuksesta eikä TVL 66.1-2 §:n säädöksiä työsuhdeannin verotuksesta. Näin ollen veronalainen etu syntyy, jos osakkeiden merkintähetken käypä arvo on korkeampi kuin merkintähinta. KVL perusteli päätöstään sillä, että hallituksen esityksessä 175/1994 vp työsuhdeoption käsite on määritelty laajaksi niin, että TVL 66.3 § koskee myös muita kuin pykälässä nimenomaa mainittuja järjestelyitä, jos niillä pyritään samaan lopputulokseen kuin pykälässä mainituilla järjestelyillä. Tässä tapauksessa järjestelyn tarkoituksena on, että osakeantiin osallistuvat yhtiön avainhenkilöt saisivat rahallista etua osakkeiden kurssinoususta, mikäli he merkitsevät osakkeita hintaan, joka on merkintähetken käypää arvoa alempi. Saadun edun arvoksi määräytyy tällöin käyvän arvon ja merkintähinnan välinen erotus.

Yhtiön avainhenkilö B katsoi keskusverolautakunnan päätöksestä tehdyssä valituksessaan, että tapauksessa ei tulisi soveltaa TVL 66.3 §:n säädöksiä, sillä järjestelyn tarkoituksena ei ole antaa yhtiön avainhenkilöille osakkeita alennettuun hintaan, vaan tarkoituksena on pyrkiä samankaltaisiin intresseihin avainhenkilöiden ja yhtiön osakkeenomistajien kesken.

Korkein hallinto-oikeus kuitenkin päätyi B:n valituksesta huolimatta ja Veronsaajien oikeudenvallontayksikön näkemyksien jälkeen samaan ratkaisuun kuin keskusverolautakunta. Tästä voidaankin tulkita, että vaikka järjestely periaatteessa on TVL 66.1 §:n mukainen, eli sen myötä syntyy oikeus merkitä yhtiön osakkeita käypää hintaan alempaan hintaan (henkilöstöanti), voidaan järjestelyyn ja siitä syntyvän edun verottamiseen soveltaa TVL 66.3 §:n säädöksiä työsuhdeoptiosta, mikäli järjestelyn tarkoitus on nimenomaa kyseisen pykälän 3 momentin mukainen, eli pyrkimys kurssinoususta hyötymiseen. Tätä tulkintaa vahvistaa hallituksen esityksen 175/1994 vp mukainen näkemys työsuhdeoption käsitteen laajuudesta, jonka myötä TVL 66.3 §:n mukaan verotettavaksi työsuhdeoptioksi voidaan katsoa muutkin samankaltaiseen lopputulokseen pyrkivät järjestelyt kuin kyseisessä momentissa erikseen mainitut järjestelyt.

Keskusverolautakunnan päätöksen perusteluna mainittiin tarkasteltavan järjestelyn pyrkivän samaan lopputulokseen kuin työsuhdeoptiot, eli yrityksen avainhenkilöillä on järjestelyn myötä mahdollisuus hyötyä yhtiön osakekurssin noususta merkitsemällä sen osakkeita alempaan hintaan kuin osakkeiden käypä arvo merkintähetkellä on. Päätöksen perusteluissa ei erikseen mainita osakkeiden merkintäajankohdan vaikuttavan järjestelyn verottamiseen 66.3 §:n mukaisena työsuhdeoptiona, mutta tapauksessa merkintäaika on sijoittunut selkeästi pidemmäksi kuin kolme kuukautta osakeantipäätöksen jälkeen. Järjestelyssä osakkeita on ollut mahdollista merkitä kolmen eri vuosille 2008–2010 sijoittuvan mittausjakson jälkeen. Osakeantipäätös sen sijaan on tehty vuonna 2008. Selvää on siis se, että mahdolliset osakemerkinnät on tehty jopa vuosien kuluttua osakeantipäätöksen jälkeen.

Kuten edellä käsitellyssä tapauksessa todettiin, merkittävänä tekijänä työsuhdeoption ja henkilöstöannin rajanvedossa on osakkeiden merkintähetken ajoitus. Osakeanneissa, eli siten myös henkilöstöanneissa, osakkeet merkitään yleensä pian osakeantipäätöksen jälkeen. Työsuhdeoptioissa merkintä voi sen sijaan tapahtua pitkänkin ajan kuluttua järjestelystä tehdyn päätöksen jälkeen. Verotuskäytännön mukaisesti rajanveto

työsuhdeoption ja henkilöstöannin välillä voidaan perustella merkintäajankohdalla siten, että osakeanti tulisi toteuttaa kolmen kuukauden sisällä osakeantipäätöksestä tai muussa tapauksessa verotuksessa sovellettaisiin järjestelyn osalta TVL 66.3 §:n säädöksiä työsuhdeoption verotuksesta⁴¹. Asiasta mainitaan hallituksen esityksessä 73/2020 vp, jossa tarkastellaan rajanvetoa TVL 66 a §:n mukaisten, listaamattomia yhtiöitä koskevien henkilöstöantien, ja TVL 66.3 §:n työsuhdeoptioiden välillä. Vastaavaa rajanvetoa voitaneen kuitenkin soveltaa myös 66 §:n mukaisien henkilöstöantien ja TVL 66.3 §:n välillä⁴².

Hallituksen esityksen 73/2020 vp mukaista kolmen kuukauden merkintäaikaa päätettiin kuitenkin valtiovarainvaliokunnan toimesta täsmentää siten, että merkintäaika voi *erityisestä syystä* olla pidempi kuin kolme kuukautta osakeantipäätöksestä laskettuna, eikä järjestelystä syntyvää etua tällöin verotettaisi TVL 66.3 §:n mukaisena työsuhdeoptiona, vaan TVL 66 a §:n mukaisena henkilöstöantina. Tämä koskee kuitenkin vain listaamattomia yhtiöitä, joiden osakkeen oikaistu matemaattinen arvo ei ole muuttunut merkintäaikana.⁴³ Valtiovarainvaliokunnan mukainen kanta löytyy myös Verohallinnon työsuhteeseen perustuvan osakeannin syventävästä vero-ohjeesta⁴⁴.

Valtiovarainvaliokunta ei kuitenkaan tarkemmin määritellyt mietinnössään sitä, mikä tällainen erityinen syy voisi olla, minkä takia osakkeiden merkintäaika voisi olla pidempi kuin kolme kuukautta ilman verottamista TVL 66.3 §:n mukaisena työsuhdeoptiona. Oikeuskäytännöstäkään ei toistaiseksi löydy tapauksia, joissa tätä seikkaa olisi pohdittu. Niskakangas sen sijaan kyseenalaistaa, miksi tällainen perusteltu syy ylipäättänsä tarvitaan⁴⁵.

⁴¹ HE 73/2020 vp s. 26

⁴² Niskakangas, 2021 s. 16, joka toteaaakin asian olevan juuri näin, sillä hallituksen esityksessä asian tueksi on vedottu verotuskäytäntöön, joka taas pohjautuu lähinnä listattuihin yhtiöihin liittyviin tapauksiin, joista Niskakangas erikseen vielä mainitsee juuri käsitellyn tapauksen KHO 2009:8.

⁴³ VaVM 27/2020 vp s. 7

⁴⁴ Verohallinto, 2022b kappale 3.7.1.

⁴⁵ Niskakangas, 2021 s. 16

Valtiovarainvaliokunnan mietintö perustuu uudehkon TVL 66 a §:n soveltamiseen, eli pykälän mukaisesti aihepiirinä on listaamattomien yhtiöiden toteuttamat henkilöstöannit. Mietinnössä kolmen kuukauden määräajasta poikkeamista perustellaan sillä, että oikeuskäytäntö ja Verohallinnon ohjeistus perustuvat listattuihin yhtiöihin, joiden osakkeiden käyvät arvot vaihtelevat nopeastikin lyhyen ajan sisällä. Listaamattomien yhtiöiden kohdalla näin ei tavallisesti ole, vaan merkintähinta pohjautuu vuosittain verotuksessa vahvistettavaan osakkeen matemaattiseen arvoon. Valiokunnan näkemyksen mukaan ei näin ollen ole perusteltua soveltaa kolmen kuukauden määräaika myös TVL 66 a §:n osalta, mikäli osakkeen matemaattinen arvo pysyy muuttumattomana merkintäajan aikana.⁴⁶

⁴⁶ VaVM 27/2020 vp s. 7

3 Työsuhdeoptioiden verotus

3.1 Työsuhdeoption määritelmä verotuksessa

Työsuhdeoptiojärjestelyn verokohtelun kannalta merkityksellistä on työsuhdeoption määritelmä tuloverolain 66.3 §:n mukaisesti. Säädöksen mukaan työsuhdeoptioksi katsotaan ”etu työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta saada tai hankkia yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan vaihtovelkakirjalainan, optiolainan, optio-oikeuden tai muun näihin rinnastettavan sopimuksen tai sitoumuksen perusteella”. Määritelmä on siis perinteistä työsuhdeoption määritelmää (työsuhteeseen perustuva osto-optio, jonka kohde-etuutena toimivat työntajayhtiön osakkeet) selkeästi laajempi, sillä työsuhdeoptioksi rinnastetaan monia muitakin järjestelyitä. Vaihtovelkakirja tai -optiolainoja ei kuitenkaan nykyään juurikaan käytetä, vaan työsuhdeoptioiden osalta muut järjestelyt ovat suositumpia⁴⁷. Tuloverolain määritelmää työsuhdeoptiosta toki käytetään pitkälti vain tuloverotuksen toimittamiseksi, joten arkikielessä työsuhdeoptiosta puhuttaessa usein tarkoitetaan perinteistä työsuhteeseen perustuvaa osto-optiojärjestelyä.

Tuloverolain 66.3 §:ssä mainitaan työsuhdeoption käsitteen koskevan osakkeiden ja osuuksien saamisen tai hankinnan käypää alempaan hintaan, eli toisin sanoen työsuhdeoption kohde-etuutena voi toimia osakeyhtiön osakkeet tai osuuskunnan osuudet. Suurin osa työsuhdeoptiojärjestelyistä koskee kuitenkin osakeyhtiöitä ja niiden osakkeita⁴⁸. Tämän seikan sekä selkeyden vuoksi tässä tutkielmassa työsuhdeoptiolla tarkoitetaan nimenomaan osakeyhtiöiden järjestämää osakeperusteista järjestelyä, vaikka käsitellyt asiat ovat sovellettavissa myös osuuskuntiin ja niiden osuuksiin.

Tuloverolain 66.3 §:n laaja työsuhdeoption määritelmä perustuu hallituksen esitykseen 175/1994 vp. Esityksen mukaan työsuhdeoption käsitettä onkin verotuksessa tulkittava

⁴⁷ Knuutinen, 2023 s. 58

⁴⁸ Myllymäki, Myrsky & Rabinä, 2019 s. 537

niin laajasti, että työsuhdeoptioksi katsotaan kaikenlaiset oikeudet saada tai muutoin hankkia osakkeita tai osuuskunnan osuuksia, jos kyseinen oikeus perustuu työsuhteeseen ja osakkeet tai osuudet on hankittu käypää arvoa alempaan hintaan.⁴⁹ Työsuhdeoption tuloverolain mukaista määritelmää kaventaa kuitenkin se tosiasia, että työsuhdeoptiosta voidaan erottaa henkilöstöanti, jonka verotuksesta säädetään erikseen TVL 66.1-2 § ja 66 a §:ssä.

Työsuhdeoption laaja määritelmä on hallituksen esityksen lisäksi kirjattu myös suoraan lakiin, sillä TVL 66.3. §:ssä mainitaan muutama työsuhdeoptioksi katsottu järjestely sekä lisäksi myös *näihin rinnastettavat sopimukset tai sitoumukset*. Näin ollen säädöksessä mainittu listaus erilaisista työsuhdeoptioiksi tulkittavista järjestelyistä ei ole tyhjentävä, vaan säädöksessä ilmaistut tilanteet toimivat vain esimerkkeinä. Säädöksen sisältö ei kuitenkaan juurikaan kerro siitä, minkälaisia sopimuksia tai sitoumuksia käytännössä voidaan rinnastaa työsuhdeoptioksi, joten asiaa on syytä tarkastella tarkemmin nimenomaisesti lakia edeltäneen hallituksen esityksen 175/1994 vp kautta.

Hallituksen esityksen 175/1994 vp mukaan työsuhdeoption verotuksellisen laajan määritelmän taustalla toimii arvopaperi- ja johdannaismarkkinoiden kehittyminen 1990-luvulla ja sen myötä saatavilla olevien kannustimien monipuolistuminen. Uudella työsuhdeoption käsitteellä haluttiinkin kattaa laajasti erilaiset johdannaisiin perustuvat kannustinjärjestelyt sekä sellaiset järjestelyt, joilla pyritään samaan lopputulokseen kuin työsuhdeoptioksi tuloverolain 66.3 §:ssä määritellyissä järjestelyissä⁵⁰. Työsuhdeoption laajalla määrittelyllä pyrittiin selkeästi siihen, että erilaisten työsuhteeseen perustuvien kannustimien verosääntelyä saataisiin yksinkertaistettua, yhdenmukaistettua ja ylipäättään selvennettyä, etenkin kun uudenlaisia järjestelyitä ilmaantui käyttöön yhä enemmän. Hallituksen esityksessä 175/1994 vp erilaiset työsuhdeoptioksi katsotut järjestelyt myös asetettiin kaikki ansiotuloverotuksen alaisiksi, joten laajan määritelmän

⁴⁹ HE 175/1994 vp, s. 4

⁵⁰ HE 175/1994 vp, s. 3–4

myötä myös poistettiin mahdollisuus kehittää uusia kannustimia ansiotuloverotusta matalamman pääomatuloverotuksen toivossa.

Hallituksen esityksellä 175/1994 vp ja sitä seuranneella tuloverolain muutoksella on ollut vaikutusta työsuhdeoption käsitelmäärittelyyn myös oikeustapauksissa. Hallituksen esityksen mukainen laaja työsuhdeoption määritelmä jättää jokseenkin paljon tulkinnan varaa, mutta esitystä tarkemmin tarkastellen voidaan havaita työsuhdeoption määritelmää rajaavan verotuksen kannalta käytännössä kolme seikkaa:

- 1) vaatimus siitä, että järjestelmän myötä syntyy oikeus saada tai muutoin hankkia osakkeita tai osuuksia
- 2) vaatimus siitä, että oikeus osakkeiden tai osuuksien hankintaan perustuu työsuhteeseen
- 3) vaatimus siitä, että osakkeet tai osuudet on hankittu käypää arvoa alempaan hintaan⁵¹.

Pääsääntöisesti kaikkien näiden määritelmää rajaavien seikkojen tulisi täyttyä, jotta kyseessä olisi työsuhdeoptio. Kun otetaan huomioon hallituksen esityksessä esiin tuotu näkemys siitä, että selkeiden työsuhdeoptioiden kanssa samaan lopputulokseen pyrkivien järjestelyiden katsottaisiin tuloverotuksessa olevan työsuhdeoptiojärjestelyitä, toimivat nämä edellä mainitut kolme vaatimusta sekä näkemys työsuhdeoptioiden kanssa samaan lopputulokseen pyrkimisestä työsuhdeoption määrittäjinä laajalla tasolla tarkasteltuna ja ohjaavat näin ollen työsuhdeoption määrittelyä rajatapauksissa.

Työsuhdeoption määritelmää on pohdittu myös oikeustapauksissa vuosien varrella. Esimerkiksi jo aiemmin tässä tutkielmassa käsitellyssä korkeimman hallinto-oikeuden tapauksessa 2009:8 on tarkasteltu rajanvetoa TVL 66.3 §:n mukaisen työsuhdeoption ja TVL 66.1 §:ssä säädettyvän henkilöstöannin välillä. Tapauksessa B on hakenut

⁵¹ Myllymäki, 2015 s. 250–252 lisää listaan vielä neljännen vaatimuksen sille, että työsuhdeoption määritelmä täyttyy: osakkeiden saannin tai hankinnan on perustuttava sopimukseen tai sitoumukseen. Tässä tutkielmassa tätä ei ole vaatimukseen erikseen listattu, vaan oletuksena pidetään, että järjestelyyn liittyen on olemassa sitoumus tai sopimus.

ennakkoratkaisua keskusverolautakunnalta tilanteeseen, jossa A Oyj aikoo tarjota B:lle yhtiön osakkeita merkittäväksi. Merkittävässä olevien osakkeiden määrä määräytyisi kolmen eri ajanjakson jälkeen perustuen siihen, kuinka hyvin kyseiselle ajanjaksolle laaditut tavoitteet ovat toteutuneet. B:llä olisi mahdollista merkitä osakkeita jokaisen kolmen ajanjakson jälkeen. Ajanjaksot päättyisivät vuosien 2008, 2009 ja 2010 lopussa. Osakkeiden merkintähinnaksi oli jo etukäteen asetettu vuonna 2008 tehdyssä osakeantipäätöksessä, jonka mukaisesti merkintähinnaksi määräytyi osakkeen keskimääräinen hinta osakeantipäätöstä edeltäneen kalenterikuukauden ajalta. Näin ollen merkintähinnaksi asetettiin henkilöstöannissa julkisen osakeyhtiön osakkeen käypä arvo katsottu hinta TVL 66.2 §:n mukaisesti.

Tapauksessa KHO 2009:8 keskusverolautakunta katsoi, että B:lle syntyisi järjestelyn myötä TVL:n 66.3 §:n mukaisesti verotettava etu, mikäli osakkeiden käypä arvo olisi merkintähetkellä korkeampi kuin etukäteen sovittu merkintähinta. Etua ei siis verotettaisi B:n katsomalla tavalla TVL 66.1-2 §:n mukaisesti, sillä keskusverolautakunnan mielestä tapauksessa oli kyse TVL 66.3 §:n mukaisesta työsuhdeoptiosta, eikä TVL 66.1-2 §:n mukaisesta henkilöstöannista. Keskusverolautakunta perusteli päätöstään nimenomaan hallituksen esityksessä 175/1994 vp mainitun tuloverolain mukaisen työsuhdeoption laajalla tulkinnalla. Keskusverolautakunta katsoikin, että A Oyj:n ja B (sekä muiden avainhenkilöiden) välisellä järjestelyllä pyrittiin samaan lopputulokseen kuin perinteisillä työsuhdeoptioilla, eli järjestelyn tarkoituksena oli, että B voisi hyötyä rahallisesti osakkeiden arvonnoususta osakkeiden käypää arvoa matalamman merkintähinnan myötä.

