



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Johanna Aaltokoski

Työsuhteoptioiden verotus kansainvälisissä tilanteissa

Tarkastelussa kertymisperiaate

Laskentatoimen ja rahoituksen akateeminen yksikkö
Pro gradu -tutkielma
Kauppatieteiden maisteri

Vaasa 2026

VAASAN YLIOPISTO**Laskentatoimen ja rahoituksen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Johanna Aaltokoski		
Tutkielman nimi:	Työsuhdeoptioiden verotus kansainvälisissä tilanteissa		
Tutkinto:	Kauppatieteiden maisteri		
Oppiaine:	Talousoikeus		
Työn ohjaaja:	Juha Lindgren		
Valmistumisvuosi:	2026	Sivumäärä:	67

TIIVISTELMÄ:

Tutkielmassa tarkastellaan työsuhdeoptioiden verotusta kansainvälisissä tilanteissa Suomen verolainsäädännön näkökulmasta. Yritysten kansainvälistymisen ja työntekijöiden lisääntyneen rajat ylittävän liikkuvuuden myötä osakeperusteisiin kannustinjärjestelmiin ja työsuhdeoptioihin liittyvät verotuskysymykset ovat monimutkaistuneet. Haasteita aiheuttavat erityisesti optioedun usein vuosienkin mittainen, pitkä ansaintajakso (grant - vesting). Edun pitkä ajanjakso voi johtaa siihen, että verovelvollinen työskentelee eri valtioissa edun ansainta-aikana, jolloin myös etu kertyy useassa eri valtiossa tehdystä työstä, mikä osaltaan luo monimutkaisia kysymyksiä edun verotusoikeuden jakamisesta ja kaksinkertaisen verotuksen poistamisesta eri valtioiden välillä.

Tutkielman tutkimusmetodina on lainopillinen eli oikeusdogmaattinen menetelmä. Tarkastelun keskeisinä oikeuslähteinä toimivat Suomen kansallinen verolainsäädäntö, erityisesti tuloverolaki, korkeimman hallinto-oikeuden oikeuskäytäntö sekä verosopimukset ja niiden tulkintaa ohjaava OECD:n malliverosopimuksen kommentaari. Tutkielma pyrkii selvittämään, mikä katsotaan työsuhdeoptiotuloksi, mikä on Suomen verotusoikeus optiotuloon ja miten tulo jaetaan verotettavaksi rajat ylittävissä tilanteissa. Työsuhdeoptioista saatu etu on Suomessa veronalaista ansiotuloa, ja sen verotusoikeus jaetaan kansainvälisissä tilanteissa valtioiden kesken niin kutsutun kertymisperiaatteen mukaisesti. Tutkielman keskiössä on, että Suomen oikeuskäytäntö on korkeimman hallinto-oikeuden päätöksen (KHO 2013:93) myötä vakiintunut vastaamaan OECD:n malliverosopimuksen tulkintaa. Muuttuneen oikeuskäytännön perusteella optiotulon katsotaan kertyvän ainoastaan option myöntämisen ja sen ansainta-ajan päättymisen välisenä aikana. Verotusoikeus allokoidaan työskentelyvaltioille tämän ansaintajakson aikaisten työskentelypäivien suhteessa. Ansainta-ajan jälkeinen työskentely tai asuminen eivät enää pääsääntöisesti vaikuta tulon kohdentamiseen, mikä on osaltaan selkeyttänyt verotusoikeuden jakoa.

Vaikka oikeuskäytännön kehitys on sitonut verotusoikeuden tosiasialliseen työskentelyyn ja siten lisännyt verotuksen ennustettavuutta ja oikeusvarmuutta, liittyy kansainvälisiin työsuhdeoptio-tilanteisiin käytännössä edelleen merkittäviä haasteita. Eri valtioiden eroavat tulkinnat optiotulon luonteesta tai sen verotusajankohdasta voivat johtaa juridiseen kaksinkertaiseen verotukseen. Tämän riskin ratkaiseminen ja kaksinkertaisen verotuksen poistaminen edellyttävät verosopimusten ymmärtämistä ja soveltamista sekä aktiivisia toimenpiteitä, kuten allokaatiolaskelmien esittämistä ja tulon oikeaoppista raportointia niin verovelvolliselta itseltään, kuin myös edun myöntäviltä työnantajiltakin.

AVAINSANAT: Työsuhdeoptio, kertymisperiaate, kansainvälinen verotus, tuloverotus, kaksinkertainen verotus, verosopimukset, yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus

Sisällys

1	Johdanto	5
1.1	Tutkielman tausta	5
1.2	Tutkimuskysymykset ja aiheen rajaus	8
1.3	Tutkimusmetodi ja tutkielman rakenne	9
2	Yleistä työsuhdeoptioista ja niiden verotuksesta	11
2.1	Työsuhdeoptiota koskevan sääntelyn lähtökohdat	11
2.2	Työsuhdeoptiot oikeus- ja verotuskäytännössä	17
2.3	Työsuhdeoption käyttäminen	19
3	Työsuhdeoptiot ja ulkomaantyöskentely / kansainväliset tilanteet	21
3.1	Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus	21
3.1.1	Yleinen verovelvollisuus	22
3.1.2	Rajoitettu verovelvollisuus	23
3.2	Työsuhdeoption kertymisperiaate ja Suomessa veronalaisen edun määräytyminen	24
3.3	Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen	30
4	Yleisesti verovelvollisena käytetty optioetu	35
4.1	Yleisen verovelvollisuuden ajalta kertynyt etu	35
4.2	Työsuhdeoptiot ja kuuden kuukauden sääntö	35
4.3	Verosopimustilanteet	37
4.4	Rajoitetun verovelvollisuuden ajalta kertynyt etu	40
4.5	Avainhenkilöt	51
5	Rajoitetusti verovelvollisena käytetty optioetu	57
5.1	Yleisen verovelvollisuuden aikana kertynyt etu	57
5.2	Rajoitetun verovelvollisuuden aikana kertynyt etu	59
6	Johtopäätökset	61
	Lähteet	68
	Oikeustapausero	73

Taulukot

Taulukko 1. Työsuhdeoption allokaatiolaskelma. Yhteenveto edun arvon jakamisesta kertymisperiaatteen mukaan. 46

Taulukko 2. Työsuhdeoption allokaatiolaskelma. Yhteenveto edun arvon jakamisesta Suomessa aikaisemmin vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan. 50

Lyhenteet

EU	Euroopan unioni
HE	Hallituksen esitys
KHO	Korkein hallinto-oikeus
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
TVL	Tuloverolaki 30.12.1992/1535

1 Johdanto

1.1 Tutkielman tausta

Osakeyhtiöiden johtoa ja yhtiön muita avainhenkilöitä voidaan palkita ja sitouttaa erilaisten taloudellisten kannustinjärjestelmien avulla¹. Näillä järjestelmillä on keskeinen rooli henkilöstön motivoinnissa ja osajien houkuttelemisessa kilpailluilla työmarkkinoilla². Avainhenkilöiden kokonaispalkkaus voi koostua rahapalkan lisäksi erilaisista osakeperusteisista eduista, jotka voivat sisältää esimerkiksi osakeoptiojärjestelyjä ja osakeanteja.³

Viimeisten vuosikymmenten aikana erilaiset optiojärjestelyt ovat yleistyneet myös Suomessa, ja niiden käyttö on laajentunut koskemaan sekä yritysjohton että muun henkilöstön sitouttamista ja kannustamista. Kilpailu osaavasta työvoimasta on monilla aloilla kiristynyt, mikä on osaltaan lisännyt tarvetta tarjota erilaisia, innovatiivisia ja houkuttelevia palkitsemismuotoja. Näin ollen hyvä henkilöstö on tärkeää sitouttaa yrityksen palvelukseen organisaation strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi.⁴ Erilaiset optiojärjestelyt ovat laajentuneet erityisesti globaalisti toimivilla aloilla, joilla ammattitaitoisen työvoiman kysyntä on suurta. Suomalaisten yritysten on pystyttävä kilpailemaan tasavertaisesti kansainvälisten toimijoiden kanssa, ja siksi niiden on hyödynnettävä samoja palkitsemiskeinoja kuin kilpailijatkin.⁵

Osakeyhtiöiden kannustinjärjestelmiin kuuluvat tyypillisesti työsuhdeoptiot. Tuloverolain 66 §:n 3 momentin mukaan työsuhdeoptio tarkoittaa työsuhteeseen perustuvaa oikeutta hankkia tai saada yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan esimerkiksi optiolainan, optio-oikeuden tai muun vastaavan sopimuksen

¹ Myllymäki, 2015b, s. 249

² Kauhanen, 2012, s. 132

³ Myllymäki, 2015b, s. 249

⁴ Kauhanen, 2012, s. 133

⁵ Kauhanen, 2012, s. 134

perusteella⁶. Tuloverolain 66 §:n 3 momentin soveltamisala kattaa täten varsinaisten työsuhdeoptioiden lisäksi myös erilaiset kannustinjärjestelmät, joissa palkkioita myönnetään osakkeina. Tässä tutkielmassa tarkastelun ulkopuolelle on kuitenkin rajattu tuloverolain 66 §:n 1 ja 2 momenteissa tarkoitettu henkilöstöanti. Työsuhdeoptiot voivat kohdistua paitsi työnantajayhtiön osakkeisiin myös samaan konserniin kuuluvan yhtiön osakkeisiin, mikäli oikeus perustuu työsuhteeseen. Lisäksi optiot voivat koskea toimitusjohtajaa tai hallituksen jäseniä, vaikka nämä eivät olisikaan työsuhteessa yhtiöön.⁷

Työsuhdeoptiot ovat yleensä saajalleen suuruusluokaltaan merkittäviä taloudellisia etuja, jolloin myös niistä kertyvät verotulot ovat huomattavia. Työsuhdeoptioista Suomeen kertyvät verotulot vaihtelevat vuosittain merkittävästi, mutta tulojen suuruusluokka on miljoonia euroja. Kyseessä on täten taloudellisesti merkittävä ilmiö. Työsuhdeoptioiden taloudellinen merkitys on ollut Suomessa huomattava erityisesti 2000-luvun alkupuolelta lähtien. Esimerkiksi vuonna 2000 julkisesti noteeratuilla yhtiöillä oli käytössä lähes 200 optio-ohjelmaa, joiden laskennallinen perusarvo nousi useisiin miljardeihin euroihin⁸. Niin kutsutun IT-buumin huippuvuosina 1999–2000 optiotulojen määrä oli poikkeuksellisen suuri, ja pelkästään vuosina 1998–2005 optiotuloja kertyi yhteensä noin 3 800 miljoonaa euroa, josta veronsaajien (valtio, kunnat ja seurakunnat) osuus oli yli puolet. Suomen progressiivisen ansiotuloverotuksen vuoksi optionsaajille itselleen jäi summista reilusti alle puolet. Kyseisistä optioista merkittävin osuus liittyi Nokia Oyj:n huippuvuosien aikaisiin osakeoptioihin.⁹

Vuonna 2017 työsuhdeoptioiden verotuottovaikutus oli yhteensä noin 162 miljoonaa euroa. Tästä valtion osuus oli 98 miljoonaa euroa, kuntien 59 miljoonaa euroa, seurakuntien kaksi miljoonaa euroa ja Kansaneläkelaitoksen kolme miljoonaa euroa.¹⁰

⁶ Laitinen, Peltomäki, 2024; Verohallinto, 2025a. Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa.

⁷ Laitinen, Peltomäki, 2024

⁸ Haapaniemi, 2006, s.164

⁹ Haapaniemi, 2006, s.164

¹⁰ HE 73/2020 vp, luku 4.2

Näihin lukuihin sisältyvät myös osakepalkkiot silloin, kun ne on katsottu tuloverolain 66 §:n 3 momentin mukaisiksi työsuhdeoptiojärjestelyiksi.

Työsuhdeoptioiden verotukseen kansainvälisissä tilanteissa liittyy monenlaisia haasteita, joita tässä tutkielmassa tarkastellaan. Vaikka vastaavia ongelmia voi ilmetä muissakin palkitsemismuodoissa, ne korostuvat tyypillisesti juuri työsuhdeoptioiden kohdalla. OECD on pitänyt työsuhdeoptioita verosopimusten soveltamisen kannalta poikkeuksellisen haastavina ja tunnistanut keskeisiksi tutkimusongelmiksi muun muassa verotuksen ajalliset eroavaisuudet eri maissa, optioedun kohdistamisen oikeaan työsuoritusjaksoon sekä asuinvaltion vaihtumiseen option kertymisaikana liittyvät tilanteet¹¹. Haasteet johtuvat työsuhdeoptioiden pitkästä, usein vuosien mittaisesta elinkaaresta, mikä johtaa siihen, että optioita verotetaan yleensä ajankohtana (esimerkiksi niiden käytön tai osakkeiden myynnin yhteydessä), joka ei vastaa sitä hetkeä, jolloin työsuoritus, johon optiot liittyvät, on suoritettu.¹²

Kansainvälisesti tarkasteltuna työsuhdeoptioiden verotuksessa voi esiintyä erilaisia haasteita. Eri maat voivat verottaa työsuhdeoptioista saatavaa etua eri ajankohtina, joko myöntämishetkellä tai vasta optioiden käyttöhetkellä. Suomi kuuluu jälkimmäiseen kategoriaan, jolloin työsuhdeoptioista saatuja tuloja verotetaan Suomessa tuloverolain 66 §:n 3 momentin mukaisesti sen verovuoden tuloina, kun työsuhdeoptioita käytetään¹³. Lisäksi optioista saatu etu voidaan luokitella eri maissa eri tavoin: joissakin maissa se katsotaan pääomatuloksi, kun taas toisissa, kuten Suomessa, se verotetaan ansiotulona¹⁴. Työntekijöiden liikkuvuuden vuoksi voi olla myös vaikeaa määrittää, millä valtiolla on ensisijainen oikeus verottaa optiotuloa.¹⁵

¹¹ OECD, 2002. OECD Invites Comments on Cross-border Tax Issues Raised by Employee Stock-options.

¹² OECD, 2014. Model Tax Convention on Income and on Capital 2014.

¹³ Helminen, 2001, s. 287

¹⁴ Helminen, 2001, s. 287; Hennig, Wang & Yuan, 2006, s. 60

¹⁵ Hennig, Wang & Yuan, 2006, s. 60

1.2 Tutkimuskysymykset ja aiheen rajaus

Tässä tutkielmassa tarkastellaan työsuhdeoptioiden verotusta kansainvälisen henkilöverotuksen näkökulmasta. Yritysten kansainvälistymisen myötä myös yhä useampi työntekijä toimii rajat ylittävissä työskentelytilanteissa, mikä voi lisätä työsuhdeoptioihin liittyvien verotuskysymysten monimutkaisuutta. Lisäksi etätöiden yleistyessä laajamittaisesti voi henkilö muuttaa kesken työsuhteen toiseen maahan ja jatkaa työskentelyä työnantajansa palveluksessa toisesta maasta käsin, mikäli työnantaja sen sallii. Keskeinen tutkimuskysymys on, mikä lainsäädännön ja oikeuskäytännön perusteella määritellään työsuhdeoptioksi ja miten sitä verotetaan erilaisissa rajat ylittävissä työskentelytilanteissa. Tarkastelu toteutetaan lainopillisesta näkökulmasta, keskittyen nimenomaisesti henkilön tuloverotukseen.

Työsuhdeoptiot eroavat taloudelliselta luonteeltaan perinteisestä palkkatulosta, sillä optiojärjestelyt ovat usein pitkäaikaisia: vaikka optioista saatava tulo realisoituu yhdellä kerralla, se voi taloudellisesti tarkastellen kertyä usean vuoden aikana. Tämä erityispiirre aiheuttaa monimutkaisia kysymyksiä erityisesti kansainvälisissä tilanteissa, joissa työntekijä voi vaihtaa asuin- tai työskentelyvaltiota työsuhdeoption elinkaaren aikana.¹⁶ Erityiseksi ongelmaksi työsuhdeoptioissa usein muodostuu verotuksen ajoittaminen, sillä se yleensä poikkeaa itse työnsuorituksen ajankohdasta.¹⁷ Näistä lähtökohdista tutkielmassa analysoidaan työsuhdeoptioiden verotusta seuraavien kysymysten valossa:

1. Mikä on työsuhdeoptiotuloa Suomen oikeuskäytännön ja lainsäädännön perusteella?
2. Missä laajuudessa työsuhdeoptiosta saatava tulo on verotettavaa tuloa Suomen verolainsäädännön ja oikeuskäytännön perusteella erilaisissa rajat ylittävissä työskentelytilanteissa?

¹⁶ Knuutinen, 2023, s. 56

¹⁷ Haapaniemi, 2006, s. 305

Näihin kysymyksiin pyritään löytämään vastauksia ensisijaisesti Suomen kansalliseen verolainsäädäntöön nojautuen. Lisäksi analyysi perustuu muihin oikeuslähteisiin, erityisesti korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisuihin ja oikeuskäytäntöön.