Korkein hallinto-oikeus päätyi ratkaisussaan samaan kuin keskusverolautakunta ja näin ollen hylkäsi B:n valituksen. Kyse on nimenomaan työsuhdeoptiosta ja siten veronalaisen edun määrää laskettaessa huomioon tulee ottaa osakkeiden merkintähinta sekä A Oyj:n osakkeen käypä arvo merkintähetkellä TVL 66.3 §:n mukaisesti, eikä TVL 66.2 §:ä näin ollen sovelleta verotettavan etuuden laskemisessa.

B perusteli TVL 66.1-2 § soveltamista muun muassa sillä, että A Oyj ei tarkoittanut antaa järjestelyllä B:lle rahanarvoista etua alhaisella osakkeen merkintähinnalla, vaan tarkoituksena olisi yhtenäistää B:n intressejä muihin osakkeenomistajiin verrattuna. Usein tällaiset yhteiset intressit vääjäämättä liittyvät osakekurssin nousemiseen. KVL ja myöhemmin myös KHO eivät kuitenkaan olleet B:n kanssa samaa mieltä järjestelyn tarkoituksesta, vaan katsoivat että järjestelyllä pyrittiin työsuhdeoptioiden kanssa samaan lopputulokseen ja näin ollen B:n saamaa etua verotetaan TVL 66.3 §:n mukaisesti.

Tapauksessa KHO 2009:8 ovat esillä kaikki työsuhdeoption kriteerit täyttävät ominaisuudet, jotka on eritelty aikaisemmin tässä luvussa. Ensinnäkin järjestelyssä B:lle syntyy oikeus A Oyj:n osakkeiden hankintaan. Toiseksi järjestelyn mukainen osakkeiden hankintaoikeus perustuu B:n ja A Oyj:n välillä vallitsevaan työsuhteeseen, sillä B on yksi A Oyj:n avainhenkilöistä. Kolmanneksi B:llä on mahdollisuus hankkia A Oyj:n osakkeita käypää arvoa alempaan hintaan, mikäli A Oyj:n osakkeiden hinta asettuu merkintähetkellä sovittua merkintähintaa korkeammalle. Lisäksi, kuten keskusverolautakunta toteaaakin, järjestelyn tarkoitus on sama kuin perinteisen työsuhdeoption tarkoitus, eli hyötyä osakekurssin positiivisesta kehityksestä.

Julkaisemattomassa korkeimman hallinto-oikeuden päätöksessä 2020/2014 myös warranttien⁵² voivan täyttävän työsuhdeoption kriteerit. Tapauksessa yhtiö B oli listautunut pörssiin siten, että listautumisen yhteydessä konsernin johtohenkilöiden tuli sijoittaa yhtiön pääomaan, jotta markkinoille pystyttiin viestimään johtohenkilöiden sijoittamisesta yhtiöön sekä sen ohella sitouttamaan kyseisiä henkilöitä yhtiön toimintaan. Järjestelyn myötä yhtiön johtohenkilöstöön kuulunut A hankki yhtiön B warrantteja hankintahetken käypään arvoon arvostettuna. Kyse oli ostowarranteista, jotka oikeuttivat eräänntyessään merkitsemään yhtiön B osakkeita hintaan, jonka suuruus

⁵² Warrantilla tarkoitetaan pörssissä noteerattua arvopaperia, jonka kohde-etuutena on tavallisesti osake tai esimerkiksi jokin indeksi. Ostowarrantti oikeuttaa ostamaan arvopaperin kohteena olevaa kohde-etuutta tiettyyn hintaan tietyllä aikavälillä. Myyntiwarrantti puolestaan oikeuttaa myymään kohde-etuutta tiettyyn hintaan tietyllä aikavälillä.

olisi 120 prosenttia osakkeen listautumishinnasta. Asiaa käsiteltiin ensin keskusverolautakunnassa päätöksessä 2018/29, jossa KVL päätyi pitämään järjestelyä työsuhdeoptiona vedoten siihen, että järjestely oli rajattu vain tietyille yhtiön henkilöille, sen myötä syntyi oikeus merkitä yhtiön osakkeita käypää arvoa alempaan hintaan, sekä tämä oikeus perustui työsuhteeseen. Näin ollen työsuhdeoption kriteerit täyttyivät järjestelyssä selkeästi. Korkein hallinto-oikeus päätyi keskusverolautakunnan kanssa samaan ratkaisuun.

Oikeuskäytännöstä löytyy myös suhteellisen tuore tapaus KHO 2019:26, jossa korkein hallinto-oikeus päätyi lopulta toteamaan, ettei järjestelyssä ollut kyse työsuhdeoptiosta, vaan saatu tuotto tulisi verottaa pääomatulona luovutusvoittojen verotuksen mukaisesti TVL 45.1 §:n mukaisesti. Tapauksessa B Oy:n työntekijä A merkitsi B Oy:n omistaman holdingyhtiö D Oy:n osakkeita käyvästä arvosta. Ennen tätä D Oy oli merkinnyt B Oy:n osakkeita. Järjestelyn ehtojen mukaisesti B Oy möi omistamansa osakkeet C Oy:lle, joka omisti myös osan holdingyhtiö D:stä. Sekä B:n suorittama osakemerkintä, että osakkeiden myynti tehtiin markkinaehtoisesti käypää arvoa käyttäen, eikä B:n järjestelyn myötä saamaa tuloa voitu näin ollen verottaa työsuhdeoption verotuksen mukaisesti ansiotulona. Pelkkä järjestelyn perustuminen työsuhteeseen ja/tai kannustinjärjestelmään ei siis yksinään riitä kriteeriksi sille, että saatua etua voitaisiin verottaa ansiotulona⁵³.

Kuten edellä on hallituksen esityksen 175/1994 vp tarkastelun myötä todettu, työsuhdeoptiojärjestelyn myötä saadun oikeuden osakkeiden tai osuuksien hankintaan on perustuttava työsuhteeseen. Seikka on kirjattu myös suoraan tuloverolain 66.3 §:än. Pelkkä työsuhteen esiintyminen järjestelyn takana ei kuitenkaan yksinään riitä määrittämään järjestelyä nimenomaisesti työsuhdeoptioksi, eikä verotustakaan näin ollen voida suorittaa työsuhdeoptioiden verotuksen mukaisesti pelkkään työsuhteen

⁵³ Ks. Wahlroos, 2021 s. 167–169, joka kiteyttääkin asian niin, että markkinaehtoisesti, eli esimerkiksi käypään arvoon hankittuna, tehdyistä osakemerkinnöistä saatava tuotto on pääomatuloverotuksen alaista. Tällöin ei ole merkitystä, onko sijoitus tehty osana kannustinjärjestelmää.

olemassaoloon tukeutuen. Asiaa esiteltiin edellä käsitellyssä tapauksessa KHO 2019:26. Hallituksen esitykseen 175/1994 vp pohjautuen voidaankin todeta, että työsuhteen vaatimus on yksi työsuhdeoptio määritelmän kriteereistä ja sellainen on löydettävä järjestelyn taustalta.

Vaatimus työsuhteesta on aiheuttanut lain tulkintaongelmia erityisesti sen asian ratkaisemisessa, katsotaanko optio-oikeus TVL 66.3 §:n mukaiseksi työsuhdeoptioksi yhtiön toimitusjohtajan osalta, sillä toimitusjohtaja ei ole yhtiöön työoikeudellisessa työsuhteessa. Yleistä on kuitenkin se, että työsuhdeoptiojärjestelyt suunnataan nimenomaan yhtiön avainhenkilöille, joihin toimitusjohtaja tavallisesti kuuluu. Oikeuskäytännössä on asiaa käsitelty tapauksessa KHO 1997 T 1221, jonka ratkaisussa todetaan, että myös toimitusjohtaja voi saada TVL 66.3 §:n mukaisen työsuhdeoptio. Tapauksessa käsiteltiin asiaa myös hallintoneuvoston jäsenten osalta, joiden kohdalla päädyttiin samaan ratkaisuun kuin toimitusjohtajankin osalta. Kirjallisuudesta löytyy lisäksi mainintoja myös siitä, että hallituksen jäsenet rinnastettaisiin tällaisessa tapauksessa toimitusjohtajaan ja hallintoneuvoston jäseniin⁵⁴.

Näiden tosiasioiden perusteella voidaan tulkita, että työsuhteen vaatimus työsuhdeoptioiden osalta ei välttämättä edellytä kirjaimellisesti työoikeudellista työsuhdetta, vaan ennemminkin käytännössä esiintyvää työsuhteen kaltaista suhdetta yhtiön ja järjestelyyn osallistuvan henkilön välillä. Työsuhde tai työsuhteen omainen suhde on kuitenkin vaatimus TVL 66.3 §:n soveltamiselle, eikä näin ollen muuhun suhteeseen perustuvaa optio-oikeutta voida katsoa kyseisen säädöksen mukaiseksi työsuhdeoptioksi. Tämän takia myöskään sellaista optiojärjestelyä, joka tarjoaa kelle tahansa oikeuden kohde-etuuden saamiseen tai hankkimiseen, ei voida katsoa työsuhdeoptiojärjestelyksi.

⁵⁴ Ks. esim. Myllymäki, Myrsky & Rabinä, 2019 s. 537 sekä Anderssén ym., 2002 s. 56. Asia on vahvistettu myös verotuskäytännössä, ks. Verohallinto, 2022a kappale 2.2

Työsuhteen vaatimus TVL 66.3 §:n soveltamiseksi ei tarkoita myöskään yksin sitä, että työsuhdeoption antajan täytyisi olla järjestelyyn osallistuvan henkilön oma työnantaja⁵⁵. Oikeuskäytännöstä ei löydy toistaiseksi tapauksia, joissa tätä näkökulmaa olisi tulkinnan apuna käytetty, joten konkreettista tilannetta asiasta ei ole esittää. Ajatusta soveltaen voisi siis esimerkiksi olla mahdollista, että optio-oikeuden tarjoaisi henkilön X työnantajayhtiön emoyhtiö ja kohde-etuutena toimisi emoyhtiön osakkeet. Tällöin henkilö X olisi työsuhteessa tytäryhtiöön, mutta kannustinjärjestelmän tarjoaisi emoyhtiö. Järjestely perustuisi tällöin työsuhteeseen ja toimisi henkilön X kannustimena hyvään ja huolelliseen työhön, eli optio-oikeutta ei olisi myönnetty ilman työsuhdetta, ja sen voitaisiin katsoa olevan korvausta tehdystä työstä.

Hallituksen esityksessä 175/1994 vp tarkennetaan, että työsuhdeoptiojärjestelyn myötä merkittävien osakkeiden ei tarvitse olla työnantajayhtiön omia osakkeita, mutta edun on siitäkkin huolimatta perustuttava työsuhteeseen.⁵⁶ Tämä tukee myös edellä selostettua näkökulmaa siitä, että työsuhdeoption antajan ei täydy olla järjestelyyn osallistuvan henkilön oma työnantaja. Jo pelkästään näistä kahdesta seikasta johdattaen voidaan huomata, että työsuhdeoption laaja tulkinta on tosiasiasa huomattavan laaja, sillä työsuhdeoptioksi katsottavien järjestelyiden kenttä on varsin moninainen ja keskenään hyvinkin erilaisia tilanteita mahdollistava. Jonkin verran työsuhdeoption käyttöä rajaa kuitenkin tilanne, jossa toimeksiannon perusteella toimivalle alihankkijayrittäjälle tarjotaan toimeksiantajayhtiön osakkeita käypää alempaan hintaan. Alihankkijan saamaa etua ei voida katsoa työsuhdeoptioksi, joten sitä ei veroteta TVL 66.3 §:n mukaisesti, vaan tilanteen mukaan joko työkorvauksena tai muuna veronalaisena ansiotulona⁵⁷.

⁵⁵ Verohallinto, 2022a kappale 2.2. Myllymäen (2015, s. 250) mukaan asiassa on sen sijaan tulkittava, olisiko työsuhdeoptiota annettu ilman työsuhdetta ja voidaanko sen katsoa olevan korvausta tehdystä työstä.

⁵⁶ HE 175/1994 vp, s. 4

⁵⁷ Verohallinto, 2022a kappale 3.1

3.2 Edun veronalaisuus

Työsuhdeoptioista saatava etu verotetaan ansiotulona TVL 66.3 §:n mukaisesti. Säädöksen tarkka sanamuoto on seuraava:

Veronalaista ansiotuloa on myös etu työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta saada tai hankkia yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan vaihtovelkakirjalainan, optiolainan, optio-oikeuden tai muun näihin rinnastettavan sopimuksen tai sitoumuksen perusteella (*työsuhdeoptio*). Edun arvoksi katsotaan osakkeen tai osuuden käypä arvo sillä hetkellä, kun työsuhdeoptiota käytetään, vähennettynä verovelvollisen osakkeesta tai osuudesta ja työsuhdeoptiosta yhteensä maksamalla hinnalla. Etu katsotaan sen verovuoden tuloksi, jona työsuhdeoptiota käytetään. Työsuhdeoptiota katsotaan käytettävän, kun verovelvollinen saa tai hankkii sen kohteena olevat osakkeet tai osuudet. Työsuhdeoption käyttämiseen rinnastetaan sen luovutus. Tällöin edun arvoksi katsotaan työsuhdeoption luovutushinta vähennettynä luovuttajan maksamalla hinnalla. Työsuhdeoption perusteella saatua etua pidetään työsuhdeoption alkuperäisen saajan veronalaisena ansiotulona siinäkin tapauksessa, että hän on luopunut oikeudestaan lahjoittamalla työsuhdeoption edelleen tai muutoin luovuttanut työsuhdeoption intressipiirissään olevalle taholle. Näitä luovutuksia ei pidetä työsuhdeoption käyttämisenä.

Saatu etu on kokonaisuudessaan verotettavaa tuloa, sillä työsuhdeoptioiden kohdalla ei sovelleta työsuhdeannin verotuksessa sovellettavaa TVL 66.1 mukaista verotonta osuutta. Työsuhdeoptioista saatu etu on myös ennakkoperintälain (20.12.1996/1118) 13.3 §:n mukaista palkkaa. Kuten edellä onkin todettu, etu katsotaan palkaksi myös niissä tilanteissa, joissa työsuhdeoption saajana on toimitusjohtaja, hallituksen jäsen tai hallintoneuvoston jäsen⁵⁸.

TVL 66.3 §:n mukaan ansiotuloksi katsottavan edun arvo muodostuu osakkeen tai osuuden käyvästä arvosta työsuhdeoption käyttöhetkellä, vähennettynä työsuhdeoption saajan osakkeista tai osuuksista ja työsuhdeoptiosta maksamalla hinnalla. Mikäli työsuhdeoptio on saatu vastikkeettomasti, osakkeen tai osuuden käyttöhetken arvosta

⁵⁸ Verohallinto, 2022a kappale 3.1

vähennetään vain osakkeesta tai osuudesta maksettu hinta. Työsuhdeoption kohteena olevien osakkeiden käyvän arvon määrittystä käsitellään myöhemmin tässä tutkielmassa.

Työsuhdeoptioista saatavaa etua verotettiin vuonna 1995 voimaan tulleeseen tuloverolain 66.3 §:n muutokseen asti pääomatulona. Ennen lakimuutosta pykälä koski vain vaihtovelkakirja- ja optiojärjestelyyn perustuvaa etua yhtiön osakkeiden merkitsemiseen käypää arvoa alempaan hintaan. Samalla kun työsuhdeoption käsite otettiin käyttöön, lakimuutosta edeltäneen hallituksen esityksen linjauksen mukaisesti työsuhdeoptioista saatava etu siirrettiin ansiotuloverotuksen alaiseksi. Hallituksen esityksessä muutosta perusteltiin sillä, että työsuhdeoptioista saatava etu perustuu työsuhteeseen ja sen katsottiin olevan uudenlainen tapa maksaa palkkaa. Tarkemmin perusteltuna etu miellettiin myöhennetyksi palkaksi, jonka vastineena yritys saa työntekijän työpanoksen.⁵⁹

TVL 66.3 § ei tarkenna sääntelyä sellaisissa tilanteissa, joissa työsuhdeoptiosta on maksettu käypä hinta, tai optio on hankittu kokonaan ilmaiseksi. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu työsuhdeoptiosta saadun edun olevan ansiotuloa myös niissä tilanteissa, joissa optiosta on maksettu käypää arvoa vastaava hinta sitä merkittäessä⁶⁰.

Työsuhdeoptiosta saatavan edun verottaminen ansiotulona on aiheuttanut vuosien varrella paljon keskustelua. Ansiotulona verottamisen perusteina toimivat esimerkiksi aiemmin läpi käyty, hallituksen esityksessäkin mainittu kanta siitä, että saatu etu perustuu nimenomaa työsuhteeseen ja on luonteeltaan myöhennettyä palkkaa. TVL 61.2 §:ssä mainitaan erikseen veronalaista ansiotuloa olevan ”työsuhteen perusteella saatu palkka ja siihen rinnastettava tulo”. Tämä tukee osaltaan edun ansiotulona verottamista työsuhteeseen perustuvan palkan näkökulmasta, sillä vaikka etua ei katsottaisikaan

⁵⁹ HE 175/1994 vp s. 3–4

⁶⁰ Ks. tarkemmin KVL 29/2018. Samaan lopputulokseen keskusverolautakunnan kanssa päätyi myös korkein hallinto-oikeus päätöksessään KHO 7.5.2020 T 2014

suoraan palkaksi, voidaan sen vähintään ajatella olevan työsuhteen perusteella saatua, palkkaan rinnastettavaa tuloa.

Lisäksi TVL 61.1 §:n mukaisesti ansiotuloksi katsotaan tulot lukuun ottamatta TVL 2 luvussa tarkoitettuja pääomatuloja, eli näin ollen pääomatuloa on lain 2 luvussa erikseen käsitellyt tulot ja kaikki muu tulo tulisi katsoa ansiotuloksi. TVL:n 2 luvussa ei ole erityistä mainintaa työsuhdeoptioihin liittyen, mikä myös tukee nykyistä edun verottamista ansiotulona. Lain 32 §:stä löytyy kuitenkin listaus tuloista, jotka tulisi katsoa pääomatuloksi. Listassa mainitaan omaisuuden tuoton olevan pääomatuloa. Työsuhdeoptionhan voidaan katsoa olevan omistajansa omaisuutta ja siitä saatu tulo olisi näin ollen pääomatuloa. Tällä hetkellä kuitenkin vain työsuhdeoption perusteella hankittujen kohde-etuksien, eli esimerkiksi osakkeiden, eteenpäin myynnistä aiheutuvaa luovutusvoittoa verotetaan pääomatulona tuloverolain 45.1 §:n mukaisesti, mutta itse kohde-etuuden hankinta käypää arvoa alempaan hintaan on ansiotuloverotuksen alaista.