1.3 Tutkimusmetodi ja tutkielman rakenne

Tutkielman tutkimusmetodi on lainopillinen eli oikeusdogmaattinen menetelmä, jossa tutkitaan työsuhdeoptioiden verotusta erityisesti tämänhetkisen lainsäädännön, Verohallinnon ohjeiden sekä lain soveltamisen perusteella. Oikeusdogmaattisen tutkimusmenetelmän tavoitteena on tulkita voimassa olevaa oikeuskäytäntöä sekä löytää sen perusteella ratkaisuja tulkintaongelmiin. Vero-oikeudellisessa tutkimuksessa keskeisenä oikeuslähteenä toimii lainopillinen kirjallisuus, koska se pyrkii antamaan kattavan kuvan voimassa olevasta oikeudesta. Kirjallisuudesta löytyy usein perusteltuja tulkintakannanottoja avoinna oleviin kysymyksiin sekä ajantasaisia esityksiä voimassa olevasta oikeudesta. Vaikka vero-oikeudellisen kirjallisuuden kysymyksenasettelu on vuosien saatossa monipuolistunut, suurin osa harjoitetusta vero-oikeustieteestä on edelleen luonteeltaan oikeusdogmaattista.¹⁸ Tämä korostaa menetelmän keskeisyyttä myös tämän tutkielman metodina.

Tutkielman ensimmäisessä osassa tarkastellaan työsuhdeoption käsitettä ja sitä, milloin osakeperusteista kannustinjärjestelmää pidetään Suomen verotuksessa työsuhdeoptiona. Aluksi esitellään työsuhdeoptioiden verotusta koskeva keskeinen sääntely, minkä jälkeen käsitellään työsuhdeoptioiden verotusta kansainvälisissä tilanteissa, yleisen ja rajoitetun verovelvollisuuden vaikutuksia sekä kertymisperiaatteen merkitystä optiotulon verotukseen. Myöhemmin tutkielmassa syvennyttään työsuhdeoptioiden verotuksen erityiskysymyksiin rajat ylittävissä tilanteissa sekä tulon allokointiin kertymisperiaatteen mukaisesti. Tarkastelun painopiste on kertymisperiaatteessa, sillä se on keskeinen määritettäessä, kuinka optiotulo jaetaan

¹⁸ Myrsky, 2011, s. 51

Suomessa veronalaiseksi ja verovapaaksi tuloksi työskentelyaikojen perusteella.¹⁹
Tutkielma päättyy lyhyeen yhteenvetoon ja johtopäätöksiin.

¹⁹ Verohallinto, 2025a. Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa.

2 Yleistä työsuhdeoptioista ja niiden verotuksesta

2.1 Työsuhdeoptiota koskevan sääntelyn lähtökohdat

Tutkielmassa tarkastellaan tuloverolain 66 §:ssä säädettyjen työsuhdeoptioetujen verotusta erityisesti kansainvälisissä työskentelytilanteissa Suomen tuloverolain näkökulmasta.²⁰ Työsuhdeoptiot muodostavat merkittävän ilmiön vero-oikeuden alalla, erityisesti luonnollisten henkilöiden tuloverotuksen näkökulmasta²¹. Työsuhdeoptioiden verotuksesta on säädetty Suomen lainsäädännössä aina vuodesta 1993 alkaen, ja sitä koskevia säännöksiä on muutettu tämän jälkeen useita kertoja. Vuoden 1995 alusta tuloverolain (TVL) 66 §:ään lisättiin säännös, joka määritteli työsuhdeoptiosta saadun edun verotusajankohdan määräytymisen. Tämä muutos toi selkeyttä siihen, milloin optioetu katsotaan verotettavaksi tuloksi.²²

Työsuhdeoptioista säädetään tuloverolain 66 §:n 3. momentissa²³ seuraavasti:

”Veronalaista ansiotuloa on myös etu työsuhhteeseen 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.”

Tuloverolain 66 §:n 3 momentti määrittelee työsuhdeoption laajasti. Säännöksen mukaan työsuhdeoptiolla tarkoitetaan työsuhhteeseen perustuvaa etua, joka antaa oikeuden saada tai hankkia yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää arvoa alempaan

²⁰ Verohallinto, 2025a. Työsuhdeoption ja työsuhhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa.

²¹ Knuutinen, 2023, s. 57

²² Verohallinto, 2024c. Työsuhdeoptioiden verotus. Luku 2.2.

²³ Tuloverolaki 30.12.1992/1535

hintaan sopimuksen tai sitoumuksen perusteella²⁴. Lain esitöissä (HE 175/1994 vp)²⁵ on mainittu, että työsuhdeoption käsitettä tulee tulkita laajasti, ja tämä periaate on vahvistunut myös oikeus- ja verotuskäytännössä²⁶.

Kuten edellä on mainittu, työsuhdeoption määritelmä löytyy tuloverolain 66 §:n 3 momentista. Muualla lainsäädännössä ei ole vastaavaa määritelmää, eikä käsitteellä ole täten vakiintunutta yleiskielistä merkitystä, joka vaikuttaisi tuloverolain säännöksen soveltamisalaan. Säännöksen soveltuvuutta arvioidaan täten itsenäisesti edellä mainitun lainkohdan perusteella, vaikka sen mukainen työsuhdeoption määritelmä onkin itsessään melko laaja.²⁷

TVL 66.3 §:stä voidaan nostaa neljä edellytystä, joiden tulee täytyä, jotta säännös soveltuu²⁸:

1. Etu on saatu työsuhteen perusteella

- Etu on saatu työsuhteen perusteella silloinkin, vaikka option tai osakkeen antaja ei olisi suoraan optioedun saajan työnantaja. Säännös kattaa myös toimitusjohtajat, hallituksen jäsenet ja hallintoneuvoston jäsenet, vaikka he eivät ole työoikeudellisessa työsuhteessa. Tällöin myös he saavat veronalaista ansiotuloa työsuhdeoptioista.²⁹
- Mikäli etu ei perustu työsuhteeseen, kyseessä ei tällöin ole työsuhdeoptio. Kyseessä ei ole työsuhdeoptio esimerkiksi, mikäli palkansaaja voi merkitä markkinahintaan pörssistä osakkeita samoilla edellytyksillä kuin ei-palkansaajat tai alihankkijayrittäjällä on oikeus merkitä osakkeita käypää alempaan hintaan. Alihankkijan tapauksessa kyseessä voi olla työkorvaus, mikäli etu on sovittua

²⁴ Helminen, 2001, s. 287

²⁵ HE 175/1994 vp

²⁶ Myllymäki, 2015a, s. 274; kts. esim. KHO:2009:8 ja KHO:2014:66

²⁷ Myllymäki, 2015b, s. 250

²⁸ Myllymäki, 2015b, s. 250-252

²⁹ Verohallinto, 2024a. Hallintoelimen jäsenen ja toimitusjohtajan palkkion verotus. Luku 2.1. ja 3., Kts. myös KHO 2011:31 sekä KHO 2013:1.

vastiketta työsuorituksesta. Muussa tapauksessa kyseeseen tulee muu veronalainen ansiotulo.³⁰

2. Järjestelyssä on mahdollisuus saada tai hankkia osakkeita

- Työsuhdeoption soveltamisen edellytyksenä on, että palkansaajalla on mahdollisuus saada tai hankkia osakkeita. Synteettiset optiot jäävät tämän vuoksi lainkohdan ulkopuolelle.
- Osakkeet voivat olla paitsi työnantajayhtiön myös esimerkiksi saman konsernin emoyhtiön osakkeita. Lain sanamuoto mahdollistaa soveltamisen myös tilanteissa, joissa osakkeet eivät liity suoraan työnantajayhtiöön. Tällöin periaatteessa säännös soveltuu kaikkiin osakkeisiin oikeuttaviin optioihin, jotka saadaan työsuhteen perusteella.

3. Osakkeiden saaminen perustuu sopimukseen tai sitoumukseen

- Osakkeiden saaminen tai hankkiminen edellyttää sopimusta tai sitoumusta, kuten optiolainaa tai optio-oikeutta. Käytännössä kaikki työsuhdeoptiojärjestelyt täyttävät tämän vaatimuksen.
- Työsuhdeoptiojärjestelyt toteutetaan usein osakeyhtiölain 10 luvun 1 §:ssä tarkoitetun mukaisilla optio-oikeuksilla tai erilaisilla osakepalkkiojärjestelmillä. Vaihtovelkakirja- ja optiolainat ovat nykyisin harvinaisia.

4. Osakkeet saadaan tai voidaan hankkia käypää alempaan hintaan

- Soveltamisen edellytyksenä on, että palkansaajalla on mahdollisuus hankkia osakkeita käypää arvoa alempaan hintaan. Tämä ei edellytä, että etu toteutuisi tosiasiallisesti, vaan riittävää on, että mahdollisuus on olemassa.

³⁰ Verohallinto, 2019. Palkka ja työkorvaus verotuksessa. Luku 2.2. Ennakkoperintälain 25 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella työkorvausta on työstä, tehtävästä tai palveluksesta muuna kuin palkkana saatu korvaus.

- Säännös soveltuu myös järjestelyihin, jotka voivat osoittautua tappiollisiksi. Tällaisessa tilanteessa järjestelyn aiheuttamat tappiot voidaan vähentää ansiotuloista.

Vaikka työsuhdeoption käsite on laaja, se ei luonnollisesti kata kaikkia osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä. Tuloverolain 66 §:n 3 momentin soveltamisala edellyttää nimenomaisesti mahdollisuutta saada tai hankkia yhteisön osakkeita käypää hintaa alempaan hintaan. Tämän vuoksi niin kutsutut synteettiset optiot, joissa työntekijä saa ainoastaan osakekurssin kehitykseen sidotun rahasuorituksen ilman oikeutta osakkeisiin, jäävät säännöksen ulkopuolelle. Synteettisten optioiden perusteella saatu tulo verotetaan tavanomaisena rahapalkkana.³¹

Rajanveto TVL 66 § 3 momentin työsuhdeoptioiden sekä TVL 66 §:n 1 ja 2 momenteissa tarkoitettu henkilöstöannin välillä voi olla haastavaa. Kuten edellä on mainittu, on työsuhdeoptioita koskevia tuloverolain säännöksiä sovellettu oikeus- ja verotuskäytännössä laajasti. Korkeimman hallinto-oikeuden vuosikirjaratkaisussa KHO 2009:8 oli ratkaistavana, muodostuuko ennakkoratkaisuhakemuksessa tarkoitetun järjestelyn seurauksena TVL 66 § 3 momentin mukaista työsuhdeoptiona verotettavaa etua, vai onko kyseessä TVL 66 §:n 1 momentissa tarkoitettu henkilöstöanti.³²

KHO 2009:8

”A Oyj:n tarkoituksena oli tarjota B:lle ja yhtiön muille avainhenkilöille mahdollisuus merkitä yhtiön osakkeita. Merkittävien osakkeiden määrä määräytyisi avainhenkilölle kullekin mittausajanjaksolle asetettujen tavoitteiden toteutumisen perusteella. Mittausjaksot päättyisivät 31.12.2008, 31.12.2009 ja 31.12.2010. Osakkeita olisi mahdollisuus merkitä aina mittausjakson päätyttyä. Järjestelyssä olisi mahdollista käyttää uusien osakkeiden ohella myös jo olemassa olevia osakkeita. Mittausjaksojen päättyessä vuosina 2008-2010 käytettävä osakkeiden merkintähinta määrättiin osakeantipäätöksessä, jonka yhtiö teki vuonna 2008. Merkintähinta oli tätä osakeantipäätöstä edeltäneen kalenterikuukauden ajalta laskettu keskimääräinen hinta.

³¹ Nykänen & Nieminen, 2023. Tuloverolain kommentaari. TVL 66 §:n 3 momentti

³² Myllymäki, 2015a, s. 274

Kun kysymyksessä olevan järjestelyn tarkoituksena oli, että yrityksen avainhenkilöt voivat hyötyä yhtiön osakkeiden arvonnoususta merkitsemällä yhtiön osakkeita tulevaisuudessa merkintähetken käypää hintaa alempaan hintaan, järjestelyä oli pidettävä työsuhdeeseen perustuvana tuloverolain 66 §:n 3 momentissa tarkoitettuna työsuhdeoptiona eikä saman lainkohdan 1 momentissa tarkoitettuna oikeutena. B:n merkityksessä A Oyj:n osakkeita hänelle katsottiin syntyvän veronalainen etu, jos osakkeiden käypä arvo merkintähetkellä ylittää käytetyn merkintähinnan. B:n ansiotulona verotettavaksi eduksi katsottiin osakkeen käypä arvo sillä hetkellä, kun hän merkitsee osakkeet vähennettynä hänen osakkeesta maksamallaan hinnalla. Etuus verotetaan sen verovuoden tulona, jona B merkitsee osakkeet. Etuuden verotuksellisen käsittelyn kannalta ei ole merkitystä sillä, käytetäänkö järjestelyssä uusien osakkeiden sijasta jo olemassa olevia osakkeita.”

Ennakkoratkaisuhakemuksessa tarkoitettuna järjestelyn tavoitteena oli mahdollistaa yrityksen avainhenkilöille hyötymisen yhtiön osakkeiden arvonnoususta merkitsemällä osakkeita tulevaisuudessa merkintähetken käypää arvoa alempaan hintaan. Koska olennainen seikka oli, että avainhenkilöt voisivat hyötyä yhtiön osakkeiden arvonnoususta merkitsemällä yhtiön osakkeita tulevaisuudessa merkintähetken käypää hintaa alempaan hintaan, pidettiin järjestelyä työsuhdeeseen perustuvana tuloverolain 66 §:n 3 momentissa tarkoitettuna työsuhdeoptiona. Tällöin sitä ei pidetty tuloverolain 66 §:n 1 momentissa tarkoitettuna osakeantina.³³

Kun B merkitsi A Oyj:n osakkeita, hänelle katsottiin syntyvän veronalainen etu, mikäli osakkeiden käypä arvo merkintähetkellä ylittäisi käytetyn merkintähinnan. Tuloverolain 66 §:n 3 momentin mukaan työsuhdeoptiota käytetään, kun verovelvollinen saa tai hankkii sen kohteena olevat osakkeet tai osuudet. Käyttöpäiväksi katsotaan se päivä, jona osakkeet merkitään, eli osakkeiden merkintähetki määrittää verotettavan edun syntymisajankohdan³⁴. Tapauksessa verotettavaksi eduksi katsottiin osakkeen käypä arvo merkintähetkellä vähennettynä B:n maksamalla merkintähinnalla. Lainkohdan TVL 66 §:n 3 momentin mukaan työsuhdeoptiosta saatu etu on saajalleen veronalaista

³³ Myllymäki, 2015a, s. 274

³⁴ Verohallinto, 2024c. Työsuhdeoptioiden verotus. Luku 2.3.1. Osakemerkintä tai optioiden luovutus.

ansiotulona³⁵. Työsuhdeoptiona saatu etu verotettaisiin täten ansiotulona sen verovuoden tulona, jona B suorittaisi osakkeiden merkinnän.³⁶

Tuloverolain 66 §:n 3 momenttiin lisättiin vuonna 1997 säännös, joka koskee työsuhdeoptioiden lahjoittamista ja muuta luovuttamista. Muutoksen mukaan työsuhdeoptiosta syntyvä etu verotetaan aina alkuperäisen saajan ansiotulona, vaikka hän olisi lahjoittanut oikeutensa toiselle henkilölle.³⁷

”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.”

Tuloverolaissa säädetään myös niin kutsutusta kuuden kuukauden verovapaussäännöstä koskien Suomessa asuvan yleisesti verovelvollisen henkilön ulkomailla työskentelystä saadun tulon verotusta (TVL 77 §). Tuloverolain 77 §:n 1 momentin mukaan vähintään kuusi kuukautta kestävästä yhtäjaksoisesta ulkomaantyöskentelystä saatu palkka voi tietyin edellytyksin olla kokonaan verovapaata tuloa Suomessa, jos työskentelyvaltiolla on verosopimuksen perusteella oikeus verottaa kyseistä tuloa.³⁸ Kuuden kuukauden sääntö on keskeinen säännös luonnollisten henkilöiden kansainvälisen työskentelyn verotuksessa. Vuoden 2001 alusta tuloverolain 77 §:ään ulkomaantyötulosta lisättiin säännökset, jotka määrittelevät ulkomaantyöskentelyn aikana kertyneen työsuhdeoptioedun verovapauden edellytykset.³⁹

TVL 77 § Ulkomaantyötulo

”Ulkomailla tehdystä työstä saatu palkka (ulkomaantyötulo) ei ole veronalaista tuloa, jos verovelvollisen oleskelu ulkomailla johtuu tästä työstä ja kestää yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta (ulkomaantyöskentely). Ulkomaantyötulona ei pidetä palkkaa, jota työskentelyvaltio Suomen ja tämän

³⁵ Verohallinto, 2024c. Työsuhdeoptioiden verotus. Luku 2.1. Optiosta saatu etu on veronalaista ansiotulona.

³⁶ Myllymäki, 2015a, s. 274

³⁷ Knuutinen, 2023, s. 59

³⁸ Verohallinto, 2024d. Ulkomaantyöskentelystä saatua palkkaa koskeva kuuden kuukauden sääntö.