Työsuhdeoptiosta saadun edun verottaminen voidaan siis periaatteessa perustella sekä ansiotuloa että pääomatuloa puoltavin perustein. Jo eriytettyä tuloverojärjestelmää rakennettaessa 1990-luvun alkupuolella on otettu huomioon sellaiset tulot, joita voitaisiin eri perustelujen mukaan verottaa joko ansio- tai pääomatulona. Tällöin on otettu huomioon myös erilaiset työsuhteeseen liittyvät järjestelyt, mutta asiassa ei juurikaan tarkasteltu työsuhdeoptioita johtuen mitä todennäköisimmin niiden tällöisestä harvinaisuudesta.⁶¹

Aiheesta on sittemmin keskusteltu jonkin verran muun muassa alan artikkeleissa. Tuoreimpana tulolajiasiaa työsuhdeoptioiden näkökulmasta käsittelee Wahlroos, joka onkin tarttunut juuri ansiotulon ja pääomatulon välistä rajanvetoa käsittelevän sääntelyn ristiriitaisuuteen sellaisten tilanteiden osalta, joissa tulo täyttää pääomatulon määritelmän oikeudellisen muotonsa vuoksi, mutta kyseisen tulon saamisen taustalla on

⁶¹ Knuutinen, 2017 s. 385 ja 387

työsuhde.⁶² Wahlroos nostaa artikkelissaan esiin nykyisen työsuhdeoptioiden verotuksen sääntelyn ristiriitaisuuden kannustinjärjestelmän myötä käypään arvoon ostettujen optioiden ja osakkeiden välillä.

Nykyisin kannustinjärjestelmän myötä käypään arvoon tehdystä osakesijoituksesta saatu tuotto verotetaan pääomatulona. Asia on oikeuskäytännössä vahvistettu tässäkin tutkielmassa aiemmin käsitellyssä tapauksessa KHO 2019:26. Korkeimman hallinto-oikeuden näkemyksen mukaan markkinaehtoisesti työnantajayhtiön osakkeisiin tehdystä sijoituksesta saatu tuotto verotetaan TVL 45.1 §:n mukaisesti, sillä kyse on omaisuuden, eli tässä tapauksessa osakkeiden luovutuksesta. Tapauksessa ei ole merkitystä sillä, että sijoitus on tehty työsuhteeseen perustuen. Merkityksellistä oikean tulolajin valinnassa työsuhteeseen perustuvan kannustinjärjestelmän puitteissa tehtyjen osakesijoitusten kohdalla voidaankin tulkita olevan sijoituksen markkinaehtoisuudella: mikäli kyse on käypään arvoon tehdystä sijoituksesta, johon kohdistuva riski vastaa kenen tahansa muun samaan osakkeeseen tekemän sijoituksen riskiä, eikä tilannetta tulkita työpanososingoksi, on kyse pääomatuloverotuksen alaisesta sijoituksesta eikä työsuhteella ole asiassa merkitystä verotuksen kannalta⁶³.

Wahlroos vertaa edellä selostettua kannustinjärjestelmään ja sen myötä työsuhteeseen perustuvaa käypään arvoon tehtyä osakesijoitusta tilanteeseen, jossa vastaavasti sijoitetaan kannustinjärjestelmän puitteissa osakkeiden sijasta optioihin ja sijoituksesta on myös maksettu käypää arvoa vastaava hinta⁶⁴. Kyse on siis jälleen markkinaehtoisesta sijoituksesta, mutta suoran osakesijoituksen sijasta sijoituksen välineenä toimivat optiot. Koska tällöin kyse on työsuhteeseen perustuvasta kannustinjärjestelmästä, jonka myötä järjestelmään osallistuva työntekijä sijoittaa optioihin, lähtökohtaisesti verotus toimitetaan TVL 66.3 §:n mukaisesti, eli saatu etu katsotaan näin ollen ansiotuloverotuksen alaiseksi tuloksi.

⁶² Ks. Wahlroos, 2021 s. 167

⁶³ Wahlroos, 2021 s. 169

⁶⁴ Ks. Wahlroos, 2021 s. 169–172

Käypään arvoon tehdyn optiosijoituksen verotukseen liittyvästä oikeuskäytännöstä Wahlroos nostaa erityisesti esiin tapauksen KVL 2018/29, jonka KHO vahvisti myöhemmin tapauksessa KHO 7.5.2020 T 2014⁶⁵. Tapauksessa C-konserni osti vuonna 2007 A Oy:n. Vuosia myöhemmin C-konsernin listautuessa pörssiin, vaati konsernin emoyhtiö B konsernin avainhenkilöiden sijoitusta yhtiöön joko suoran osakesijoituksen tai vaihtoehtoisesti warranttien muodossa. Konsernin avainhenkilöt ostivat omilla varoillaan yhtiön liikkeelle laskemia warrantteja suorittamalla niistä ns. Black & Scholes-kaavalla lasketun käyvän arvon. Warrantit eivät olleet palkkio avainhenkilöiden työpanoksesta, eivätkä vaikuttaneet konsernin jo käytössä oleviin kannustinjärjestelmiin. Keskusverolautakunta päätyi toteamaan asiassa, että kyse on TVL 66.3 §:n mukaisesta työsuhdeoptiosta, sillä sijoitusmahdollisuutta tarjottiin vain konsernin avainhenkilöille. KHO päätyi ratkaisussaan samaan lopputulokseen.

3.3 Työsuhdeoption käyttäminen

TVL 66.3 §:n mukaisesti etu on sen vuoden verotettavaa tuloa, minkä aikana työsuhdeoptio on käytetty. Työsuhdeoption käyttöhetkellä on merkitystä verotuksen kannalta erityisesti siitä syystä, että työsuhdeoptiosta saatu etu verotetaan ansiotulona pääomatulon sijaan. Ansiotuloverotuksen pääomatuloverotusta suurempi progressiivisuus mahdollisesti kannustaakin työsuhdeoptioita omistavia verovelvollisia pohtimaan optioiden käyttöhetkeä. Mikäli verovelvollinen tiedostaa esimerkiksi kuluvan vuoden ansiotulojensa olevan seuraavaa vuotta pienempiä, saattaa työsuhdeoption käyttäminen kuluvan vuoden aikana olla verotuksellisesti järkevämpää matalamman veroprosentin myötä. Pääomatulon osalta progressiivisuus on sen sijaan vähäisempää, eikä asialla olisi tällöin yhtä merkittävää vaikutusta. Asia ei toki ole käytännössä näin pelkistetty, sillä työsuhdeoptiosta saadun edun verokertymään vaikuttaa myös muut tekijät, kuten kohde-etuuden arvo.

⁶⁵ Ks. Wahlroos, 2021 s. 169–171

Työsuhdeoption käyttämiseksi katsotaan TVL 66.3 §:n mukaan työsuhdeoption kohde-etuutena toimivien osakkeiden tai osuuksien hankinta tai muu saaminen. Koska työsuhdeoption käyttöajankohdalla on verotuksen kannalta merkitystä, on myös katsottu tarpeelliseksi täsmentää, milloin osakkeiden merkinnän katsotaan tapahtuneen. Työsuhdeoption käyttöajankohdaksi onkin määritelty se päivä, jolloin merkintä on tehty. Osakkeiden arvo-osuustilille merkitsemisen ja yhtiön hallituksen suorittaman osakemerkinnän hyväksymisen ajankohdilla ei ole vaikutusta käyttöajankohdan määrittämiseen.⁶⁶ Linjauksella on suuri merkitys etenkin vuodenvaihteessa tehtyjen työsuhdeoptioiden mukaisten osakemerkintöjen verokohteluun, sillä ilman linjausta eri näkökulmat voisivat muuttaa verotettavan edun verotusvuotta ja vaikuttaa sen seurauksena työsuhdeoptiosta saatavan edun verokertymään progressiivisen ansiotuloverotuksen vuoksi.

Työsuhdeoption haltijan suorittaman työsuhdeoption mukaisen osakemerkinnän lisäksi muukin toiminta voidaan tulkita työsuhdeoption käyttämiseksi. TVL 66.3 §:ssä mainitaankin myös työsuhdeoption luovuttamisen olevan työsuhdeoption käyttämistä. Tällöin saadun edun arvoksi muodostuu luovutushinnan ja luovuttajan maksaman hinnan erotus. Luovutuksesta aiheutuneita kustannuksia ei ole mahdollista vähentää optiosta saadun verotettavan edun määrää laskettaessa, vaan kustannukset tulisi vähentää erikseen TVL 95 §:n mukaisesti⁶⁷. Luovutuksen osalta työsuhdeoption käyttöhetkeksi katsotaan osakemerkintää mukaillen kaupantekohetki, eikä varsinaisella kauppahinnan maksamisen ajankohdalla ole merkitystä⁶⁸.

TVL 66.3 §:ssä eritellään erikseen lahjoittaminen, jonka ei katsota olevan työsuhdeoption käyttämistä. Sääöksessä ei kuitenkaan määritellä minkäänlaista rajausta lahjoituksen saajan suhteen. Aihetta onkin pyritty tarkentamaan Verohallinnon

⁶⁶ Verohallinto, 2022a kappale 3.2.1. Ks. myös Nieminen & Nykänen, 2021 s. 836, jossa merkintähetkeksi täsmennetään vaihtovelkakirjoihin perustuvien työsuhdeoptioiden osalta se ajankohta, jolloin velkakirja vaihdetaan osakkeisiin.

⁶⁷ Nieminen & Nykänen, 2021 s. 840 perustelevat asiaa sillä, että TVL 66.3 §:n tulkinnan mukaisesti kyseiset kustannukset eivät sisälly työsuhdeoptiosta maksettuun hintaan.

⁶⁸ Verohallinto, 2022a kappale 3.2.1

syventävässä vero-ohjeessa, jossa säädöstä tulkitaan niin, että lahjoituksen vastaanottajataholla ei ole merkitystä⁶⁹. Näin ollen työsuhdeoptio on mahdollista lahjoittaa kenelle tahansa, eikä sitä katsota työsuhdeoption käyttämiseksi. Lahjoittamiseksi tulkitaan lähtökohtaisesti sellaiset tilanteet, joissa vastaanottaja maksaa työsuhdeoptioista enintään $\frac{3}{4}$ optioiden kohde-etuutena toimivien osakkeiden käyvästä arvosta⁷⁰. Verohallinnon ohjeesta voidaankin vetää johtopäätös, jonka perusteella tilanteet, joissa työsuhdeoption vastaanottaja suorittaa lahjoittajalle vastikkeena yli $\frac{3}{4}$ kohde-etuuden käyvästä arvosta, tulkitaan työsuhdeoption käyttämiseksi. Luonnollisesti tällöin saadusta edusta tulee myös suorittaa tulovero.

Työsuhdeoption lahjoittaminen eteenpäin ei laukaise tuloverovelvollisuutta, koska lahjoittamisen ei katsota olevan työsuhdeoptioiden käyttämistä. Toimenpide on lahjoittajan verotuksen kannalta neutraali, sillä TVL 66.3 §:ssä nimenomaa määritellään työsuhdeoptiosta saatavaa etua verotettavan vasta sitten, kun työsuhdeoptioita käytetään. Työsuhdeoption lahjoittajan onkin suoritettava tuloveroa saamastaan edusta vasta silloin, kun lahjoituksen vastaanottanut taho käyttää option, eli esimerkiksi merkitsee optio-oikeuden kohteena olevat osakkeet.

TVL 66.3 §:n mukaan työsuhdeoption luovutusta ei rinnasteta sen käyttämiseen myöskään silloin, jos luovutuksen vastaanottajataho kuuluu luovuttajan intressipiiriin. Samaisen säädöksen mukaan intressipiiriluvutukseksi katsotaan työsuhdeoption lahjoittaminen tai muu luovutus työsuhdeoption alkuperäisen saajan intressipiiriin kuuluvalla taholla. Kyseessä voi siis olla esimerkiksi lahjoitus tai vastikkeellinen kauppa. Myös intressipiiriluvutusten osalta veroseuraamukset lankeavat luovuttajalle vasta siinä vaiheessa, kun luovutuksen vastaanottaja merkitsee työsuhdeoption kohde-etuutena toimivat osakkeet tai vastaavasti luovuttaa vastikkeellisesti työsuhdeoption taholle, joka ei kuulu alkuperäisen luovuttajan intressipiiriin⁷¹. Saadun edun verotusvuosi

⁶⁹ Verohallinto, 2022a kappale 3.2.2

⁷⁰ Verohallinto, 2022a kappale 3.2.2

⁷¹ Verohallinto, 2022a kappale 3.2.2

alkuperäisen luovuttajan tuloverotuksessa määräytyy tällöin sen vuoden mukaan, minkä aikana alkuperäisen luovuttajan intressipiiriin kuuluva taho merkitsee kohde-etuuden tai luovuttaa optiot eteenpäin.

Intressipiiriluovutuksiin liittyen on tarkoituksenmukaista tarkastella veroseuraamuksia myös sellaisessa tilanteessa, jossa työsuhdeoption mukaiset optio-oikeuksia on luovutettu intressipiiriin kuuluvalla taholla (ei vielä aiheuta veroseuraamuksia), mutta intressipiiriluovutuksen jälkeen luovutuksen vastaanottaja lakkaa kuulumasta luovuttajan intressipiiriin, ennen kuin työsuhdeoptio on luovuttajan verotuksen näkökulmasta käytetty. Tällainen tilanne voi tulla vastaan esimerkiksi silloin, kun henkilö A lahjoittaa saamansa työsuhdeoption optio-oikeudet täysin omistamalleen yhtiölle B Oy. Tämä luovutus ei ole A:n kannalta työsuhdeoption käyttämistä, joten tuloveroseuraamuksia ei tässä kohtaa synny. A myy kaikki omistamansa B Oy:n osakkeet intressipiiriinsä kuulumattomalle taholle C. Työsuhdeoptio on ollut myyntihetkellä vielä käyttämättömänä. Osakkeiden myynti A:n intressipiiriin kuulumattomalle taholle kuitenkin laukaisee tuloverovelvollisuuden työsuhdeoptiosta saadun edun myötä, sillä osakkeiden myynnin myötä yhtiö B Oy siirtyy A:n intressipiirin ulkopuolelle, joten myynnin katsotaan olevan työsuhdeoption käyttämistä.⁷²

Intressipiiriin määritelmää ei ole avattu tarkemmin tuloverolaissa tai muissakaan laeissa. Määritelmän on kuitenkin valtionvarainvaliokunnan mietinnössä todettu olevan laaja, jotta sen liiallinen suppeus ei estäisi puuttumasta verotuksellisesti erilaisiin bulvaanijärjestelyihin⁷³. Verohallinto on rajannut intressipiiriä osaltaan niin, että siihen katsottaisiin kuuluvan työsuhdeoption haltijan avio- tai avopuoliso, alenevassa tai ylenevässä polvessa oleva sukulainen, haltijan omistama osake- tai henkilöyhtiö. Intressipiiriin kuuluva taho voi olla siis myös juridinen henkilö. Myös muut kuin edellä

⁷² Ks. tilanteesta tarkemmin Myllymäki, Myrsky & Rabinä, 2019 s. 543–544

⁷³ Ks. VaVM 8/1997, s. 2

mainittuihin esimerkkeihin lukeutuvat läheiset henkilöt voidaan katsoa intressipiiriin kuuluviksi⁷⁴

Käytännössä määritelmä on siis hyvinkin avoin, ja jättää kysymyksiä esimerkiksi sen suhteen, keiden tulisi katsoa kuuluvan muiden läheisten henkilöiden joukkoon tai kuinka suuri osuus osakeyhtiön omistuksesta tai äänivallasta yhtiökokouksessa asettaa yhtiön intressipiiriin kuuluvaksi tahoksi. Valtiovarainvaliokunnan näkemyksestä voidaan kuitenkin tulkita, että intressipiirin määritelmän soveltamisessa nousisi esiin juuri se, onko työsuhdeoption myynnin tai muulla luovutuksen taustalla jonkinlainen bulvaanijärjestely. Mikäli järjestelyllä siis esimerkiksi katsottaisiin olevan pyrkimys verovelvollisuuden lykkäämiseen bulvaanijärjestelyn avulla, voitaisiin intressipiirin määritelmän avulla puuttua tilanteeseen.

Taulukko 1. Yksinkertaistettu tiivistelmä työsuhdeoption käyttämisestä

Eri toimien vaikutus työsuhdeoptiosta saadun edun verovelvollisuuden syntyyn		
Tehty toimi	Työsuhdeoption käyttämistä	Ei työsuhdeoption käyttämistä
Kohde-etuuden saaminen/hankkiminen	x	
Työsuhdeoption vastikkeellinen luovutus	x	
Lahjoitus intressipiiriin kuulumattomalle taholle		x
Lahjoitus intressipiiriin kuuluvalla taholle		x
Työsuhdeoption vastikkeellinen luovutus intressipiiriin kuuluvalla taholle		x

⁷⁴ Ks. Verohallinto 2022a, kappale 3.2.2

4 Henkilöstöannin verotus

4.1 Henkilöstöannin määritelmä verotuksessa

Tuloverolain 66.1 §:n mukaan ”ansiotuloa on etu työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää hintaa alempaan hintaan”. Pykälän otsikon mukaisesti kyseessä on tällöin työsuhteeseen perustuva osakeanti, eli toisin sanoen henkilöstöanti. Toisin kuin työsuhteoptioiden ja TVL 66.3 §:n kohdalla, on henkilöstöannilla ja TVL 66.1 §:llä vahva yhtymäkohta muualle lainsäädäntöön, sillä jälkimmäiseksi mainittua säädöstä sovelletaan OYL 9:1:n mukaisen osakeannin myötä syntyneen edun verotukseen⁷⁵. Kuten aiemmin tässä tutkielmassa onkin ilmennyt, ei työsuhteoption määritelmää löydy muualta lainsäädännöstä, toisin kuin henkilöstöannin kohdalla.

Vaikka suunnattu osakeanti, joka henkilöstöanti on, onkin määritelty osakeyhtiölaissa, on henkilöstöannin verotuksesta säättävän TVL 66.1 §:n soveltamisala silti tuottanut tulkintaongelmia. Asiaa on esimerkiksi päätöksessä KHO 2021:25 tarkasteltu siltä osin, sovelletaanko kyseistä säädöstä sekä sellaisissa henkilöstöanneissa, jossa luovutuksen kohteena on yhtiön hallussa olevat omat osakkeet, että anneissa, joissa henkilöstölle luovutetaan uusia osakkeita.