³⁹ Helminen, 2001, s. 287-288

valtion välillä voimassa olevan kaksinkertaisen verotuksen välttämiseksi tehdyn sopimuksen mukaan ei saa ensisijaisesti verottaa, 66 §:ssä tarkoitettua työsuhteeseen perustuvasta edusta saatua tuloa eikä palkkaa, joka on saatu Suomen valtiolta, hyvinvointialueelta, kunnalta tai muulta suomalaiselta julkisyhteisöltä, Business Finland Oy:ltä taikka suomalaisessa vesi- tai ilma- aluksessa tehdystä työstä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna ulkomaantyötulona pidetään kuitenkin 66 §:ssä tarkoitettua työsuhteeseen perustuvasta edusta saatua tuloa, jos:

1) työskentelyvaltion ja Suomen välillä on voimassa kaksinkertaisen verotuksen välttämistä koskeva sopimus ja 66 §:ssä tarkoitettua tuloa verotetaan työskentelyvaltiossa palkkatulona; ja

2) verovelvollinen esittää riittävän selvityksen siitä, että edellä tarkoitettu työsuhteeseen perustuva etu on saatettu työskentelyvaltion veroviranomaisen tietoon.”

Näillä säännöksillä täsmennettiin, missä tilanteissa ja millä ehdoilla työsuhdeoptio- nojalla saatu etu voi olla verovapaata tuloa Suomessa silloin, kun optio on kertynyt henkilön työskennellessä ulkomailla.⁴⁰ Muutos selkeytti osaltaan kansainvälisiin työskentelytilanteisiin liittyvää verolainsäädäntöä.

2.2 Työsuhdeoptiot oikeus- ja verotuskäytännössä

Tutkielmassa käsitellään työsuhdeoptioiden verotusta sekä olemassa olevan lainsäädännön että lain soveltamisen tasolla. Erityisessä tarkastelussa ovat erilaiset kansainvälisten tilanteiden verotuskysymykset, sillä niissä on usein kotimaisia tapauksia enemmän moninaisia ja haastavia, tapauskohtaisia erityispiirteitä⁴¹. Työsuhdeoptioiden verotuksesta on säädetty Suomessa laissa vuodesta 1993 alkaen, jolloin erilaiset työsuhdeoptiojärjestelyt alkoivat yleistyä myös Suomessa⁴². Tällöin nykyiseen tuloverolakiin sisällytettiin työsuhdeoptioita koskevat verosäännökset lain voimaantulon yhteydessä. Ennen vuotta 1993 voimassa olleessa tulo- ja varallisuusverolaissa säädettiin ainoastaan työsuhdeannin verotuksesta, eikä työsuhdeoptioita ollut tuolloin erityisesti

⁴⁰ Verohallinto, 2024c. Työsuhdeoptioiden verotus. Luku 2.2.

⁴¹ Knuutinen, 2023, s. 61

⁴² Knuutinen, 2023, s. 57-58; Verohallinto, 2024c. Työsuhdeoptioiden verotus. Luku 2.2.

huomioitu lainsäädännössä⁴³. Tuloverolain voimaantulon jälkeen työsuhdeoptioiden verotusta koskevia säännöksiä on muutettu useita kertoja, mikä kuvastaa sekä järjestelyjen moninaisuuden että verotuksen ja lain oikean tulkinnan tarvetta nopeasti muuttuvassa ja kansainvälistyvässä toimintaympäristössä.

Tutkimuskysymyksinä ovat muun muassa, missä laajuudessa työsuhdeoptioista saatava tulo on verotettavaa tuloa Suomen verolainsäädännön näkökulmasta ja miten verotusoikeus tulisi allokoida erilaisissa rajat ylittävissä tilanteissa. Tutkielmassa tarkastellaan vastauksia näihin kysymyksiin erityisesti korkeimman hallinto-oikeuden työsuhdeoptioita koskevan oikeuskäytännön näkökulmasta.

Suomessa työsuhdeoptiot ovat olleet käytössä reilun 30 vuoden ajan. Korkeimman hallinto-oikeuden oikeuskäytännöstä löytyy tältä ajalta noin viisikymmentä työsuhdeoptioita koskevaa tapausta.⁴⁴ Oikeustapaukset käsittelevät sekä Suomen sisäisiä että rajat ylittäviä tilanteita, joissa työsuhdeoptioiden verotusta ja lain soveltamista on tarkasteltu eri tilanteissa. Tulevaisuudessa työsuhdeoptioiden verotusta koskevia kysymyksiä etenkin rajat ylittävissä tilanteissa nousee esille kattavammin yritysten kansainvälistyvän toimintaympäristön ja työntekijöiden rajat ylittävän liikkuvuuden vuoksi. Kansainvälisesti tarkasteltuna työsuhdeoptiot ulottuvat kuitenkin ajallisesti huomattavasti kauemmas. Esimerkiksi Yhdysvalloissa työsuhdeoptioita on käytetty osana yritysten palkitsemisjärjestelmiä jo 1960-luvulta lähtien.⁴⁵

Työsuhdeoptioita koskeva sääntely on osoittautunut ajan kuluessa soveltamisalaltaan suhteellisen kestäväksi. Sen tavoitteena on ollut kattaa kaikki työsuhteeseen perustuvat osakepohjaiset kannustinjärjestelmät riippumatta siitä, olivatko ne käytössä sääntelyn voimaantullessa vai otettiin ne käyttöön vasta myöhemmin.⁴⁶ Toisaalta taas osakepohjaisia kannustinpalkkioita koskevan verolainsäädännön voidaan katsoa

⁴³ Verohallinto 2024c. Työsuhdeoptioiden verotus. Luku 2.2.

⁴⁴ Knuutinen, 2023, s. 53, 57

⁴⁵ Mäkinen, 2007, s. 239

⁴⁶ Myllymäki, 2015b, s. 261

kehittyneen melko reaktiivisesti, sillä lainsäädännön oikea tulkinta erilaisissa tapauksissa perustuu pitkälti korkeimman hallinto-oikeuden julkaistuun tai julkaisemattomaan oikeuskäytäntöön⁴⁷. Kasvussa olevat kansainväliset, tapauskohtaiset tilanteet luonnollisten henkilöiden liikkuvuuden lisääntyessä monimutkaistavat lain tulkintaa ja voivat aiheuttaa haasteita yhtenäisen, pysyvän ja ennustettavan verotuksen toteuttamiseksi, sillä kansainvälistä henkilöverotusta ei ole juurikaan harmonisoitu. Kansainvälisesti oikeusvertailevaa tutkimusta on jo työsuhdeoptioihin liittyen tehty⁴⁸, mutta lisää tarvittaisiin, jotta voitaisiin kehittää toimivaa ja ennustettavissa olevaa sääntelyä myös mahdollisia tulevaisuudessa kehitettäviä kannustinjärjestelmiä ja niiden verotusta silmällä pitäen.⁴⁹ On ilmeistä, että epävarmuus ja tietämättömyys voi vaikuttaa luonnollisten henkilöiden ja yritysten päätöksentekoon sekä pitkän aikavälin suunnitteluun. Lisäksi oikeusvaltion hyvän verojärjestelmän tulisi perustua oikeusvarmuuteen, ennustettavuuteen ja ajantasaisuuteen.⁵⁰

2.3 Työsuhdeoption käyttäminen

Tuloverolain 66 §:n 3 momentin mukaan työsuhdeoptiosta saatu etu on veronalaista silloin, kun optio käytetään. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että verotettavaa tuloa syntyy, kun työntekijä saa haltuunsa tai hankkii optioihin liittyvät osakkeet tai osuudet. Edun arvoksi määritellään osakkeen tai osuuden käypä arvo käyttöhetkellä, josta vähennetään verovelvollisen maksama yhteishinta osakkeista tai osuuksista ja työsuhdeoptiosta. Etu katsotaan sen verovuoden tuloksi, jona optio käytetään. Mikäli optio luovutetaan, pidetään tätä käyttämiseen rinnastettavana toimenä. Tällöin edun arvona pidetään tuloverolain 66 §:n 3 momentin mukaan myyntihintaa, josta vähennetään luovuttajan maksama hankintahinta.

⁴⁷ Knuutinen, 2023, s. 90

⁴⁸ Kts. esim. Wahlroos, 2010, Wahlroos, 2021, OECD 2019

⁴⁹ Knuutinen, 2023, s. 90

⁵⁰ Tilisanomat, 2013.

Keskusverolautakunnan ratkaisussa KVL 2002/29 oli kyse yritysjärjestelytilanteesta, jossa Y Oy:n osakkeenomistajille tarjottiin osakkeiden vaihtotarjousta yhtiöiden X ja Y yhdistämiseksi. Myös Y Oy:n osakeoptioiden haltijoille tarjottiin vaihtomahdollisuutta. Vaihtotarjous tarkoitti optioiden osalta sitä, että jokainen Y Oy:n työsuhdeoption haltija saisi yhden uuden X Oy:n option kutakin omistamaansa Y Oy:n optiota vastaan. Uusien optioiden ehdot vastasivat kaikilta osin aikaisempia optioiden ehtoja, joita oli sovellettu Y Oy:ssä.

Eräällä työntekijällä oli hallussaan Y Oy:n työsuhdeoptioita, joista osalla merkintäaika oli jo alkanut, kun taas osalla merkintäaika alkoi vasta myöhemmin. Koska kyse oli työnantajayrityksen uudelleenjärjestelystä, tilannetta ei pidetty sellaisena, että A olisi käyttänyt optioitaan tai luovuttanut niitä. Hän ei ollut vielä saanut eikä hankkinut optioiden kohteena olevia osakkeita, eikä itse optioiden siirtymistä pidetty verotuksessa työsuhdeoptioiden käyttämisenä tai niiden luovutuksena. Näin ollen työsuhdeoptiot katsottiin käytetyiksi vasta siinä vaiheessa, kun työntekijä joko hankki optioiden perusteella X Oy:n osakkeita tai luovuttaisi optiot edelleen.

KVL 2002/29

”X Oy esitti Y Oy:n kaikille osakkeenomistajille osakkeiden vaihtotarjouksen yhtiöiden yhdistämiseksi. Yhdistämissuunnitelman mukaisesti X Oy tarjosi myös Y Oy:n optio-ohjelmien perusteella annettujen optioiden haltijoille jokaista Y Oy:n optiota vastaan yhden uuden X Oy:n option. Näiden optioiden nojalla oli oikeus merkitä X Oy:n osakkeita saman vaihtosuhteen mukaisesti, jota käytettiin Y Oy:n osakkaille suunnatussa vaihtotarjouksessa. Optioiden ehdot vastasivat kaikilta osin Y Oy:n optioiden ehtoja. Y Oy:n työntekijä A:lla oli Y Oy:n työsuhdeoptioita, joista osan merkintäaika oli jo alkanut ja osan merkintäaika alkoi vasta tulevaisuudessa. Kysymyksen katsottiin olevan työnantajayrityksen uudelleenjärjestelystä, jonka yhteydessä A ei saanut tai hankkinut työsuhdeoptioiden kohteena olevia osakkeita eikä luovuttanut optio-oikeuttaan. Y Oy:n optioiden korvaamista X Oy:n optioilla ei pidetty TVL 66 §:n 3 momentissa tarkoitettuna työsuhdeoptioiden käyttämisenä tai käyttämiseen rinnastettava luovutuksena. Työsuhdeoptioita katsottiin käytettävän vasta, kun A hankki X Oy:n optioiden kohteena olevat osakkeet tai luovutti kyseiset optiot.”

3 Työsuhdeoptiot ja ulkomaantyöskentely / kansainväliset tilanteet

3.1 Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus

Suomessa on tuloverolain 9 § 1 momentin mukaan olemassa kaksi verovelvollisuuden muotoa: yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus. Näiden kahden verovelvollisuusaseman välillä on eroja sekä verovelvollisuuden laajuudessa että verotusmenettelyssä⁵¹. Kuten muidenkin tulojen verotuksessa, myös työsuhdeoptioista saadun tulon verotuksessa on usein tarve ottaa huomioon verosopimusmääräykset sekä verotusoikeuden jakaminen eri valtioiden välillä⁵². Verotukseen ja Suomen verotusoikeuteen vaikuttaa merkittävästi myös se seikka, onko tulonsaaja Suomessa yleisesti vai rajoitetusti verovelvollinen.

Yleisesti verovelvollisia ovat henkilöt, jotka asuvat Suomessa. Heidän on maksettava Suomeen veroa kaikista tuloistaan riippumatta siitä, ovatko tulot peräisin Suomesta vai ulkomailta, eli he ovat verovelvollisia maailmanlaajuisista tuloistaan. Sen sijaan ulkomailla asuvat henkilöt ovat rajoitetusti verovelvollisia, ja he maksavat Suomeen veroa ainoastaan Suomesta saaduista tuloistaan, joista on tarkempi esimerkkiluettelo tuloverolain 10 §:ssä. Lainkohdan luettelo ei kuitenkaan ole tyhjentävä. Työsuhdeoptioiden verotuksessa eräs hyvin olennainen asia on muun muassa henkilön verovelvollisuusasema edun kertymisaikana. Koska työsuhdeoptioiden elinkaaret ovat yleensä pitkiä, usein vuosien mittaisia, voi pitkä aikaväli aiheuttaa haasteita verotusoikeuden määrittelyssä, mikäli henkilön verovelvollisuusasema on esimerkiksi muuttunut edun kertymisaikana.

Myös Suomen tekemät kansainväliset verosopimukset voivat kuitenkin vaikuttaa Suomen verotusoikeuteen, vaikka siihen muutoin olisikin verotusoikeus Suomen sisäisen

⁵¹ Verohallinto, 2025c. Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus sekä verosopimuksen mukainen asuminen - luonnolliset henkilöt.

⁵² Verohallinto, 2025a. Työsuhdeoptio ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa.

verolainsäädännön mukaan. Jos verosopimuksen perusteella henkilön asuinvaltio on jokin muu valtio kuin Suomi, verosopimukset rajoittavat Suomen oikeutta verottaa henkilön tuloja. Tällöin yleensä asuinvaltio voi verottaa henkilön maailmanlaajuiset tulot, ja Suomen verotusoikeus rajoittuu vain Suomesta saatuihin, tuloverolain 10 §:n mukaisiin tuloihin, joita voidaan verottaa verosopimuksen rajoitusten puitteissa.⁵³

3.1.1 Yleinen verovelvollisuus

Yleinen verovelvollisuus Suomessa on määritelty tuloverolain 9 § 1 momentin 1. kohdassa. Tuloverolain kohta määrittelee yleisen verovelvollisuuden sekä henkilö- että yhteisöjen verotuksen osalta. Lainkohdan mukaan yleisesti verovelvollinen suorittamaan veroa Suomeen tulon perusteella on *verovuonna Suomessa asunut henkilö, kotimainen yhteisö, ulkomailla perustettu tai rekisteröity yhteisö, jonka tosiasiallinen johtopaikka sijaitsee Suomessa, yhteisetuus ja kuolinpesä täältä ja muualta saamastaan tulosta.*

Suomessa yleisesti verovelvollisia ovat täten henkilöt, jotka asuvat täällä. Tuloverolain 11 § 1 momentin mukaan henkilö asuu Suomessa, mikäli hänen kotinsa ja varsinainen asuntonsa on Suomessa. Yleinen verovelvollisuus Suomeen voi syntyä myös oleskelun perusteella. Mikäli henkilö oleskelee Suomessa jatkuvasti yli kuuden kuukauden ajan, tulee hänestä Suomeen yleisesti verovelvollinen muuttopäivästään alkaen tuloverolain 11 § 1 momentin mukaan. Kuuden kuukauden oleskelu ei ole myöskään sidottu verovuoteen. Suomessa yleisesti verovelvolliset ovat verovelvollisia maailmanlaajuisista tuloistaan, eli Suomesta saatujen tulojen lisäksi Suomi voi verottaa myös mahdollisia ulkomaan tuloja, vaikkakin mahdollinen verosopimus voi asettaa Suomen verotusoikeudelle rajoituksia. Mahdollinen kaksinkertainen verotus myös poistetaan sovellettavan verosopimuksen mukaan.⁵⁴ Verosopimusten vaikutusta käsitellään tarkemmin jäljempänä.

⁵³ Verohallinto, 2025c. Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus sekä verosopimuksen mukainen asuminen - luonnolliset henkilöt.

⁵⁴ Verohallinto, 2023. Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus sekä verosopimuksen mukainen asuminen - luonnolliset henkilöt. Luku 2.1. Yleinen verovelvollisuus tuloverolain mukaan.

Suomen kansalaiseen sovelletaan tuloverolain erityissäännöstä, joka on myös sisällytetty 11 §:n 1 momenttiin. Säännöksen mukaan Suomen kansalainen on yleisesti verovelvollinen Suomeen Suomesta muuttovuoden ja sitä seuraavien kolmen seuraavan vuoden ajan, ellei hän osoita, että olennaiset siteet Suomeen ovat katkenneet. Täten Suomen kansalainen voi ulkomaille muuttaessaan vaatia rajoitettua verovelvollisuutta jo muuttoaan seuraavan verovuoden alusta, mikäli hän voi osoittaa, että olennaiset siteet Suomeen ovat katkenneet jo muuttohetkeen⁵⁵.