Tapaus KHO 2021:25 pohjautuu keskusverolautakunnan antamaan ennakkoratkaisuun 4/2020. Ennakkoratkaisuhakemuksen mukaan kyse on ollut tilanteesta, jossa X on D Oy:n työntekijänä. D Oy on norjalaisen A ASA:n tytäryhtiö. A ASA on tarjonnut työntekijöilleen omia osakkeitaan merkittäväksi konsernin työntekijöille hintaan, joka on vastannut noin kahdeksaakymmentä prosenttia osakkeen pörssikurssista, eli saatu alennus on ollut noin kaksikymmentä prosenttia. A ASA on hankkinut tarjotut osakkeet ostamalla ne Norjan pörssistä. X tiedustelikin ennakkoratkaisuhakemuksessaan, onko kyseessä TVL 66.1 §:n

⁷⁵ Nieminen & Nykänen, 2021 s. 831

mukainen menettely, eli onko henkilöstöannista saatu etu veronalaista vain siltä osin, kuin saatu hinnanalennus ylittää 10 prosenttia osakkeen käyvää arvosta.

Keskusverolautakunta päätyi ratkaisussaan 4/2020 toteamaan, että kyseisestä menettelyn mukaisesta osakemerkinnästä saatu etu verotetaan TVL 66.1 §:n mukaisesti. KVL perusteli päätöstään viittaamalla juuri OYL 9:1.1 §:n säädöksiin siitä, että yhtiö voi osakeannissa antaa merkittäväksi joko uusia osakkeita tai vaihtoehtoisesti yhtiön hallussa olevia omia osakkeita. KVL totesi lisäksi X:n ennakkoratkaisussa kuvatun menettelyn olevan rinnastettavissa OYL 9 luvussa mukaiseen osakeantiin. Asiassa ei ole ollut merkitystä sillä, miten A ASA:n tarjoamat osakkeet ovat alun perin päätyneet yhtiön haltuun.

Korkein hallinto-oikeus päätyi tapauksessaan KHO 2021:25 samaan lopputulokseen kuin KVL siitäkkin huolimatta, että Veronsaajien oikeudenvallontayksikkö VOVA vaati valituksessaan KVL:n päätöksen kumoamista vedoten siihen, että Verohallinnon ohjeessa ”Työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus” ilmaistaan oikeuskäytäntöön (KHO 1994 B 523 ja varainsiirtoverotukseen liittyen KHO 2017:39) vedoten saadun edun olevan kokonaisuudessaan veronalaista tuloa, mikäli henkilöstöannissa annettavat yhtiön hallussa olevat omat osakkeet ovat tulleet yhtiön haltuun muutoin kuin sen itselleen suunnatulla maksuttomalla osakeannilla. KHO päätyi kuitenkin KVL:n kanssa samaan lopputulokseen vedoten KVL:n päätöksen perusteluihin ja soveltamiin oikeusohjeisiin. Päätöksen myötä myös Verohallinnon edellä mainittu syventävä ohje päivitettiin vastaamaan KHO:n päätöstä 2021:25.

4.2 Edun veronalaisuus

Henkilöstöannista saatua etua verotetaan joko tuloverolain 66.1–2 §:n mukaisesti tai vaihtoehtoisesti TVL 66 a §:n mukaisesti. Sovellettava lainkohta määräytyy karkeasti sen mukaan, onko kyseessä julkisesti noteerattu yhtiö vai ei. TVL 66.1-2 §:t koskevat kaikkia yhtiöitä, kun taas uudehkon TVL 66 a §:n soveltaminen on rajoitettu vain julkisesti noteeraamattomiin yhtiöihin.

TVL 66.1–2 §:n tarkka sanamuoto on seuraava:

Ansiotuloa on etu työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää hintaa alempaan hintaan. Etu on veronalaista siltä osin kuin osakkeen tai osuuden hinnasta saatu alennus on enemmän kuin 10 prosenttia osakkeen tai osuuden käyvästä hinnasta. Jos etu ei ole henkilöstön enemmistön käytettävissä, saatu alennus on koko määrältään veronalaista tuloa.

Julkisesti noteeratun osakkeen tai osuuden käypä hinta on osakeantipäätöstä edeltäneen kalenterikuukauden ajalta laskettu keskimääräinen hinta. Jos osakkeen ensimmäistä noteerausta seuraavan kalenterikuukauden keskimääräinen hinta on edellä tarkoitettua hintaa alempi, edun veronalaisuus ja sen arvo lasketaan alemman arvon perusteella.

Kuten työsuhteoptiostakin saadun edun kohdalla, myös henkilöstöannista saatu etu on ennakkoperintälain 13.3 §:n mukaisesti palkkaa. Säännöksen sanamuodosta voidaan tulkita, että saadusta edusta ei ole veronalaista ansiotuloa se osuus, joka on 10 prosenttia tai vähemmän osakkeen käyvästä arvosta laskettuna. Kyse on siis verovapaasta edusta, jonka tosin voi hyödyntää vain silloin, kun etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä.

TVL 66.1 §:stä tai lain esitöistä ei löydy edellytystä siitä, että kyseisen säädöksen mukaisessa henkilöstöannissa luovutettavat osakkeet olisivat juuri työnantajayhtiön osakkeita. Edellä mainitun pykälän mukaan kyse on ”oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia”, eli tarkempaa määrittelyä osakkeista tai osuuksista ei ole tehty. Oikeuskäytännön mukaan esimerkiksi saman konsernin emoyhtiön järjestämä osakeanti tytäryhtiönsä työntekijöille voi olla TVL 66.1 §:n mukainen henkilöstöanti, mikäli muut järjestelyyn liittyvät seikat täyttävät kyseenomaisen säädöksen vaatimukset⁷⁶.

Näin ollen TVL 66.1 §:n soveltamisalan ulkopuolelle katsotaan kuuluvan sellaisten työsuhteeseen perustuvien, käypää arvoa alempaan hintaan tehtyjen osakemerkintöjen, joissa luovutettavat osakkeet eivät ole työnantajayhtiön tai muun samaan konserniin kuuluvan yhtiön osakkeita. Nieminen ja Nykänen katsovat, että TVL 66.1 §:n säätämisen

⁷⁶ Ks. tarkemmin edelläkin käsitelty tapaus KHO 2021:25

tarkoituksena on ollut muodostaa vaihtoehto henkilökunnan sitouttamiseksi veroedun myötä, eikä työnantajayhtiön tai saman konsernin ulkopuolisen yhtiön osakkeilla voida luoda tällaista kannustinta. Lisäksi tilanteessa tulisi ottaa huomioon, että kyse ei ylipäättänsäkään ole osakeannista tai muusta vastaavasta järjestelystä, jos työnantajayhtiö antaa työntekijöilleen oikeuden ostaa jonkin muun kuin työnantajayhtiön osakkeita, vaan tällöin liikutaan TVL 66.3 §:n soveltamisalassa.⁷⁷

TVL 66.1 §:n mukaisesti henkilöstöannissa saatu ”etu on veronalaista siltä osin kuin osakkeen tai osuuden hinnasta saatu alennus on enemmän kuin 10 % osakkeen tai osuuden käyvästä hinnasta”. Edulla tarkoitetaan tässä yhteydessä henkilöstöannissa alle käyvän arvon tehdyistä osakemerkinnöistä syntyneitä etua. Edun määräksi katsotaan osakkeiden käyvän arvon ja merkintähinnan välinen erotus. Näin ollen esimerkiksi merkittäessä viidellä eurolla osakkeen, jonka käypä arvo on seitsemän euroa, syntynyt etu on $7 \text{ €} - 5 \text{ €} = 2 \text{ €}$.

Kuten TVL 66.1 §:ssä suoraan todetaankin, saadusta edusta veronalaista on se osuus saadusta alennuksesta, joka ylittää kymmenen prosenttia osakkeen käyvästä arvosta. Mikäli etu (eli saatu alennus) on kymmenen prosenttia tai alle merkittyjen osakkeiden käyvästä arvosta, ei saatua etua katsota veronalaiseksi tuloksi, eli etu on toisin sanoen osakemerkinnän osalta veroton⁷⁸. Edellä mainitussa esimerkissä saatu etu (2 €) on 28,57 % osakkeen käyvästä arvosta (7 €), eli saatu etu ylittää 10 prosentin verottoman etuuden määrän. Kymmenen prosenttia osakkeen käyvästä arvosta (7 €) on 0,7 euroa, eli näin ollen 0,7 euron ylittävä osuus saadusta edusta on veronalaista ansiotuloa. Veronalaista tuloa on siten 1,3 euroa. Käyvän arvon määrittystä tarkastellaan myöhemmin tässä tutkielmassa.

⁷⁷ Nieminen & Nykänen, 2021 s. 833

⁷⁸ Myös henkilöstöannissa merkittyjen osakkeiden myynnistä voi aiheutua luovutusvoiton osalta veroseuraamuksia. Tutkielman rajauksen vuoksi asiaa ei tässä yhteydessä käsitellä tarkemmin.

Jos henkilöstöannissa etua ei tarjota henkilöstön enemmistölle, on TVL 66.1 §:n mukaisesti koko saatu etu veronalaista ansiotuloa. Tällöin käyvän arvon ja merkintähinnan välisen erotuksen suhteella käypään arvoon verrattuna ei ole merkitystä, sillä antiin osallistunut henkilöstö ei pysty hyödyntämään verotonta osuutta.

Henkilöstöannissa saadun edun verotusvuosi määräytyy sen vuoden mukaan, jonka aikana osakemerkintä on tehty⁷⁹. Näin ollen esimerkiksi osakeannin ehtojen mukaisella osakemerkintöjen aikaikkunalla, osakemerkintöjen hyväksymisajankohdalla tai osakkeiden siirtämisellä arvo-osuustilille ei ole merkitystä oikean verotusvuoden määräytymiseen⁸⁰.

4.3 Työsuhde edun perustana

Kuten työsuhdeoptioiden ja TVL 66.3 §:nkin kohdalla, myös henkilöstöannista saatavan edun on TVL 66.1 §:n mukaisesti perustuttava työsuhteeseen. Myös yhtiön toimitusjohtajan, hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenen saama etu on henkilöstöantitalanteissa veronalaista palkkatuloa EPL 13.3 §:n mukaisesti, vaikka kyseisissä rooleissa toimivat henkilöt eivät olekaan varsinaisesti työsuhteessa yhtiöön⁸¹. Muille kuin yhtiöön työsuhteessa oleville henkilöille, edellä mainitut poikkeukset lukuun ottaen, suunnatussa osakeannissa ei ole kyse TVL 66.1-2 §:n mukaisesta henkilöstöannista, eikä saatua etu tällöin veroteta kyseisen säädöksen mukaisesti. Saatu etu voi sen sijaan olla tällaisessa tapauksessa esimerkiksi työkorvausta, jos osakkeet on luovutettu vastikkeeksi työsuorituksesta⁸².

Vaatus osakeannin perustumisesta työsuhteeseen TVL 66.1 §:n soveltamiseksi sulkee kyseenomaisen säädöksen soveltamisen ulkopuolelle myös sellaiset tilanteet, joissa yhtiön työntekijät merkitsevät osakkeita osakeannissa, jossa noudatetaan

⁷⁹ Nieminen & Nykänen, 2021 s. 834

⁸⁰ Verohallinto, 2022b kappale 3.3

⁸¹ Verohallinto, 2022b kappale 3.1.2.1

⁸² Verohallinto, 2022b kappale 3.1.2.1

osakkeenomistajan merkintäoikeutta.⁸³ Tällöin osakeannin perustana ei ole työsuhde, vaan osakeomistus, eli TVL 66.1 §:ä ei voida soveltaa eikä säännöksen mukaista veroetua voi tällöin luonnollisestikaan saada.

Myöskään kenen vain merkittäväksi tarjotut osakkeet eivät osakeantina sovellu TVL 66.1 §:n henkilöstöannin määritelmään⁸⁴. Osakkeiden merkintä ei tällöin rajoitu vain yhtiön työntekijöille, eli TVL 66.1 §:n vaatimus osakeannin perustumisesta työsuhteeseen ei toteudu. Edellä mainitun säädöksen mukainen etu voi kuitenkin syntyä silloin, kun yleisölle avoimen osakeannin kanssa järjestetään myös erikseen työntekijöille suunnattu osakeanti, jonka ehdot ovat yleisölle suunnatun osakeannin ehtoja suotuisimmat.⁸⁵ Edellytys suotuisimmista ehdoista johtuu siitä, että kenen tahansa merkittäväksi järjestetyn osakeannin merkintähinnan voidaan yleensä katsoa olevan merkki osakkeen käyvästä arvosta⁸⁶. Henkilöstölle suunnatun annin merkintähintaa tulisi tällöin siis verrata yleisölle avoimen annin merkintähintaan.

TVL 66.1 §:n vaatimus työsuhteesta nostaa esiin tilanteita, joissa on pohdittava, tulisiko muodostuvaa etua verottaa edellä mainitun säädöksen mukaisesti henkilöstöantina, vai onko kyseessä perintö- ja lahjaverolain (12.7.1940/378) mukaan verotettava lahja tai muu etu. Tällaisia tapauksia on käsitelty myös oikeuskäytännössä useampia, joista kolme on julkaistu vuonna 2014 KHO:n vuosikirjapäätöksenä. Tapauksessa KHO 2014:5 muodostuvaa etua pidettiin TVL 66.1 §:n mukaisena työsuhteeseen perustuvana etuna, kahdessa muussa, eli tapauksissa KHO 2014:4 ja KHO 2014:6, saadun edun katsottiin sen sijaan olevan perintö- ja lahjaverolain mukaisesti verotettava lahja. Tapauksilla voitaneen ajatella olevan merkittävä rooli rajanvedon muodostajina ansiotulon ja lahjan välillä, koska korkein hallinto-oikeus on päättänyt julkaisemaan kaikki kolme tapausta peräkkäisinä vuosikirjatapauksina.

⁸³ Nieminen ja Nykänen, 2021 s. 832

⁸⁴ Nieminen ja Nykänen, 2021 s. 832

⁸⁵ Nieminen ja Nykänen, 2021 s. 832

⁸⁶ Ks. Haapaniemi, 2006 s. 247–248

Kuten tutkielman rajauksesta kertovassa luvussa on todettu, tässä tutkielmassa ei käsitellä TVL 66 §:n mukaisiin järjestelyihin liittyviä mahdollisia perintö- tai lahjaveroseuraamuksia. Tutkielmassa on kuitenkin tarkoituksenmukaista käsitellä edellä mainittuja korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisuja, sillä kyse on rajanvedosta tuloverotuksen, sekä perintö- ja lahjaverotuksen välillä. Tapauksien osalta ei kuitenkaan tarkemmin tarkastella, miten saatua etua perintö- ja lahjaverotuksen puolella verotettaisiin.

Tapauksessa KHO 2014:5 yrittäjäpuolisoiden omistaman yhtiön A Oy:n osakekannan suuruus oli 180 osaketta, joista puoliso C omisti 100 osaketta ja puoliso D 80 osaketta. Yhtiö aikoi järjestää pitkäaikaiselle ravintolapäällikölleen B:lle osakeannin, jossa B saisi merkitä 20 kappaletta A Oy:n osakkeita. Merkintähinta tulisi olemaan noin 57 prosenttia osakkeiden käyvästä arvosta. Annin tarkoituksena oli vähentää yli 60-vuotiaiden yrittäjäpuolisoiden työpanosta ja sitouttaa sen sijaan ravintolapäällikkö B:tä, jolla ei ollut kumpaankaan puolisoon sukulaissuhdetta, yhä enemmän yhtiön pyörittämiseen.

B oli pyytänyt Verohallinnolta asiasta ennakkoratkaisua varmistaakseen, sovelletaanko tapauksessa perintö- ja lahjaverolain sukupolvenvaihdosta koskevia huojennussäännöksiä. Verohallinto totesi ennakkoratkaisussaan, että tapauksessa syntyvässä edussa ei ole kyse perintö- ja lahjaverolain mukaisesta lahjasta, eikä edusta näin ollen voi syntyä lahjaveroseuraamuksia. Sen sijaan syntyvä etu on B:n ansiotuloa TVL 66 §:n mukaisesti, sillä B on A Oy:n työntekijä, ja osakeannin tarkoituksena on B:n sitouttaminen yhtiöön. Näiden tosiasioiden valossa osakeanti perustuu B:n työsuhteeseen, eli kyseessä on TVL 66.1 §:n mukainen työsuhteanti.

Hallinto-oikeus hylkäsi B:n valituksen perustellen hylkäyksen B:n pitkään työskentelyyn yhtiössä saaden työstään käypää palkkaa, eikä B:n ja yhtiön omistajapariskunnan välillä ole sukulaisuussuhdetta. Osakeannin tarkoituksena oli palkita ravintolapäällikkö B pitkästä työpanoksesta sekä sitouttaa hänet yhtiöön toimintaan oman rahallisen panoksensa myötä. Kun otetaan huomioon, että nämä seikat perustuvat B:n

työsuhteeseen ja tuloverotus on ensisijainen verotuksen muoto lahjaverotuksen kustannuksella, ei tilanteessa voida soveltaa perintö- ja lahjaverotuksen säädöksiä, vaan verotus on toimitettava TVL 66.1 §:n mukaisesti.

Korkein hallinto-oikeus päätyi ratkaisussaan 2014:5 hallinto-oikeuden kanssa samaan lopputulokseen. KHO kuitenkin perusteli asiaa hallinto-oikeudesta poiketen hieman eri tavoin, sillä se päätyi korostamaan asian ratkaisussa sen merkitystä, että osakeannin myötä A Oy:n omistussuhteet eivät muuttuneet huomattavasti, vaan yrittäjäpariskunta jatkoi yhä yhtiön pääosakkaina. KHO:n ratkaisusta voidaankin päätellä, että rajanvetotilanteissa lahjan ja ansiotulon välillä merkitystä on sillä, vaikuttaako työntekijälle/työntekijöille suunnattu osakeanti merkittäväällä tavalla omistussuhteisiin. Esimerkiksi pääosakkaaksi siirtyminen vahvalla omistussuudella lienee synnyttävän lahjaverovelvollisuuden ansiotuloverotuksen sijaan.