3.1.2 Rajoitettu verovelvollisuus

Myös rajoitetusta verovelvollisuudesta säädetään tuloverolain 9 § 1 kohdan 2. momentissa. Rajoitetusti verovelvollisia Suomen sisäisen verolainsäädännön mukaan ovat ne, jotka eivät täytä lainkohdan 9 § 1 kohdan 1. momentin määrittelemiä tunnusmerkkejä yleisestä verovelvollisuudesta⁵⁶. Mikäli henkilö ei asu Suomessa, eli hänellä ei ole täällä varsinaista asuntoa ja kotia, eikä hän oleskele täällä jatkuvasti yli kuuden kuukauden ajan, on henkilö rajoitetusti verovelvollinen Suomessa. Tämä koskee erityisesti ulkomaan kansalaisia, sillä ulkomaille muuttavia Suomen kansalaisia koskee edellä mainittu tuloverolain 11 §:n 1 momenttiin sisällytetty erityissäännös. Suomen kansalainen voidaan myös katsoa rajoitetusti verovelvolliseksi ulkomaille pysyvästi muuttaessaan, mikäli hänellä ei ole olennaisia siteitä Suomeen, kuten varsinaista asuntoa ja kotia.

Rajoitetusti verovelvollinen on verovelvollinen Suomeen vain Suomesta saaduista tuloistaan, joista on esimerkkiluettelo tuloverolain 10 §:ssä. Kun ulkomaan kansalainen saapuu Suomeen tekemään työtä täällä, hänen työstään saamansa palkka on yleensä veronalaista Suomessa. Palkan verotukseen vaikuttavat kuitenkin eri tekijät. Merkitystä

⁵⁵ Verohallinto, 2023. Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus sekä verosopimuksen mukainen asuminen - luonnolliset henkilöt. Luku 3.2 Suomen kansalainen ja kolmen vuoden sääntö.

⁵⁶ Verohallinto, 2023. Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus sekä verosopimuksen mukainen asuminen - luonnolliset henkilöt. Luku 2.2. Rajoitettu verovelvollisuus tuloverolain mukaan.

on sillä, kuinka pitkään henkilö oleskelee Suomessa, ja muodostuuko hänestä oleskelun keston perusteella Suomeen yleisesti verovelvollinen. Lisäksi ratkaisevaa on, onko työnantaja suomalainen vai ulkomainen, tai onko ulkomaisella työnantajalla Suomessa kiinteä toimipaikka tuloverotuksessa. Myös Suomen ja muiden maiden välillä tehdyt kansainväliset sopimukset voivat rajoittaa Suomen oikeutta verottaa palkkatuloa.⁵⁷

Suomessa asuvan ulkomaan kansalaisen yleinen verovelvollisuus päättyy yleensä siihen, kun hän muuttaa pois Suomesta. Muutto ei kuitenkaan katkaise verovelvollisuutta, jos henkilölle jää Suomeen varsinainen asunto ja koti, tai jos hänen oleskelunsa Suomessa on edelleen siinä määrin merkittävää, että häntä voidaan edelleen pitää täällä asuvana.⁵⁸

3.2 Työsuhdeoption kertymisperiaate ja Suomessa veronalaisen edun määräytyminen

Kansainvälisissä tilanteissa työsuhdeoptioiden verotus noudattaa yleisesti samaa periaatetta kuin muunkin palkkatulon verotus. Verotuksessa huomioon otetaan tällöin verosopimusten määräykset sekä esimerkiksi verotusoikeuden jako eri valtioiden kesken. Lisäksi ratkaisevaa on, onko tulonsaaja Suomessa yleisesti vai rajoitetusti verovelvollinen tuloverolain 9 §:n mukaan, ja onko etu kertynyt henkilön ollessa yleisesti vai rajoitetusti verovelvollinen Suomeen. Tämä vaikuttaa olennaisesti siihen, millainen on Suomen verotusoikeus tuloon jo sisäisen lainsäädäntönsä näkökulmasta.⁵⁹

Työsuhdeoptiosta saadun edun veronalaisuus määräytyy rajat ylittävissä tilanteissa niin kutsutun kertymisperiaatteen mukaisesti⁶⁰. Kertymisperiaate ei perustu vain yksittäiseen Suomen sisäisen lain säännökseen, vaan se nojautuu Suomen tuloverolain lisäksi kansainväliseen verotuskäytänteisiin, erityisesti OECD:n malliverosopimuksen 15.

⁵⁷ Verohallinto, 2025b. Ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän verotus. Luku 1.

⁵⁸ Verohallinto, 2024b. Rajoitetusti verovelvollisen tulon verotus - luonnolliset henkilöt.

⁵⁹ Verohallinto, 2025a. Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa

⁶⁰ Verohallinto, 2025a. Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. Luku 2, kertymisperiaate.

artiklan tulkintaan työsuhdeoptioiden verotuksesta⁶¹. Kertymisperiaatteen perustana on työsuhdeoption luonne, jolloin sen katsotaan olevan vastiketta työnsuorituksesta. Vaikka optioetu realisoituu Suomen veronäkökulmasta verotettavaksi vasta option käyttöhetkellä, taloudellisessa mielessä etu on kertynyt työntekijälle koko sen ajanjakson (*vesting period*), jonka aikana hän on työskennellyt työnantajalleen option kerryttämiseksi ja myöhemmin sen saamiseksi.⁶²

Kertymisperiaatetta on sovellettu Suomen oikeuskäytännössä, kuten korkeimman hallinto-oikeuden sekä keskusverolautakunnan ratkaisussa laajasti ja se on työsuhdeoptioiden verotuksen tarkastelussa ja tulkinnassa yleisesti vakiintunut käytäntö⁶³. Kertymisperiaatteen mukaisesti henkilön saama tulo on Suomessa veronalaista ansiotuloa siltä osin kuin sen voidaan katsoa olevan kertyneen Suomessa tehdystä työstä. Kansainvälisen verotuksen näkökulmasta tämä tarkoittaa, että optioedun verotusoikeus on kohdistettava niille valtioille, joissa työ on ansainta-aikana tehty⁶⁴. Tämän periaatteen noudattamisella varmistetaan verotusoikeuden oikeudenmukainen jakautuminen sen mukaan, missä tuloa kerryttävä työsuoritus on tosiasiallisesti tehty, vaikka verotus realisoituisikin ajallisesti vasta myöhemmin⁶⁵. Merkittävä oikeuslähde kertymisperiaatteen tulkinnassa on korkeimman hallinto-oikeuden ennakkoratkaisu KHO 2013:93, joka on osaltaan vaikuttanut merkittävästi Suomen verotuskäytäntöön kertymisperiaatteen tulkinnassa.⁶⁶

KHO 2013:93

”Suomen kansalainen A oli asunut ja työskennellyt ulkomailla vuodesta 1987 lukien. Vuodesta 2000 A oli työskennellyt X Oyj:n tytäryhtiön palveluksessa Italiassa 15.7.2003 saakka, jolloin hän muutti perheineen Suomeen, missä hän työskenteli X Oyj:n toisen tytäryhtiön palveluksessa 12.7.2004 saakka. A muutti perheineen Ranskaan 14.10.2004.

⁶¹ Helminen, 2014, s. 17; OECD:n malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaari

⁶² Helminen, 2014, s. 17; OECD:n malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaarin 12.7 kohta

⁶³ Myllymäki, 2015c, s. 379-380.

⁶⁴ OECD:n malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaarin 12.6 kohta

⁶⁵ OECD:n malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaarin 12.1 kohta

⁶⁶ Edilex, 2018. KHO:n äänestysratkaisu RSU-instrumenttien perusteella saadun tulon verottamisesta - KVL:n ennakkoratkaisua ei muutettu.

A oli puolisonsa kanssa ostanut 28.5.2003 Suomesta osakehuoneiston, joka oli ollut perheen vakituksena asuntona Suomessa asumisen ajan. A omisti Suomessa puolisonsa kanssa kyseisen, Ranskaan muuton jälkeen vuokralle annetun huoneiston lisäksi neljä muuta vuokralle annettua osakehuoneistoa, joista yksi oli myyty muuton jälkeen. Lisäksi A omisti Suomessa määräosuudet kahdesta tilasta. A ei kuulunut Suomen sosiaaliturvan piiriin 15.10.2004 lukien.