Ratkaisuissa KHO 2014:4 ja KHO 2014:6 korkein hallinto-oikeus päätyi lahjaverovelvollisuuden kannalle. Ratkaisussa KHO 2014:4 korkein hallinto-oikeus käsitteli edellä esitellyn tapauksen kaltaista rajanvetotilannetta: tapauksessa on jälleen kyse siitä, onko saatu etu tuloverotuksen alaista tuloa vai perintö- ja lahjaverotuksen alainen lahja. Tapauksessa A, joka omistaa Y Oy:n 1000 osakkeesta 700 kappaletta, aikoi luovuttaa omistamistaan osakkeista 300 kappaletta Y Oy:n työntekijälle ja hallituksen jäsenelle C:lle, joka ei ole hänen sukulaisensa. Loput 400 osaketta A aikoi luovuttaa Y Oy:lle käyvästä arvosta. A Oy luopuisi siis kokonaan Y Oy:n osakeomistuksistaan ja jäisi eläkkeelle yhtiön toiminnasta. Yhtiössä on myös toinen työntekijä ja hallituksen jäsen B, joka on joitakin vuosia aikaisemmin ostanut A:lta 300 kappaletta Y Oy:n osakkeita.

Järjestelyn jälkeen sekä B että C omistaisivat 300 osaketta. Kysymys on siitä, onko A:n osakkeiden luovutuksessa C:lle kyse lahjasta ja voidaanko asiassa näin ollen soveltaa perintö- ja lahjaverolain 55–57 §:n mukaisia sukupolvenvaihdoksen huojennussäännöksiä, vai onko kyseessä tuloverolain 29.1 §:n ja 61 §:n mukainen tulo.

A oli alun perin pyytänyt asiasta ennakkoratkaisua Verohallinnolta, minkä päätöksessä Verohallinto katsoi, että kyse ei ole lahjasta, eikä lahjaveroseuraamuksia näin ollen voi syntyä.

A valitti asiasta hallinto-oikeuteen, joka kuitenkin päättyi Verohallinnon kanssa samaan ratkaisuun. Hallinto-oikeus perusteli ratkaisuaan tosiseikoilla, joiden mukaan C:n työpanos yrityksen toimintaan on ollut merkittävä, sillä hän ja B ovat vastanneet yhtiön jokapäiväisen liiketoiminnan pyörittämisestä. Kun tämä otetaan huomioon yhdessä A:n ja C:n yhtiössä olevien asemien ja jo tehdyt yhtiöjärjestelyt osakeluovutusta edeltäen, ei oikeudellinen muoto vastaa perintö- ja lahjaverolain 33 a §:n ja verotusmenettelystä annetun lain (18.12.1995/1558) 28 § luonnetta ja tarkoitusta. Näin ollen C:n saamassa edussa ei voi olla kyse lahjasta.

Verohallinnon ja hallinto-oikeuden kannoista poiketen KHO päätyi pitämään tapauksessa saatua etua perintö- ja lahjaverotuksen mukaisena lahjana. Ratkaisu perusteltiin sillä, että A:n tarkoituksena oli luopua kokonaan yhtiön Y Oy toiminnasta antamalla osakkeet yhtiön merkittävälle työntekijälle C:lle sekä luovuttamalla loput osakkeet yhtiölle käyvästä arvosta. Hän luopui lisäksi myös paikastaan hallituksen puheenjohtajana. Koko järjestelyn tarkoituksena on tehdä sukupolvenvaihdos ja jättää yhtiö sen ainoiden työntekijöiden, eli B:n ja C:n omistukseen. KHO:n näkemyksen mukaan tapauksessa ei ole kyse ainoastaan C:n palkitsemisesta tai sitouttamisesta ainoastaan työntekijän roolissa, ei kyseessä tällöin voida katsoa olevan työsuhteen perusteella saatu TVL 29 ja 61 §:ien mukainen tulo. Tapauksessa ei myöskään ollut tuotu ilmi perusteita, että järjestelylle olisi annettu oikeudellinen muoto, joka ei vastaisi sen varsinaista luonnetta tai tarkoitusta perintö- ja lahjaverolain 33 a §:ssä ja verotusmenettelystä annetun lain 28 §:ssä mainitulla tavalla.

Viimeisessä kolmen vuosikirjapäätöksen ryppään ratkaisussa KHO 2014:6 A omisti X Oy:n sadasta osakkeesta 35 kappaletta, B 14 kappaletta ja kaksi muuta osakasta yhteensä 51 kappaletta. B oli yhtiön hallituksen jäsen ja pitkäaikainen osakas, mutta ei kuitenkaan

A:lle sukua. A:n tarkoituksena oli lahjoittaa B:lle kuusi osaketta 35 osakkeen omistusosuudestaan, jonka jälkeen A omistaisi 29 X Oy:n osaketta ja B 20 osaketta, eli omistusosuudet olisivat 29 prosenttia ja 20 prosenttia.

Verohallinto antoi A:n ennakkoratkaisuhakemukseen päätöksen, jonka mukaan osakeluovutuksessa oli kyse lahjaverotuksen mukaisesta lahjasta. Hallinto-oikeus päätyi sen sijaan pitämään lahjoitusta B:n veronalaisena ansiotulona. Korkein hallinto-oikeus päätyi asiassa samaan lopputulokseen kuin Verohallinto ennakkoratkaisupäätöksessään, eli hallinto-oikeuden päätös kumottiin ja Verohallinnon ennakkoratkaisupäätös saatettiin voimaan. KHO perusteli päätöksensä sillä, että A ei ollut B:n työnantaja eikä osakeluovutukseen liittynyt B:n työsuhteeseen perustuvaa palkitsemis- tai sitoutustarkoitusta yhtiöön, eli osakkeiden luovutuksesta saadussa tulossa ei näin ollen voi olla kyse TVL 29 §:ssä tai 61 §:ssä tarkoitetusta tulosta, etuudesta tai korvauksesta. Kyse oli sen sijaan tavanomaisesta omistajanvaihdoksesta, jonka myötä luovutettujen osakkeiden katsottiin olevan perintö- ja lahjaverolaissa tarkoitettu lahja, josta tulisi edellä mainitun lain mukaisesti suorittaa lahjavero.

Työsuhteen merkitys tuloverolain mukaisen ansiotulon ja perintö- ja lahjaverolain mukaisen lahjan välisessä rajanvedossa on edellä käsiteltyjen tapausten valossa keskeinen tekijä, kun tapauksessa on kyse osakkeisiin liittyvästä luovutuksesta yhtiön ja/tai sen omistajien ja työntekijän välillä. Oikeuskäytännön valossa tapauksien pohjalta voisikin tulkita, että rajanvedossa merkitystä on etenkin sillä, minkälaiseksi yhtiön omistussuhteet muuttuvat luovutuksen myötä ja kuinka suuri tämä muutos on, onko osakeluovutuksessa elementtejä työntekijän palkitsemisesta tai sitouttamisesta työsuhteeseen perustuen, ja kuka osakkeiden luovuttajana toimii. Kutakin tapausta tulisi kuitenkin arvioida aina kokonaisuuteen perustuen, sillä asiaan vaikuttavia tekijöitä voi olla useita. Jonkinlaisena ohjenuorana voisi kuitenkin pitää seuraavaa:

- a) jos osakeanti yhtiön työntekijälle/työntekijöille ei vaikuta merkittävästi yhtiön omistusosuuksiin ja yhtiön pääosakkaat ovat pääosakkaita myös luovutuksen

jälkeen, eikä muita merkittäviä seikkoja ei ole esittää, etu perustuu tällöin työsuhteeseen ja verotetaan tuloverolain mukaisena ansiotulona

- b) jos osakeannissa ei ole merkkejä työntekijän palkitsemisesta, on kyse omistajanvaihtoon liittyvästä luovutuksesta, eli saatu etu on perintö- ja lahjaverolain mukainen lahja
- c) jos osakkeiden luovuttaja on yhtiön toinen vähemmistöosakas eikä luovutus muuta asiaa niin luovuttajan kuin osakkeiden vastaanottajankaan osalta, eikä kyse ole myöskään työntekijän työsuhteeseen perustuvasta palkitsemisesta tai sitouttamisesta, on luovutuksessa kyse perintö- ja lahjaverolain mukaisesta lahjasta.

4.4 Henkilöstön enemmistö

TVL 66.1 §:ssä todetaan, että saadaksesen kyseenomaisessa pykälässä mainitun verovapaan edun käyttöön, on säädöksen mukaisessa osakeannissa tarjottava osakkeita merkittäväksi henkilöstön enemmistölle. Muussa tapauksessa veroetua ei voida hyödyntää, vaan osakkeen käyvästä arvosta annettu alennus on veronalaista ansiotuloa myös siltä osin, kun saatu alennus on 10 prosenttia tai alle käyvästä arvosta laskettuna. Toisin sanoen koko saatu etu on veronalaista ansiotuloa tällaisessa tapauksessa.

TVL 66.1 § vaatimus henkilöstön enemmistöstä veroedun saamiseksi ei edellytä sitä, että kaikkien, joille henkilöstöannissa on osakkeita tarjottu merkittäväksi, tulisi osallistua antiin osakkeita merkitsemällä. Kyse on nimenomaa siitä, että antiin kuuluvia osakkeita tosiasiaassa *tarjotaan* enemmistölle, eikä toteutuneiden osakemerkintöjen osuudella ole vaikutusta veroedun hyödyntämisessä.

Henkilöstön enemmistön määritelmään liittyen ei juurikaan ole julkaistua oikeus- tai verotuskäytäntöä. Asiaa on kuitenkin pohdittu uudehkon TVL 66 a §:n esitöissä. Hallituksen esityksessä 73/2020 vp asiaa käsitellään TVL 66 a §:än liittyvien henkilöstöantien osalta, eli toisin sanoen listaamattomien yhtiöiden osalta. Enemmistön määrittelyä voitaneen kuitenkin soveltaa myös TVL 66 §:n mukaisiin henkilöstöanteihin.

Lain esitöissä todetaankin, että verotuskäytäntöön peilaten henkilöstön enemmistön mittarina on käytetty yli puolta henkilöstön määrästä⁸⁷.

Laissa mainitun henkilöstön enemmistön tulkinnassa tulee erottaa toisistaan tarjotun edun määritelmä ja varsinaisen enemmistön määritelmä⁸⁸. Henkilöstön enemmistöksi riittää, kuten edellä on todettu, yli puolet henkilöstön määrästä. Henkilöstöannissa yli puolelle tulisi siis tarjota osakeannissa etu, jotta TVL 66.1 §:ä voitaisiin soveltaa. Onko tämän tarjotun edun oltava tietynlainen, jotta kyseisen säädöksen soveltamisen vaatimukset täyttyvät?

Hallituksen esityksessä todetaan, että työsuhdeantiin alennuksen lisäksi mahdolliset muut ehdot eivät ole este veroedun hyödyntämiseen siinäkään tapauksessa, että ehdot eroavat työntekijäkohtaisesti, mikäli osakeantia tarjotaan edelleen henkilöstön enemmistölle, eikä kyse ole TVL 66.3 §:n mukaisesta työsuhdeoptiosta. Hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä henkilöstöantiin alennuksen lisäksi mahdollisesti liittyvistä ehdoista työntekijäkohtaisen vähimmäis- tai enimmäismerkintämäärän sekä merkintämäärän suhteuttamisen henkilön palkan määrään.⁸⁹ Henkilöstöannista saatava etu voi siis täyttää TVL 66.1 §:n vaatimuksen enemmistölle tarjoamisesta, vaikka kaikkien työntekijöiden merkintäoikeuksien määrä ei olisi yhtä suuri. Ratkaisevaa asian suhteen olisi se, onko osakeantiin liittyvät ehdot määriteltä ”objektiivisesti ja yhtäläisesti” kaikkien siihen osallistuvien työntekijöiden osalta⁹⁰.

Hallituksen esityksessä on mainittu henkilöstöannin ehtojen objektiivisen ja yhtäläisen määrittelyn kriteerin täyttyvän verotuskäytäntöön perustuen silloin, kun kullekin työntekijälle tarjottu merkintämäärä perustuu kyseisen työntekijän bruttopalkan määrään. Bruttopalkan ei kuitenkaan tulisi olla ainoa tekijä, johon osakkeiden merkintämäärän voi suhteuttaa. Näin ollen merkintämäärä voi perustua myös muihin

⁸⁷ HE 73/2020 vp, s. 5

⁸⁸ Höglund, 2022 s. 237

⁸⁹ HE 73/2020 vp, s. 5

⁹⁰ HE 73/2020 vp, s. 26 ja VaVM 27/2020 vp, s. 5

perusteisiin, ”kuten bruttopalkkojen määrään yleisesti vaikuttavat tekijät.⁹¹ Myös valtiovarainvaliokunta katsoo edellä mainittuun hallituksen esitykseen liittyvässä mietinnössään, että bruttopalkan ei tulisi olla ainoa peruste, johon henkilöstöannissa merkittäväksi tarjottujen osakkeiden määrän voisi perustua. Mietinnössä esitetäänkin, että määrä voisi perustua myös kunkin työntekijän työpanoksen arvoon työntajalle, ja tarkennetaan työpanoksen arvon tavallisesti muodostuvan työntekijän työsuhteensa perusteella saamista eduista, kuten varsinaisesta palkasta ja sen lisäksi tarjotuista muista eduista.⁹²

Jokseenkin pulmallista saattaa olla myös se, mistä henkilöstön enemmistön määrä tulisi laskea. Yhtiö- ja konsernirakenteet ovat yhä monimutkaisempia ja monikansallisempia, jolloin herkästi nousee esiin kysymys, lasketaanko enemmistön määrittelyssä mukaan esimerkiksi koko konsernin henkilöstö vai pelkästään yhden tytäryhtiön henkilöstö. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että enemmistön määritelmässä voisi käyttää joko konserni- tai yhtiötason⁹³ henkilöstön määrää tai emo- tai tytäryhtiön henkilöstön⁹⁴ määrää, jos henkilöstöanti on suunnattu vain kyseiseen kokonaisuuteen kuuluville työntekijöille. Kansainvälisiin tilanteisiin liittyen osakeannin suuntaaminen vain Suomessa työskentelevälle henkilöstölle voisi olla mahdollista siinäkin tilanteessa, että henkilöstön enemmistö työskentelisi ulkomailla⁹⁵. Näin ollen TVL 66.1 §:n mukainen

⁹¹ HE 73/2020 vp, s. 26. Höglund, 2022 s. 237 tarkentaa mainitun verotuskäytännön liittyvän TVL 66.1 §:n soveltamiseen. Näin ollen voidaankin tulkita, että TVL 66 a §:än liittyvässä hallituksen esityksessä 73/2020 vp. katsotaan molemmista säädöksistä löytyvän enemmistökriteerin määrittelyn olevan samankaltainen, koska verotuskäytäntöä voidaan soveltaa niiden välillä. Tämä osaltaan tukee tässä tutkielmassakin valittua näkökantaa siitä, että TVL 66.1 §:n mukaisen enemmistön määrittelyssä voidaan soveltaa tarkoituksenmukaisin osin TVL 66 a §:än liittyvää lähdemateriaalia.

⁹² VaVM 27/2020 vp, s. 5. Ks. tarkemmin työpanokseen perustuvasta henkilöstöannista Höglund 2022, s. 235–244. Höglundin näkemyksen mukaan TVL 66 a §:n enemmistön vaatimus täyttyy, mikäli 1. työsuhteannissa työntekijöiden välillä eroavat merkintämäärät perustuvat suhteutetusti eroihin ko. työntekijöiden työpanoksissa; 2. mahdollisuutta osakemerkintään tarjotaan yli puolelle henkilöstöstä; ja 3. tarjottava etu on oltava kaikkien työntekijöiden kohdalla tosiasiallinen, ts. nimellisiä etuja matalamman työpanoksen henkilöstölle ei enemmistön määrittelyssä hyväksytä.

⁹³ Haapaniemi, 2006 s. 239

⁹⁴ Andersson, Frände ja Linnakangas, 2016 s. 314

⁹⁵ Andersson ja Linnakangas 2006 s. 313, josta Haapamäki, 2006 s. 239 on tulkinnut, että osakeannin voisi suunnata myös pelkästään suomalaisen tytäryhtiön henkilöstölle, vaikka muut konsernin yhtiöt olisivat ulkomaisia.

veroetu on mahdollista saada käyttöönsä helpommin myös laajoissa ja/tai ulkomaisissa konsernikokonaisuuksissa.

Henkilöstön enemmistön määrittelyn kannalta lienee tarkoituksenmukaista ottaa huomioon myös se, ketkä työsuhdeantiin voivat osallistua. Kuten aiemmin tässä tutkielmassa on todettu, TVL 66.1 §:n mukaiseen henkilöstöantiin osallistuakseen ja saadakseen säädöksen mukaisen veroedun käyttöönsä, tulee henkilön ja yhtiön välillä olla työsuhde (poikkeuksena yhtiön hallituksen jäsenet, hallintoneuvoksen jäsenet ja toimitusjohtaja). Näin ollen lienee merkityksellistä jättää myös enemmistöä laskettaessa laskun ulkopuolelle sellaiset henkilöt, jotka eivät ole työsuhhteessa yhtiöön, sillä heillä ei alun perinkään ole mahdollista osallistua TVL 66.1 §:n mukaiseen osakeantiin.

5 Veronalaisen edun määrä

5.1 Veronalaisen edun määrästä yleisesti

Sekä TVL 66.1-2 §:issä säädettyä henkilöstöannin sekä TVL 66.3 §:ssä säädettyä työsuhdeoption verotettava tulo pohjautuu järjestelyyn liittyvien osakkeiden käypään arvoon. Molempia edellä mainittuja säädöksiä voidaan soveltaa sekä julkisesti noteerattuihin että noteeraamattomiin yhtiöihin. Työsuhdeoptioiden osalta TVL 66.3 §:ää sovelletaan automaattisesti julkisesti noteerattujen ja noteeraamattomien yhtiöiden järjestämien työsuhdeoptiojärjestelyiden myötä syntyneiden etujen tuloverotukseen.

Henkilöstöannin osalta tilanne ei ole yhtä yksinkertainen uudehkon TVL 66 a §:n myötä. Tuloverolain (ja verotusmenettelylain) muutoksen tavoitteena on uuden pykälän lisäämisen myötä helpottaa listaamattomien yhtiöiden henkilöstön kannustamista⁹⁶. Tarve uudelle lainsäädännölle syntyi erityisesti kasvuyhtiöiden tilanteiden vuoksi, sillä toisinaan järkevää henkilöstöantia oli henkilöstölle miltei mahdotonta järjestää, mikäli yhtiön toimintaan oli liittynyt pääomasijoittaja merkittävällä summalla. Tällöin osakkeen arvo listaamattomassa yhtiössä nousi niin korkeaksi ja TVL 66.1-2 §:n mukainen veroton etu laskettiin tästä nousseesta käyvästä arvosta, mikä vei pohjan kannustinjärjestelmän järkevyydeltä.⁹⁷

TVL 66 a §:n mukaan henkilöstöanneissa, joihin säädöstä sovelletaan, verotettava tulo pohjautuu käyvän arvon sijaan yhtiön matemaattiseen arvoon, joka sen sijaan pohjautuu yhtiön nettovarallisuuteen. Säädöksen mukaan veronalaista ansiotuloa muodostuu tällöin "vain siltä osin kuin merkintähinta alittaa ennen osakeannin merkintäajan alkamista viimeksi vahvistetun tilinpäätöksen perusteella varojen arvostamisesta

⁹⁶ HE 73/2020 vp, s. 9

⁹⁷ Niskakangas, 2021 s. 7

verotuksessa annetun lain 9 §:n mukaisesti yhtiön osakkeelle lasketun matemaattisen arvon”.

TVL 66 a §:ä sovelletaan tiettyjen ehtojen täyttäviin yrityksiin pykälän 4 momentin mukaisesti. Ensimmäinen ehto on TVL 66 a.1 §:n mukaisesti se, että henkilöstöantiin osallistuvan henkilön työnantajayhtiön on oltava muu kuin TVL 33 a §:ssä tarkoitettu julkisesti noteerattu yhtiö. Näin ollen pykälä voi koskea vain julkisesti noteeraamattomia yhtiöitä, mikä sulkee pykälän ulkopuolelle automaattisesti pörssiin listatut yhtiöt ja muut edellä mainitussa säädöksessä mainitut yhtiöt. Toinen ehdoista on, että henkilöstöantiin osallistuva henkilö, hänen perheenjäsenensä tai heidän molempien yhdessä omistamansa osuus yhtiöstä suoraan tai välillisesti laskettuna on yli kymmenen prosenttia yhtiön koko osakemäärästä tai osuus osakkeiden tuottamasta äänimäärästä ylittää 10 prosenttia. Lisäksi, toisin kuin TVL 66.1-2 §:ssä, 66 §:ää ei sovelleta yhtiön hallituksen, hallintoneuvoston tai toimitusjohtajan jäseneen. Myös muut henkilöt, jotka eivät ole työsuhteessa yhtiöön, jäävät soveltamisalan ulkopuolelle.

TVL 66 a.3 §:ssä mainitaan vielä erikseen ehtoja, joiden on täytyttävä 66 a §:n soveltamiseksi. Näiksi ehdoiksi mainitaan seuraavat:

- 1) yhtiön kotipaikka sijaitsee Euroopan talousalueella tai sellaisessa Euroopan talousalueen ulkopuolella sijaitsevassa valtiossa, jonka kanssa Suomi on sopinut viranomaisten välisestä riittävästä tietojenvaihdosta veroasioissa ja tietojenvaihto tosiasiallisesti myös toteutuu;
- 2) yhtiö harjoittaa merkintähetkellä elinkeinotulon verottamisesta annetussa laissa tarkoitettua elinkeinotoimintaa;
- 3) yhtiön omaisuus muodostuu pääosin muusta kuin elinkeinotulon verottamisesta annetun lain 12 a §:ssä tarkoitettusta omaisuudesta viimeksi vahvistetun tilinpäätöksen perusteella laskettuna; ja
- 4) yhtiö on merkintähetkellä ennakkoperintälain 31 §:n 2 momentissa tarkoitettu säännöllisesti palkkaa maksava työnantaja, joka kuuluu mainitun lain 25 §:ssä tarkoitettuun ennakkoperintärekisteriin tai sellainen ulkomainen yhtiö, joka ei kuulu Suomen ennakkoperintärekisteriin ja joka osoittaa, ettei sillä ole mainitun lain 26 §:ssä tarkoitettuja laiminlyöntejä.

Edellä mainitut TVL 66 a §:n soveltamisen ehdot huomioiden on siis mahdollista, että myös listaamattoman, eli julkisesti noteeraamattoman yhtiön, järjestämään henkilöstöantiin osallistuvan henkilöstön saama etu verotetaan TVL 66.1-2 §:n mukaisesti 66 a §:n sijasta. Tämän vuoksi tässä tutkielmassa selvennetään osakkeen käyvän arvon määrittäminen myös noteeraamattomien yhtiöiden osalta, jotta TVL 66.1-2 §:n mukaisessa henkilöstöannissa saadun edun veroseuraamuksen tuloverotuksen osalta saadaan selvennettyä myös sellaisten yhtiöiden osalta, joiden henkilöstöanteihin ei TVL 66 a §:ä voida soveltaa.

5.2 Käyvän arvon määrittäminen julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta

5.2.1 Työsuhdeoptio

TVL 66 §:ssä ei ole erikseen määritelty, mitä julkisesti noteeratulla yhtiöllä tarkoitetaan. Osinkosäännöksistä (sekä kumotussa varallisuusverolaista 1537/1992) löytyy sen sijaan julkisesti noteeratun yhtiön määritelmä, josta voitaneen saada suunta myös TVL 66 §:ssä tarkoitetuille julkisesti noteeratuille yhtiöille. Näin ollen voidaan katsoa, että TVL 33 a §:n mukainen yhtiö toimii TVL 66.2 §:ssä tarkoitettuna julkisesti noteerattuna yhtiönä. Tämä ei kuitenkaan poissulje sitä, etteikö TVL 66.2 §:ssä tarkoitettu julkisesti noteerattu yhtiö voisi olla jonkin muunlainenkin yhtiö, kuin TVL 33 a §:n vaatimukset täyttävä yhtiö.⁹⁸

Jako julkisesti noteerattuihin ja muihin kuin julkisesti noteerattuihin yhtiöihin ei siis ole kaikilta osin selkeä. Voitaneen kuitenkin ajatella, että sekä TVL 66.1-2 §:ssä tarkoitettuun henkilöstöantiin, että TVL 66.3 §:n työsuhdeoptioon liittyvän osakkeen käyvän arvon määrittämisen kannalta julkisesti noteerattu yhtiö on julkisesti noteerattu molempien kannustinjärjestelmien kohdalla, sekä päinvastoin.

⁹⁸ Ks. tarkemmin Haapaniemi, 2006 s. 243–244.

Työsuhdeoptioiden osalta verotettavan edun laskemiseksi vähennetään järjestelyssä saatujen osakkeiden työsuhdeoption käyttöhetken käyvästä arvosta osakkeista maksettu hinta. Myös optio-oikeudesta mahdollisesti maksettu vastike vähennetään osakkeiden käyvästä arvosta merkintähinnan lisäksi⁹⁹. Asiasta säädetään niin julkisesti noteerattujen kuin muidenkin kuin julkisesti noteeraamattomien yhtiöiden osalta TVL 66.3 §:ssä. Kyseisessä pykälässä ei määritetä käyvän arvon muodostumista sen tarkemmin. Verohallinto on kuitenkin linjannut, että käypä arvo lasketaan julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta jakamalla osakkeiden merkintäpäivän osakkeen kokonaisvaihtomäärä tehtyjen kauppojen lukumäärällä¹⁰⁰. Näin ollen käyväksi arvoksi muodostuu osakkeen merkintäpäivän keskipurssi. Jos osakkeella ei kuitenkaan ole käyty ollenkaan kauppaa sen vuorokauden aikana, jolloin työsuhdeoptio käytetään, käyväksi arvoksi katsotaan viimeisimmän sellaisen vuorokauden keskipurssi, minkä aikana osakkeella on käyty kauppaa¹⁰¹.

Kuten myöhemmin tässä tutkielmassa todetaan julkisesti noteerattujen yhtiöiden henkilöstöannin kohdalla tapauksen 2011:91 läpikäynnin myötä, ei osakkeiden käyvän arvon muuttuminen kannustinjärjestelmään liittyvän luovutusrajoituksen aikana ole peruste arvostaa saatua etua luovutusrajoituksen jälkeiseen käypään arvoon. Näin ollen työsuhdeoptioiden verotuksen kohdalla saadun edun arvoksi katsotaan osakkeiden käypä arvo työsuhdeoption käyttöhetkellä, eikä tästä voida poiketa mahdollisen luovutusrajoituksen vuoksi¹⁰².

Käyvän arvon määrittämisestä työsuhdeoption käyttöpäivän keskipurssin mukaan voidaan kuitenkin poiketa ns. cashless exercise -toimeksiantojen yhteydessä. Tällaisessa tilanteessa osakkeet merkitään ja tämän jälkeen myydään välittömästi eteenpäin. Osakkeen käyväksi arvoksi katsotaan tällöin keskipurssin sijaan osakemerkinnän jälkeen suoritetun myynnin myyntihinta per osake. Asia on tullut ajankohtaiseksi

⁹⁹ Haapaniemi, 2006 s. 277

¹⁰⁰ Verohallinto, 2022a kappale 3.4.1

¹⁰¹ Verohallinto, 2022a kappale 3.4.1

¹⁰² Työsuhdeoptioiden käyttöä onkin tässä tutkielmassa tarkasteltu tarkemmin luvussa 3.2

oikeuskäytännössä tapauksen KHO 2004:80 myötä, ja myöhemmin myös Verohallinto on ottanut KHO:n linjauksen ohjeistukseensa.

Korkein hallinto-oikeus katsoi tapauksessa 2004:80, että cashless exercise -tilanteissa osakkeen osto ja välitön myynti muodostavat yhden kokonaisuuden. Tapauksessa B Oyj:n työntekijä A oli käyttänyt työnantajaltaan saamiaan työsuhdeoptioita siten, että hän oli antanut pankkiiriliikkeelle toimeksiannon osakkeiden ostosta ja myynnistä pörssissä heti oston jälkeen. Cashless exercise -toimeksiannossa osakkeen myyntihinta pörssissä on B Oyj:n osakkeen pörssikurssi, eli oikea myyntihinta on helposti todennettavissa. Korkein hallinto-oikeus päätyikin ratkaisussaan samaan lopputulokseen kuin hallinto-oikeus, joka omassa ratkaisussaan aiemmin totesi osakkeen myyntihinnan vastaavan tällaisessa tilanteessa osakkeen käypää arvoa tarkemmin kuin käyvän arvon määrittäminen merkintäpäivän keskipurssi mukaan, joten merkintäpäivän keskipurssi käyttäminen käyvänä arvona voisi johtaa erisuuruiseen veronalaiseen työsuhdeoptioetuun, kuin saatu etu todellisuudessa on.

Ratkaisusta voisikin tulkita, että mahdollisesti muissakin tilanteissa, joissa käyvän arvon määrittämiseen löytyy TVL 66.3 §:ssä tarkoitettua käypää arvoa tarkemmin paikkaansa pitävä käypä arvo, voitaisiin sitä käyttää veronalaisen edun määrää laskettaessa osakkeen käypänä arvona. Tämä varmistaisi sen, että verotuksen toimittamisen yhteydessä verovelvolliselta kannettavan veron määrä perustuisi mahdollisimman tarkasti tosiasialliseen saatuun veronalaiseen tuloon. Haapaniemi tarkentaakin, että työsuhdeoptioiden osalta osakkeiden käypää arvoa ei määritellä tarkemmin TVL 66.3 §:ssä, mutta Verohallinto on antanut asiasta oman näkemyksensä syventävässä vero-ohjeessaan. Tämän takia Verohallinnon linjausta käyvän arvon määrittämisestä työsuhdeoptioihin liittyvien osakkeiden merkintäpäivän keskipurssin mukaan käytetään silloin, kun tarkempaa käyvälle arvolle ei löydy tarkempaa arvostustapaa.¹⁰³

¹⁰³ Haapaniemi, 2006 s. 279

Mahdollisilla työsuhdeoption saajan (eli palkansaajan) ja kolmannen osapuolen välisellä sopimuksella ei ole vaikutusta työsuhdeoptiosta saadun edun arvostamiseen. Asia käy ilmi ratkaisusta KVL 147/1999, jossa ennakkoratkaisua hakenut henkilö oli saanut työnantajaltaan A Oyj:ltä työsuhdeoption ja pantannut sen lainaa vastaan. Keskusverolautakunta katsoi ratkaisussaan, että kolmannen osapuolen kanssa tehdystä sopimuksesta saadut tulot tai maksetut menot eivät vaikuta työsuhdeoptiosta saadun edun määrään. Edun määräksi katsottiin siis järjestelystä huolimatta osakkeen merkintähetken mukainen käypä arvo vähennettynä työsuhdeoptiosta ja osakkeista maksetuilla hinnoilla. Keskusverolautakunta perusteli ratkaisunsa sillä, että työsuhdeoptiosta saatu tulo on hakijan työnantajaltaan saamaa palkkaa, eikä työsuhdeoptiosta saadun edun määrään voi näin ollen vaikuttaa kolmannen osapuolen kanssa tehdyillä sopimuksilla, sillä tällainen sopimus on työnantajan ja työntekijän välisestä palkkasuhteesta erillinen sopimus.

Kolmannen osapuolten kanssa tehtyjen sopimuksien vaikuttamattomuuden työsuhdeoptiosta saadun edun arvostamiseen vahvistaa myös korkeimman hallinto-oikeuden päätös KHO 2003:35, jossa työsuhdeoption saanut työntekijä oli pyrkinyt suojautumaan option tai osakkeiden mahdollisilta arvonmuutoksilta tekemällä johdannaissopimuksen pankkiiriliikkeen kanssa. Tapauksessa B oli saanut työnantajaltaan N Oyj:ltä työsuhdeoptioita, joiden käyttämiseen suhteen hän oli solminut termiinisopimuksen pankkiiriliikkeen kanssa. Työsuhdeoption perusteella merkittyjen osakkeiden käyvän arvon mukaisesti laskettu työsuhdeoptioista saatu etu oli 6 177 191 markkaa. Termiinisopimuksen myötä B sai optioiden käytöstä itselleen kuitenkin vain 5 231 619 markkaa, eli yli 900 000 markkaa vähemmän kuin etu alun perin oli. Verotuksen toimittamisen yhteydessä veronalaisen edun arvoksi katsottiin alkuperäinen määrä 6 177 191 markkaa.

Korkein hallinto-oikeus päätyi asiassa samaan ratkaisuun kuin hallinto-oikeus, eli B:n valituksesta huolimatta edun arvoksi katsottiin 6 177 191 markkaa. Tässäkin tapauksessa asia perusteltiin työsuhdeoptiosta saadun edun palkkaluonteella. B:n osakkeiden

arvonvaihteluiden suojaksi hankkima termiinisopimus suojaa sopimuksen mukaisesti hänen varallisuuttaan, eikä sopimuksesta aiheutuneet kustannukset ole näin ollen yhteydessä palkkatulon hankkimiseen tai säilyttämiseen, eivätkä näin ollen vähennyskelpoisia ansiotulosta. Sen sijaan B:n solmiman termiinisopimuksen myötä syntyneet tappiot voi vähentää pääomatuloista luovutustappiona, sillä tappioiden katsottiin liittyvän työsuhdeoptiossa hankittuihin osakkeisiin. Verohallinto on lisäksi linjannut, että muunlaisillakaan johdannaisopimuksilla ei ole vaikutusta työsuhdeoptiosta saadun edun arvostamiseen¹⁰⁴.

TVL 66.3 §:n mukaisesti työsuhdeoptioiden myyntitilanteessa käypänä arvona ei toimi osakkeen merkintäpäivän keskipurssi, vaan optioiden myyntihinta. Optioista saaduksi veronalaiseksi ansiotuloksi katsotaan tällöin myyntihinta vähennettynä optio-oikeudesta mahdollisesti suoritettu vastike. Myös tämän sääntelyn voisi ajatella tukevan edellä mainittua Haapaniemen näkemystä siitä, että käyväksi arvoksi katsotaan jokin muu kuin osakkeiden merkintäpäivän keskipurssi, jos tämä jokin muu arvo on tarkempi. Optio-oikeuden myyntitilanteessa myyntihinnan voitaneen ajatella olevan markkinaehtoinen, eli käyväksi arvoksi ehkäpä tarkempi, kuin optio-oikeuden myyntipäivän mukainen optio-oikeuden alaisen osakkeen keskipurssi.

Jos esimerkiksi A Oyj:n työntekijällä B on hallussaan työsuhdeoptiojärjestelmän myötä 1000 kappaletta A Oyj:n optio-oikeutta siten, että yhdellä optio-oikeudella voi merkitä yhden A Oyj:n osakkeen 10 euron kappalehintaan. B ei ole maksanut optio-oikeudestaan vastiketta A Oyj:lle. Optio-oikeuksien myyntipäivänä A Oyj:n osakkeen keskipurssi pörssissä on ollut 11 euroa. Jos B myy kaikki 1000 kappaletta optio-oikeuksiaan pörssissä 9 euron kappalehintaan, hän saa myynnistä 9000 euroa veronalaista ansiotuloa. Jos optio-oikeuden myyntitilanteessakin käyväksi arvoksi katsottaisiin osakkeen keskipurssi kyseiseltä päivältä, olisi veronalaista ansiotuloa muodostunut 11 000 euroa. Todellisuudessa työntekijä B on hyötynyt optio-oikeuksien myynnistä vain 9000 euroa,

¹⁰⁴ Verohallinto, 2022a kappale 3.4.1

joten optio-oikeuksien luovutushinnan käyttäminen käypänä arvona perustuu todenmukaisemmin myynnistä saadun edun arvoon.

5.2.2 Henkilöstöanti

TVL 66.2 §:ssä määritetään osakkeen käyvän arvon muodostuminen julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta henkilöstöannista saadun edun tuloverotusta varten. Julkisesti noteerattu yhtiö on määritelty edellä julkisesti noteeratun yhtiön työsuhdeoptiosta saadun edun arvostamisen yhteydessä. Sama määritelmä julkisesti noteeratusta yhtiöstä pätee myös henkilöstöannin kohdalla.

Kuten tutkielmassa aiemmin onkin otettu esille, julkisesti noteeratun yhtiön osakkeen käypä arvo on määritelty suoraan TVL 66.2 §:ssä, jossa käyvän arvon todetaan olevan ”osakeantipäätöstä edeltäneen kalenterikuukauden ajalta laskettu keskimääräinen hinta. Jos osakkeen ensimmäistä noteerausta seuraavan kalenterikuukauden keskimääräinen hinta on edellä tarkoitettua alempi, edun veronalaisuus ja sen arvo lasketaan alemman arvon perusteella.” Säännös on käyvän arvon määrittämisen kannalta suhteellisen selkeä, sillä käyväksi arvoksi muodostuu edellä mainituista vaihtoehtoisista arvoista se, kumpi on alhaisempi.

Ongelmia osakkeen käyvän arvon määrittämisen kannalta voi kuitenkin aiheuttaa muutostilanteet muusta kuin julkisesti noteeratusta yhtiöstä julkisesti noteeratuksi yhtiöksi. TVL 66.2 §:ssä säädetään julkisesti noteeratun yhtiön osakkeen käyvän arvon määrittämisestä, mutta säädös ei tarkemmin vastaa kysymykseen siitä, minä ajankohtina yhtiön tulisi olla julkisesti noteerattu. Säädöksessähän käyväksi arvoksi valitaan se, kumpi osakeantipäätöstä edeltäneen kalenterikuukauden ajalta laskettu keskimääräisestä hinnasta ja osakkeen ensimmäistä noteerausta seuraavan kalenterikuukauden keskimääräisestä hinnasta on alhaisempi. Kysymysmerkkejä aiheuttavat kuitenkin tilanteet, joissa yhtiö ei ole ollut molempina ajankohtina julkisesti noteerattu yhtiö, sillä säädöksessä tai lain esitöistä ei löydy mainintaa siitä, että julkista noteerausta vaaditaan yhtiöltä molempien vaihtoehtojen aikana. TVL 66.2 § ei myöskään

ota kantaa siihen, että osakkeen keskimääräinen hinta tulisi laskea juuri niiden osakemerkintöjen mukaan, jotka on tehty julkisen kaupankäynnin aikana¹⁰⁵.

Etenkin listautumistilanteissa ongelma on ajankohtainen, sillä yhtiö ei välttämättä ole ollut julkisesti noteerattu osakeantipäätöstä edeltävän kuukauden aikana. Tällaista tilannetta voidaan vero-oikeudellisesta näkökulmasta tulkita monella tavalla. Selkeää on joka tapauksessa ainakin se, että osakeantipäätöstä tehtäessä TVL 66.2 §:n soveltamiseksi ei riitä, että yhtiön osakkeet aiotaan joskus tulevaisuudessa noteerata ensimmäisen kerran. Asiaa tarkastellessa usein päädytään lopputulokseen, jossa yhtiön noteeraustilanne osakeantipäätöksen ajankohtana on ratkaiseva seikka sen suhteen, katsotaanko TVL 66.2 §:n soveltuvan. Esimerkiksi listautumisen yhteydessä yleisöannin ohessa järjestetyssä henkilöstöannissa tilanne saattaa johtaa siihen, että TVL 66 §:n momenteista sovelletaan vain ensimmäistä, jos yhtiö ei ole ollut julkisesti noteerattu henkilöstön merkittäessä osakkeita. Tällöin osakkeiden käypä arvo muodostettaisiin muutoin kuin TVL 66.2 §:ä soveltamalla.¹⁰⁶

Tuloverotuksessa osakeperusteisista kannustinjärjestelmistä saatujen etujen käyvät arvot ovat keskustelua myös tapauksissa, joissa käypä arvo on muuttunut huomattavasti aikana, jolloin kannustinjärjestelmään osallistunut henkilö ei ole pystynyt luovuttamaan saamiaan osakkeita eteenpäin. Tapauksessa KHO 2011:91 julkisesti noteeratun B Oyj:n työntekijä A on saanut kannustinjärjestelmän myötä yhtiön osakkeita sekä rahaa. Kannustinjärjestelmän sopimuksen mukaan osakkeisiin on kuitenkin liittynyt luovutusrajoitus niin, että A ei ole saanut myydä järjestelyn myötä saamiaan osakkeita ennen kuin siihen ansaintajakson päättymisestä on kulunut vähintään kaksi vuotta. Tästä luvasta on voinut saada poikkeuksen yhtiön hallituksen luvalla. B Oyj:n osakekurssi on laskenut huomattavasti luovutusrajoituksen alaisen kahden vuoden aikana.

¹⁰⁵ Haapaniemi, 2006 s. 244

¹⁰⁶ Ks. asiasta tarkemmin Haapaniemi, 2006 s. 244–246. Kuten tässä tutkielmassa on aiemmin todettu: jos listautumisantiin liittyen TVL 66.2 §:ä ei voida soveltaa, mutta TVL 66.1 §:ä voidaan, osakkeen käyväksi arvoksi katsotaan tavallisesti yleisöannin mukainen hinta.

Asiaa on A:n vaatimuksesta käsitelty verotuksen toimittamisen jälkeen hallinto-oikeudessa sekä korkeimmassa hallinto-oikeudessa, sillä A on vaatinut, että verotuksessa osakkeiden käyväksi arvoksi katsottaisiin luovutusrajoituksen päättymisen jälkeiset pörssi-arvot. Käyväksi arvoksi oli verotusta toimittaessa katsottu TVL 66.3 §:n mukaisesti osakkeiden keskimurssi siltä siirtopäivältä, jolloin A oli saanut kyseiset osakkeet omistukseensa. Tapauksessa on siis sovellettu työsuhdeoptioiden verotukseen liittyvää lainsäädäntöä, vaikka kyse on ollut osakepalkkiojärjestelmästä työsuhdeoption sijaan. Käyvän arvon määrittämisen suhteen tapauksista voidaan pitää linjauksena myös TVL 66.1-2 §:ien mukaiseen henkilöstöantiin liittyvien osakkeiden käyvän arvon määrittämiseksi, sillä Verohallinto on henkilöstöantiin liittyvässä ohjeistuksessaan viitannut juuri tapaukseen KHO 2011:91 luovutusrajoituksen vaikutuksen suhteen¹⁰⁷.

A:n valitus on hylätty hallinto-oikeudessa. Myös korkein hallinto-oikeus päätyi samaan ratkaisuun perustaen päätöksensä useaan eri argumenttiin. Näistä ensimmäinen on se, että A:n saama etu on verotettu TVL 66.3 §:n sanamuodon mukaisesti sen verovuoden aikana, jolloin A on edun saanut, eikä luovutusrajoituksella ole tällöin ollut asiaan vaikutusta. Toiseksi verojärjestelmän yleinen rakenne huomioon ottaen on tärkeää, että etuus arvostetaan verotuksessa sen arvon mukaisesti, joka edulla on ollut, kun sen on verovelvollinen saanut itselleen. Asiassa tulisi korkeimman hallinto-oikeuden mukaan ottaa huomioon, osakepalkkion ollessa kyseessä, myös ansio- ja pääomatulojen välinen rajanveto: osakkeiden arvo niiden saamishetkellä verotetaan ansiotuloverotuksen kohteena, kuten tässäkin tutkielmassa on tullut todetuksi. Pääomatuloksi sen sijaan katsotaan osakkeiden saamisen jälkeisistä arvonmuutoksista saatu etu luovutusvoittoverotuksen mukaisesti. Korkeimman hallinto-oikeuden mukaan olisi siis epä johdonmukaista, että kurssinlasku voisi vaikuttaa veronalaisen ansiotulon määrään, kun kurssinousu ei voi vastaavaa tehdä. Luovutusrajoituksella ei katsottu olevan asiaan vaikutusta, vaan osakkeiden käypä arvo on verotuksessa alun perin arvostettu oikein.

¹⁰⁷ Verohallinto, 2022b kappale 3.4

Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisun perustelut TVL 66.3 §:n mukaisessa työsuhdeoptiossa saatujen osakkeiden käyvän arvon määrittämiseen niiden saantihetken mukaan myös luovutusrajoitustapauksissa sopivat sinällään myös vastaavaan tapaukseen TVL 66.1-2 §:n mukaisessa henkilöstöannissa. Jos kuvitteellinen henkilö X on saanut työnantajayhtiöltään Y Oyj:ltä henkilöstöannin myötä osakkeita, joihin liittyy luovutusrajoitus, katsotaan osakkeiden käyväksi arvoksi TVL 66.2 §:n mukainen käypä arvo. Luovutusrajoituksen aikana tapahtuneella mahdollisella kurssilaskulla ei ole (eikä toisaalta kurssinousullakaan) vaikutusta käyvän arvon määrittämisen kannalta.

5.3 Käyvän arvon määrittäminen muiden kuin julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta

5.3.1 Työsuhdeoptio

Julkisesti noteeraamattoman yhtiön osalta työsuhdeoption kohteena olevan osakkeen käyvän arvon määrittäminen ei ole yhtä yksinkertaista kuin julkisesti noteeratun yhtiön kohdalla. Julkisesti noteeraamattomien yhtiöiden osalta käytössä ei ole sellaista tietoa, mitä julkisen kaupankäynnin alustat tarjoavat julkisesti noteerattujen yhtiöiden osakkeiden kaupankäynnistä. Osakkeen merkintäpäivän keskimurssi voi olla siis mahdotonta laskea. Verohallinto ohjeistaakin syventävässä vero-ohjeessaan, että mikäli tarkkaa tietoa käyvästä arvosta ei ole tarjolla, tulisi käypä arvo määrittää Verohallinnon Yritysvaarallisuuden arvostaminen perintö- ja lahjaverotuksessa -ohjeen mukaisesti.

Kyseisen ohjeen mukaan osakkeen käyväksi arvoksi katsotaan sen todennäköinen luovutushinta. Tällöin tulisi ensisijaisesti pyrkiä käyttämään tietoa vertailuluovutuksissa käytetyistä kauppahinnoista, eli niitä hintoja, joita yhtiön osakkeista on aiemmin maksettu. Ehtona on kuitenkin, että vertailuluovutusten ajankohdasta ei ole kovin kauaa aikaa ja luovutusten osapuolet ovat toisistaan riippumattomat sekä vapaassa markkinatilanteessa. Vertailuluovutusten ajankohdasta katsotaan olevan liian kauan, jos yrityksen toiminnassa tai toimintaympäristössä on luovutusten jälkeen tapahtunut

merkittäviä muutoksia. Vertailuluovutukseksi voidaan lisäksi valita vain sellaiset luovutukset, joita ei ole esimerkiksi tehty ylihintaan tietyn äänivallan saavuttamiseksi. Ratkaisevaa vertailuluovutuksen valinnassa onkin se, onko luovutus tai jokin muu seikka vaikuttanut käypään arvoon poikkeavalla tavalla.¹⁰⁸

Mikäli edellä mainitut ehdot eivät täyty julkisesti noteeraamattoman yhtiön osakkeiden käyvän arvon määrittämiseksi, käytetään toissijaisesti arvon määrittämiseksi yrityksen substanssi- ja tuottoarvoa. Verohallinto kuitenkin linjaa tämän tavan olevan varovainen sekä kaavamainen osakkeen käyvän arvon määrittämiseksi, joten osakkeen käyvän arvon saa tarvittaessa perustaa muihinkin seikkoihin, jos ne perustuvat Yritysvarallisuuden arvostamisesta perintö- ja lahjaverotuksessa -ohjetta laajemmin tosiasioihin. Arvon on kuitenkin aina oltava vähintään yhtiön substanssiarvon perusteella lasketun arvon suuruinen.¹⁰⁹ Käytettiin julkisesti noteeraamattoman yhtiön osakkeen käyvän arvon määrittämiseksi mitä määrittämissä tahansa, tulisi verovelvollisen toimittaa joka tapauksessa Verohallinnolle selvitys siitä, mikä osakkeiden käypä arvo on ja millä tavoin se on laskettu¹¹⁰.

Näin ollen julkisesti noteeraamattoman yhtiön osakkeen käyvän arvon määrittämiselle on monta erilaista tapaa. Verohallinto kuitenkin edellä läpikäydyn ohjeistuksen mukaan kehottaa ensisijaisesti käyttämään vertailuluovutuksia apuna, ja vasta toissijaisesti muita keinoja. Joka tapauksessa vaihtoehtoja on monia, mutta Verohallinto selkeästi ohjeistaa valitsemaan arvonmäärittämissä vaihtoehdoista sen, joka vastaa parhaiten osakkeen todellista käypää arvoa. On kuitenkin hyvä ottaa huomioon, että vaikka verovelvollisella on velvollisuus antaa Verohallinnolle osakkeelle laskemansa käypä arvo sekä sen laskentaperusteet, ei kyseistä käypää arvoa välttämättä hyväksytä sellaisenaan verotuksen lopullisessa toimittamisessa. Mikäli Verohallinto siis katsoo osakkeen käyvän

¹⁰⁸ Verohallinto, 2022c kappale 2

¹⁰⁹ Verohallinto, 2022c kappale 2

¹¹⁰ Verohallinto, 2022a kappale 3.4.1

arvon määrittämiseksi olevan olemassa todenmukaisemmat laskentaperusteet, voi käyväksi arvoksi muodostua lopulta jokin muu arvo.

5.3.2 Henkilöstöanti

Tässä tutkielmassa keskitytään tarkastelemaan henkilöstöantien osalta niitä järjestelyitä, joista saadun edun verotukseen sovelletaan TVL 66.1-2 §:iä. Kuten tässä tutkielmassa on aiemmin todettu, uuden TVL 66 a §:n myötä suuri osa julkisesti noteeraamattomien yhtiöiden järjestämistä henkilöstöanneista saaduista eduista verotetaan sen mukaisesti. Kaikki julkisesti noteeraamattomat yhtiöt eivät kuitenkaan täytä TVL 66 a §:n soveltamisedellytyksiä, jolloin henkilöstöannista saadun edun verotuksessa sovelletaan sen sijaan TVL 66.1-2 §:iä. Näin ollen on tarpeen määritellä myös henkilöstöantien osalta käyvän arvon muodostuminen julkisesti noteeraamattomien yhtiöiden kohdalla.

Julkisesti noteerattujen yhtiöiden työntekijöilleen tarjoamien henkilöstöantien yhteydessä osakkeen käyvän arvon määrittämiseen löytyy ohjeet suoraan TVL 66.2 §:stä. Säädös koskee kuitenkin nimenomaisesti vain julkisesti noteerattuja yhtiöitä. Julkisesti noteeraamattomien yhtiöiden kohdalla osakkeen käyvän arvon arvostustapa tulee siis löytää toisella tapaa. TVL 66 a §:ssä veronalaista etua laskettaessa saatua etua verrataan osakkeen matemaattiseen arvoon, jonka määrittämiseksi säännöksen toisesta momentista löytyy suorat ohjeet: osakkeen matemaattiseksi arvoksi katsotaan osakeannin merkintäajan alkamishetken mukainen nettovarallisuus jaettuna osakkeiden lukumäärällä. Osakkeiden lukumäärään lasketaan tällöin vain yhtiön ulkopuolella olevat osakkeet. TVL 66.1 §:n mukaisesti verotettavaa noteeraamattoman yhtiön järjestämästä osakeannista saatua veronalaista etua laskettaessa käytetään sen sijaan käypää arvoa, jonka arvonmääritys on jokseenkin hankalampaa.

Verohallinto linjaa osakkeen käyvän arvon määrittämisestä syventävässä vero-ohjeessaan siten, että osakkeiden merkintähetken käypä arvo tulisi määrittää Verohallinnon Varojen arvostaminen perintö- ja lahjaverotuksessa -ohjeen mukaisten

arvostamisperiaatteiden mukaan¹¹¹. Käytännössä arvostaminen tapahtuu siis samaan tapaan kuin työsuhdeoptioidenkin kohdalla.

Verohallinto kuitenkin tarkentaa, että tätä arvostamistapaa tulisi käyttää vain muun selvityksen puuttuessa, eli ohjeen käyttö on toissijaista¹¹². Ohjeistuksessa ei määritellä tarkemmin, mitä tällä muulla selvityksellä tarkoitetaan. Käyvän arvon määrittämiselle ei myöskään ole yksiselitteistä tapaa, eli arvon määrittäminen voidaan tehdä usealla eri tavalla¹¹³. Voitaneen kuitenkin ajatella, että mikäli verovelvollisella on esittää jokin käyvän arvon peruste, joka vastaa todellista käypää arvoa mahdollisimman hyvin, voisi tällainen peruste toimia osakkeen merkintäpäivän käypänä arvona verotuksen toimittamisessa. Mikäli tällaista perustetta ei kuitenkaan verovelvollisella ole esittää, tulisi käyvän arvon määrittämisessä soveltaa edellä mainittua ohjeistusta. Kuten työsuhdeoptioidenkin kohdalla, tulisi verovelvollisen kuitenkin aina selventää Verohallinnolle osakkeiden käypä arvo ja millä tavoin se on laskettu¹¹⁴.

Julkisesti noteeraamattomien yhtiöiden osakkeen käyvän arvon määrittämiseen liittyen ei ole juurikaan oikeuskäytäntöä. Myöskään oikeuskirjallisuudesta ei työsuhdeoptioiden tai henkilöstöanninkaan osalta löydy asiaa tutkivia kirjoituksia. Käytännössä lienee siis mahdollista käyttää esimerkiksi ulkopuolista, puolueetonta asiantuntijaa yhtiön osakkeen käyvän arvon määrittämiseksi.

¹¹¹ Verohallinto, 2022b kappale 3.1.3.3

¹¹² Verohallinto, 2022b kappale 3.1.3.3

¹¹³ Nieminen & Nykänen, 2021 s. 834

¹¹⁴ Verohallinto, 2022b kappale 3.1.3.3

6 Johtopäätökset

Tutkielman tarkoituksena oli tarkastella TVL 66 §:n mukaisten osakeperusteisten kannustinjärjestelmien verotusta järjestelyyn osallistuvan työntekijän tuloverotuksen näkökulmasta. Ensimmäisenä tutkimuskysymyksen myötä tutkielmassa selvitettiin, kuin työsuhdeoptiosta ja henkilöstöannista saatua tuloa verotetaan. Verotuksen lähtökohtana toimii molempien järjestelyiden osalta TVL 66 §:ssä mainitut määritelmät kummallekin järjestelylle. Näiden määritelmien tulee täytyä, jotta järjestelystä saatua tuloa voidaan verottaa pykälän mukaisesti. Rajanveto työsuhdeoption ja henkilöstöannin välillä ei ole aina yksinkertaista. Tutkielmassa käytetystä oikeuskäytännöstä voidaan kuitenkin tulkita, että rajanvedon kannalta merkityksellistä on se seikka, mahdollistaako järjestely osakkeen kurssinoususta hyötymiseen. Mikäli vastaus on kyllä, kallistuu määritelmä työsuhdeoption puolelle, ja kieltävällä vastauksella vastaavasti henkilöstöannin puolelle. Järjestelyn yksityiskohtien tulee tällöin toki muutenkin vastata järjestelyn luonnetta.

Työsuhdeoptiosta saatua etua verotetaan TVL 66.3 §:n mukaan, joten kyseenomaisesta momentista löytyy myös järjestelyn määrittelyn suuntaviivat. Työsuhdeoptioksi voidaan katsoa TVL 66.3 §:ssä erikseen mainittujen järjestelyiden lisäksi muutkin samaan lopputulokseen pyrkivät järjestelyt, sillä lainsäädäntö ja tarkoituksella jätetty määritelmän suhteen jokseenkin avoimeksi. Työsuhdeoptionjärjestelystä tulee kuitenkin löytyä tietyt TVL 66.3 §:stä johdetut elementit, mutta näiden vaatimusten täytyttyä työsuhdeoptioksi voidaan katsoa hyvinkin monenlaisia järjestelyitä.

Työsuhdeoptiosta saatava etu on kokonaan verotettavaa ansiotuloa, eli siihen ei liity verovapaata osuutta. Edun arvo lasketaan vähentämällä osakkeen käyvästä arvosta osakkeesta maksettu hinta sekä mahdollinen työsuhdeoptiosta maksettu hinta. Edusta saadun edun verovelvollisuus syntyy, kun työsuhdeoptiota käytetään, joten edun arvoa laskettaessa osakkeen käypä arvo määritetään option käyttöhetken mukaisesti. TVL 66.3 §:stä löytyy selkeästi suora ohjeistus siihen, mikä tulkitaan työsuhdeoption käyttämiseksi, eli mitkä toimet laukaisevat verovelvollisuuden ja mitkä eivät. Asiaa on täsmennetty

myöhemmin oikeuskäytännön ja Verohallinnon ohjeistuksen turvin epäselvissä tilanteissa, kuten esimerkiksi työsuhdeoption käyttämiseen vahvasti liittyvän intressipiirin määrittelyn osalta.

Henkilöstöannin osalta järjestelystä saatu tulo verotetaan TVL 66.1-2 §:ien mukaisesti (tai TVL 66 a §:n mukaisesti, kuten tutkielmassa on todettu), joten myös kyseisen järjestelyn määritelmä tehdään edellä mainittujen momenttien mukaisesti. Henkilöstöanti on määritelmältään suppeampi työsuhdeoptioon verrattuna, ja käytännössä järjestely tarkoittaakin yhtiön henkilöstölle tai osalle henkilöstöstä suunnattua osakeantia. Oikeuskäytännön myötä määritelmää on kuitenkin henkilöstöanninkin kohdalla jouduttu tarkentamaan siten, että henkilöstöanniksi voidaan katsoa myös sellainen henkilöstölle suunnattu osakeanti, jossa luovutettavat osakkeet ovat uusia.

Henkilöstöannista saatava etu on TVL 66.1 §:n mukaisesti veronalaista ansiotuloa. Osakkeesta saatu alennus on verovapaata siltä osin, kuin alennus on kymmenen prosenttia tai alle osakkeen käyvästä arvosta laskettuna. Muu osuus alennuksesta on veronalaista tuloa. Verovapaan edun vaatimuksena on se, että henkilöstöannissa on tarjottu osakemerkintämahdollisuutta henkilöstön enemmistölle. Tutkielmassa on käynyt ilmi, että enemmistön ei tarvitse merkitä osakkeita, eli vaatimuksen täyttymiseen siittää pelkkä osakeannin suuntaaminen henkilöstön enemmistölle. Henkilöstöannissa tarjotut edut voivat vaihdella työntekijäkohtaisesti vaikuttamatta järjestelyn luonteeseen henkilöstöantina, mikäli osakeannin ehdot on määritelty objektiivisesti ja yhtäläisesti jokaisen antiin osallistuvan työntekijän osalta.

Henkilöstöannista saatavan edun on perustuttava työsuhteeseen kuten työsuhdeoptionkin kohdalla. Työsuhteen vaatimus henkilöstöannin osalta on aiheuttaa toisinaan tilanteita, joissa tulisi punnita, onko osakkeiden luovutuksessa kyse tuloverolain mukaisesti verottavasta osakeluovutuksesta vai perintö- ja lahjaverolain mukaisesta lahjasta. Korkein hallinto-oikeus on julkaissut vuosikirjatapauksena usean

saatua etua verotetaan ansiotulona, eikä tulosta ole mahdollisuuksia tehdä samalla mittakaavalla vähennyksiä, kuin pääomatuloista joissain tapauksissa voi. Järjestelyyn osallistuva henkilö pystyy kuitenkin vaikuttamaan tietyn keinoin saamansa edun verotukseen. Yhtenä keinona toimii verovuoden valinta. Työsuhdeoptiosta saatu etu ja henkilöstöannista saadun edun veronalainen osuus verotetaan sen vuoden tulona, jolloin työsuhdeoptio on käytetty tai henkilöstöannin kohde-etuutena toimivat osakkeet merkitty. Koska molemmat edut (henkilöstöannin osalta veronalainen osuus) ovat tuloverolain mukaista ansiotuloa, perustuu tulosta kannettavan veron määrä progressiivisuuteen.

Jos kannustinjärjestelmään osallistuvalla henkilöllä on esimerkiksi tiedossa, että hänen seuraavan vuoden ansiotulonsa ovat kuluvaan vuoteen korkeammat, voisi olla järkevää käyttää työsuhdeoptio tai merkitä henkilöstöannin mukaiset osakkeet jo tämän vuoden puolella. Toki järjestelyt eivät tätä aina mahdollista merkintäajan rajoituksien suhteen. Mikäli ansiotulot jäävät kuitenkin pienemmäksi tänä vuonna kuin seuraavana vuonna, on kannustinjärjestelyn veronalaisesta edusta kannetun veron määrä pienempi. Asiassa tulee tuki ottaa huomioon se tosiasia, että veronalaisen tulon määrän laskeminen perustuu osakkeen arvoon, ja näin ollen osakkeen arvo voi tänä vuonna olla merkittävästi suurempi kuin ensi vuonna, tai päinvastoin. Asia ei siis ole käytännössä kovin yksinkertainen, vaan pohjautuu pitkälti ennustuksiin tai arvailuun. Käytännössä edellä kuvattua keinoa on järkevintä hyödyntää silloin, kun kysymyksessä on yhtiö, jonka osakkeen käypään arvoon vaikuttavat tekijät, kuten osakekurssi, ovat olleet vakaita vuodesta toiseen.

Työsuhdeoptiojärjestelystä saadun veronalaisen edun verotukseen voi vaikuttaa myös myymällä työsuhdeoption intressipiiriinsä kuuluvalle taholle. Luovutusta intressipiiriin kuuluvalle taholle ei katsota työsuhdeoption käyttämiseksi, eli myynti ei vielä laukaise verovelvollisuutta. Työsuhdeoption myyjä saa luovutuksesta vastikkeen, mutta tulon verotusta voi lykätä aina siihen hetkeen, kun työsuhdeoption luovutuksen vastaanottaja käyttää työsuhdeoption. Henkilöstöannin kohdalla vastaavaa ei ole mahdollista

toteuttaa. Tiivistettynä vastauksena tutkimuskysymykseen voisikin todeta, että vaikutusmahdollisuudet verotuksen suhteen koskevat siis lähinnä verotuksen ajankohtaa, mutta verovuoden valinnan avulla vaikutusta voi syntyä myös järjestelystä saatavasta tulosta kannettavan veron määrään.

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä oli kyse siitä, syntyykö verokohtelun seurauksena eroa sen suhteen, kumpi järjestelmä on työntekijän verotuksen kannalta suotuisampi. Työsuhdeoption ja henkilöstöannin verokohtelua tarkastellessa voidaan huomata tiettyjä tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, kumpi järjestely on siihen osallistuvalla henkilöllä verotuksen kannalta edullisempi. Arviointi on kuitenkin hankalaa etenkin julkisesti noteerattujen yhtiöiden järjestämien kannustinjärjestelmien osalta, sillä julkisesti noteerattujen osakkeiden hinnannuutokset ovat alttiimpia markkinoiden tilanteelle, kuin julkisesti noteeraamattomat osakkeet. Näin ollen esimerkiksi työsuhdeoptiosta saatavan edun määrää on vaikea arvioida etukäteen, etenkin jos optio-oikeutta on mahdollista käyttää pitkän ajan kuluessa.

Joitakin tekijöitä on kuitenkin havaittavissa, joiden avulla voi arvioida verokohtelun osalta suotuisampaa vaihtoehtoa. Ensinnäkin verokohteluun vaikuttaa merkittävästi se, kuinka suurelle joukolle järjestely on suunnattu. Jos yhtiössä työskentelee esimerkiksi sata työntekijää, joista ylimpään johtoon kuuluu viisi, ja henkilöstöannin myötä osakkeita tarjotaan merkittäväksi vain ylimmälle johdolle, on tällöin henkilöstöannista saatava etu johtohenkilöille kokonaan veronalaista ansiotuloa. Tällaisessa tilanteessa TVL 66.1 §:n vaatimus järjestelyn tarjoamisesta henkilöstön enemmistölle ei täyty, mikä estää kyseisen säännöksen verottoman osuuden hyödyntämisen. Tällöin työsuhdeoptiojärjestely voisi olla järkevämpi toteuttaa verotuksen näkökulmasta. Yhtiön työntekijällä ei toki välttämättä ole minkäänlaista vaikutusmahdollisuutta siihen, millainen kannustinjärjestely yhtiössä valitaan toteutettavaksi, mutta mikäli mahdollisuus tähän on, voisi edellä kuvaillun ottaa valinnassa huomioon.

Myös listautumistilanteet tarjoavat tietoa, jonka avulla voidaan arvioida verotettavan tulon muodostuminen työsuhdeoptio- ja henkilöstöantijärjestelyä verraten, jolloin tätä tietoa on mahdollista käyttää järjestelyn valintaan. TVL 66.2 §:ssä säädetään osakkeen käyvän arvon määräytymistä henkilöstöannin osalta, kun kyse on julkisesti noteeratusta yhtiöstä. Osakkeen käyväksi arvoksi katsotaankin joko osakkeen keskimääräinen hinta osakeantipäätöstä edeltäneen kuukauden aikaikkunalla laskettuna tai vaihtoehtoisesti osakkeen keskimääräinen hinta ensimmäistä noteerausta seuraavan kalenterikuukauden ajalta, mikäli tämä arvo on ensiksi mainittua alempi. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että listautumistilanteissa 10 prosentin verottoman osuuden voi laskea myös listautumishinnasta, jos osaketta ei ole noteerattu ennen osakemerkintää. Myös tällöin käypänä arvona käytetään kuitenkin osakkeen keskihintaa henkilöstöantia seuraavan kalenterikuukauden ajalta, mikäli se on alhaisempi.¹¹⁵

Listautumistilanteessa on siis mahdollista laskea veronalaisen tulon maksimimäärä henkilöstöannista saatavan edun osalta, mikäli osaketta ei ole noteerattu edeltävän kalenterikuukauden aikana. Veronalaisen edun määrä voi toki laskea, jos listautumista seuraavan kalenterikuukauden keskihinta asettuu listautumishintaa alhaisemmaksi ja tällöin edun veroton etuus voi käytännössä olla enemmänkin kuin 10 prosenttia listautumishinnasta. Joka tapauksessa maksimimäärä on mahdollista selvittää, jos listautumishinta on tiedossa kannustinjärjestelmää valittaessa. Tällöin veronalaisen ansiotulon määrää voi pyrkiä arvioimaan myös työsuhdeoptiojärjestelyn osalta, ja verrata näitä tietoja keskenään.

Kaiken kaikkiaan työsuhdeoptioista ja henkilöstöanneista saatujen tulojen verotus lienee muovautuvan tulevaisuudessakin etenkin oikeuskäytäntöjen pohjalta. Keskustelua herättävä kiista tulon luonteesta ansiotulon ja pääomatulon välillä jatkunee myös jatkossa. Nähtäväksi jääkin, johtaako keskustelu joskus lakimuutoksiin. Mielenkiintoista on myös seurata, millaiseksi oikeuskäytäntö muodostuu TVL 66 a §:n osalta ja onko tällä

¹¹⁵ Verohallinto, 2022b kohta 3.1.3.2

mahdollisesti vaikutusta myös TVL 66.1-2 §:ien mukaisesti verotettavien henkilöstöantien oikeuskäytäntöön.

Lähteet

- Aarnio, A. (1989). *Laintulkinnan teoria*. WSOY.
- Aarnio, A. (1997). Oikeussäännösten systematisointi ja tulkinta. Teoksessa Juha Häyhä (toim.), *Minun metodini* (s. 35–56).
- Aarnio, A. (2006). *Tulkinnan taito – ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta*. WSOY.
- Adamsson, K. & Engblom, A. (2011). *Työnantaja ja verosuunnittelu*. Edita Publishing Oy.
- Airaksinen, M. & Jauhiainen, J. (1997). *Osakeyhtiölaki*. WSOY.
- Anderssén, B., Helokoski, E., Kajas, I., Liede, H., Lindqvist, J. & Wist, K. (2002). *Henkilöstön palkitseminen ja verotus*. KHT Media Oy
- Andersson, E. & Linnakangas, E. (2006). *Tuloverotus*. Talentum
- Andersson, E., Frände, J. & Linnakangas, E. (2016). *Tuloverotus*. Talentum.
- Gupta, N. & Shaw, J. D. (2015). Let the evidence speak again! Financial incentives are more effective than we thought. *Human Resource Management Journal*, 25(3), 289–290. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12080>
- Haapaniemi, O. (2006). Osakeperusteisten kannustinjärjestelmien verokohtelu. Alma Talent Oy.
- Hakonen, A., Hakonen, N., Hulkko-Nyman, K. & Ylikorkala, A. (2018). *Kokonaispalkitsemisen johtaminen: ohjaa tai ajaudu*. Alma Talent Oy.
- Helaniemi, E., Kallunki, J. & Niemelä, J. (2003). *Optiot – onni vai onnettomuus*. WSOY.
- Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. (2008) *Kirjoitetaan juridiikkaa*. Talentum.
- Höglund, H. (2022). Edun tarjoaminen henkilöstön enemmistölle erityisesti työpanoksen arvoon perustuvassa henkilöstöannissa. *Verotus*, 2, 235–244.
- Jensen, M. C. & Meckling, W. H. (1979). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 308. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Jones, D. C., Kalmi, P. & Mäkinen, M. (2009). The productivity effects of stock option schemes: evidence from Finnish panel data. *Journal of Productivity Analysis*, 33(1), 67-80. <https://doi.org/10.1007/s11123-009-0146-6>

- Kalmi, P. & Kauhanen, A. (2005). Tulospalkkaus ja henkilöstön taloudellinen osallistuminen. Teoksessa J. Kauhanen & M. Vartiainen (toim.), *Palkitseminen globaalissa Suomessa* (s. 221–238). WSOY.
- Karttunen, S. & Pasanen, V. (2019). *Luontoisedut ja muut hlökuntaedut verotuksessa*. Alma Talent Oy.
- Knuutinen, R. (2017). Eriytetty tuloverojärjestelmä: ansio- ja pääomatulojen välistä rajanvetoa 25 vuotta. *Verotus*, 1, 376–392.
- Knuutinen, R. (2023). Työsuhdeoptioiden verotuskysymyksiä erityisesti KHO:n käytännön valossa. *Liikejuridiikka*, 1, 53–90
- Knüpfer, S. & Puttonen, V. (2018). *Moderni rahoitus*. Alma Talent Oy.
- Myllymäki, J. (2015). Työsuhdeoptioiden verotuksen erityiskysymyksiä henkilöverotuksessa ja ennakkoperinnässä, osa 1. *Verotus*, 3, 249–261.
- Myllymäki, J., Myrsky, M. & Räbinä, T. (2019). *Henkilökohtaisen tulon verotus*. Alma Talent Oy.
- Myrsky, M. & Räbinä, T. (2014). *Henkilökohtaisen tulon verotus*. Alma Talent Oy.
- Mähönen, J., Säiläkivi, A. & Villa, S. (2006). *Osakeyhtiölaki käytännössä*. Talentum Media.
- Mäkinen, M. (2001). *Optiot – suomalaisjohtajien uusi kannustin*. Taloustieto Oy
- Nieminen, M & Nykänen, P. (2021). *Tuloverolain kommentaari*. Alma Talent Oy.
- Niskakangas (2021). Listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöantien verotus. *Verotus*, 1, 7–18.
- Nykänen, P. & Räbinä, T. (2013). *Yksityishenkilöiden luovutusvoittojen verotus*. Alma Talent Oy.
- Salo, M. (2015). Hyvä liiketoimintapäätös ja johdon vastuu. Alma Talent Oy.
- Siltala, R. (2003). *Oikeustieteen tieteenteoria*. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. Suomalainen lakimiesyhdistys.
- Tilastokeskus (2021). *Käsitteet: työsuhdeoptio*.
<https://www.stat.fi/meta/kas/tyosuhdeoptiot.html>
- Verohallinto (2022a). Työsuhdeoptioiden verotus. Diaarinumero VH/8319/00.01.00/2020. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47752/ty%C3%B6suhdeoptioiden-verotus3/>

Verohallinto (2022b). Työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus. Diaarinumero VH/6503/00.01.00/2021. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/77578/ty%C3%B6suhteeseen-perustuvan-osakeannin-verotus3/>

Verohallinto (2022c). Yritysvaarallisuuden arvostaminen perintö- ja lahjaverotuksessa. Diaarinumero VH/5922/00.01.00/2022. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/152995/yritysvaarallisuuden-arvostaminen-perinto--ja-lahjaverotuksessa/>

Wahlroos, H. (2021). Työsuhteoptioiden verotusta tulisi muuttaa. *Verotus*, 2, 166–174.

Oikeustapaukset

Korkeimman hallinto-oikeuden päätökset

KHO 1994 B 523	s. 44
KHO 1997 T 1221	s. 32
KHO 2003:35	s. 62-63
KHO 2004:80	s. 61
KHO 2009:8	s. 21-24, 29-30
KHO 2011:91	s. 65-67
KHO 2014:4	s. 48, 50-51
KHO 2014:5	s. 48-50
KHO 2014:6	s.48, 50-52
KHO 2017:39	s. 44
KHO 2019:26	s. 31-32, 37
KHO 7.5.2020 T 2014	s. 30, 35, 38
KHO 2021:25	s. 43-45

Keskusverolautakunnan ratkaisut

KVL 29/2018	s. 31, 35
KVL 4/2020	s. 43-44
KVL 147/1999	s. 62

Hallituksen esitykset

HE 175/1994 vp	s. 22-23, 26-29, 31-33
HE 109/2005 vp	s. 18-20
HE 73/2020 vp	s. 18, 24, 53-55, 57

Valtiovarainvaliokunnan mietinnöt

VaVM 8/1997,	s. 41
VaVM 27/2020 vp	s. 24-25, 54-55