Koska A:lla oli Suomeen muuton jälkeen ollut varsinainen asunto ja koti Suomessa, A:sta oli tullut Suomessa yleisesti verovelvollinen. A:han voitiin siten soveltaa kolmen vuoden sääntöä hänen muutettuaan uudelleen ulkomaille. Kun A:lla oli verovuonna 2006 katsottava olleen olennaiset siteet Suomeen, hän oli verovuonna 2006 edelleen Suomessa yleisesti verovelvollinen.

Asuessaan ja työskennellessään Italiassa A oli saanut kahden X Oyj:n työsuhdeoptio-ohjelman mukaiset optio-oikeudet. Optio-oikeuksien ansainta-ajat olivat päättyneet 30.3.2003 ja 30.3.2004, jolloin optiot olivat tulleet optioehtojen mukaisesti vapaasti luovutettaviksi. A oli myynyt optio-oikeudet 1.3.2006.

A oli työskennellyt vuoden 2001 optio-ohjelman koko ajanjakson optioiden saamisesta ansainta-ajan päättymiseen Italiassa. Optio-ohjelman nojalla saatua etua oli pidettävä osana Italiassa tehdystä työstä maksettua kokonaiskorvausta ajalta, jolloin A oli ollut Suomessa rajoitetusti verovelvollinen. Kun kyseisestä optio-ohjelmasta saatua tuloa ei ollut tuloverolain 10 §:n 4 kohdan mukaan pidettävä osaksikaan Suomesta saatuna, tulosta ei ollut suoritettava veroa Suomessa.

Vuoden 2002 optio-ohjelmasta saadusta tulosta oli Suomessa veronalaista osuus, joka vastasi Suomessa työskennellyn ajan osuutta optiotodistusten saamisen ja optio-oikeuksien ansainta-ajan päättymisen välisestä ajasta. Verovuosi 2006. Äänestys 4 - 1.”

Tapauksessa oli ratkaistavana, miltä osin Suomella oli verotusoikeus A:n saamaan työsuhdeoptiotuloon, jotka liittyivät hänen kansainväliseen työskentelytilanteeseensa. A oli saanut työnantajaltaan kahden työsuhdeoptio-ohjelman mukaiset oikeudet, joiden ansainta-ajat olivat päättyneet vuosina 2003 ja 2004. A:n on katsottu olleen yleisesti verovelvollinen Suomessa vuonna 2006, jolloin hän on myös käyttänyt optio-oikeutensa.⁶⁷

⁶⁷ Helminen, 2014, s. 17.

Vaikka A oli tapauksessa muuttanut pois työskentelyvaltiosta Italiasta työsuhdeoption ansainta-ajan päättymisen jälkeen ja käyttänyt edun myöhemmin, katsottiin tulon, jonka ansainta oli päättynyt vuonna 2003, liittyneen kokonaisuudessaan hänen työskentelyynsä Italiassa, eikä täten Suomella ollut verotusoikeutta tähän tuloon. Sen sijaan tulon, jonka ansainta oli päättynyt vuonna 2004, verotusoikeus oli allokoitava työskentelyaikojen suhteessa. Täten Suomella oli verotusoikeus tuloon, joka liittyi A:n työskentelyyn Suomessa optioiden myöntämisen ja niiden ansainta-ajan päättymisen väliseltä ajalta.⁶⁸

Ennen ratkaisua KHO 2013:93 työsuhdeoptiosta saadun veronalaisen edun määrä laskettiin määrittämällä ensin kertymisaika, joka ulottui option myöntämisestä sen käyttämiseen tai työsuhteen päättymiseen. Tämän jälkeen arvioitiin, miltä osin kertymisajalta saatu palkka oli Suomessa veronalaista, ja tätä vastaava osuus optioedusta katsottiin Suomesta saaduksi tuloksi. Ratkaisun KHO 2013:93 myötä käytäntö muuttui niin, että kertymisperiaatteen mukaisessa aikajaossa otetaan huomioon vain ansaintajakso. Aikaisempaan käytäntöön verrattuna työskentelyajanjakso Suomessa ja muissa valtioissa huomioidaan nyt lyhyemmältä ajalta, sillä aikaa optioiden käyttämiseen asti ei enää sisällytetä laskentaan mukaan.⁶⁹

Kertymisperiaatteen soveltaminen tarkoittaa käytännössä sitä, että optiotulo jaetaan Suomessa verotettavaksi ja verovapaaksi osuudeksi sen perusteella, kuinka työskentelyajat jakautuvat eri valtioiden välillä ansaintajakson aikana. Kertymisperiaatetta sovelletaan myös muihin osakeperusteisiin kannustinjärjestelmiin, joissa etu määritellään ansaintajakson (grant-vesting period) perusteella ja jotka luokitellaan verotuksessa tuloverolain 66 §:n mukaiseksi työsuhdeoptioksi.⁷⁰

⁶⁸ Helminen, 2014, s. 17-18.

⁶⁹ Edilex, 2018. KHO:n äänestysratkaisu RSU-instrumenttien perusteella saadun tulon verottamisesta - KVL:n ennakkoratkaisua ei muutettu

⁷⁰ Verohallinto, 2025a. Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. Luku 2, Kertymisperiaate.

Kertymisperiaatteen soveltaminen alkaa määrittämällä työsuhdeoption kertymisaika, joka kattaa ajanjakson option myöntämisestä sen ansaintaan tai työsuhteen päättymiseen. Mikäli työskentely työsuhdeoption myöntäneen työnantajaan päättyy, katsotaan myös työsuhdeoption kertymisajan päättyvän työsuhteen päättymiseen⁷¹. Tämän jälkeen selvitetään, mikä osuus kertymisajan aikana ansaitusta palkasta voidaan Suomen tuloverolain ja mahdollisten verosopimusten perusteella verottaa Suomessa. Tämä sama osuus työsuhdeoptioedun arvosta katsotaan Suomessa veronalaiseksi tuloksi. Täten työsuhdeoptiosta saatu etu on veronalaista siinä laajuudessa, kuin kertymisaikaan liittyvä palkka on Suomessa veronalaista tuloa.⁷² Kertymisperiaate on täten ratkaiseva seikka verotusoikeuden jakautumisen kannalta⁷³.

Kertymisperiaatetta voidaan tarkastella oikeuskäytännön lisäksi myös OECD:n malliverosopimuksen näkökulmasta, erityisesti sen 15 artiklan osalta, joka käsittelee työsuhteeseen perustuvan palkan ja muun epäitsenäisestä työstä saadun tulon verotusta⁷⁴. Malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaarin mukaan lähdevaltion verotusoikeus edellyttää, että palkka, palkkiot tai muu vastaava korvaus saadaan kyseisessä valtiossa suoritettuna työsuhteen perusteella. Tämä pätee riippumatta siitä, milloin tulo maksetaan, hyvitetään tai muutoin lopullisesti saadaan työntekijän haltuun.⁷⁵

Malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaari tarjoaa kattavasti ohjeistusta siitä, miten kertymisperiaatetta tulisi soveltaa työsuhdeoptioiden verotuksessa. Verotusoikeuden jakautumisessa ja kertymisperiaatteen soveltamisessa ratkaisevaa on kommentaarin mukaan se, missä valtiossa työ, johon korvaus liittyy, on tehty. Ajankohta, jolloin palkka tai muu vastike suoritetaan saajalleen, ei ole työsuhdeoptioiden kertymisperiaatteen

⁷¹ Verohallinto, 2025a. Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. Luku 3.2.7 Työnantajan vaihtuminen

⁷² Verohallinto, 2025a. Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. Luku 2, Kertymisperiaate.

⁷³ Myllymäki, 2021, s. 344.

⁷⁴ Verohallinto, 2023b. Verosopimusten artikkelit. Luku 2.14, Artikla 15, Yksityinen työsuhde

⁷⁵ OECD:n malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaarin kappale 2.2.

näkökulmasta merkityksellinen.⁷⁶ Myös korkein hallinto-oikeus on edellä esitetystä ratkaisussaan 2013:93 todennut, että työsuhdeoptioiden verotuksessa merkityksellinen ajanjakso on vain option saamisen ja ansainta-ajan päättymisen välinen aika. Ratkaisussa viitattiin juuri OECD:n malliverosopimuksen kommentaariin⁷⁷, jonka mukaan työsuhdeoptioista saadun tulon ei tule katsoa liittyvän työskentelyyn, joka on suoritettu ansainta-ajan päättymisen jälkeen. Näin ollen optioedun katsotaan ansaituksi option myöntämisen ja ansaintajakson päättymisen välillä. Jos työntekijä muuttaa pois työskentelyvaltiosta vasta ansaintajakson päättymisen jälkeen, koko optiotulo katsotaan silti työskentelyvaltiossa kertyneeksi tuloksi, eli kyseisestä valtiosta saaduksi tuloksi.⁷⁸ OECD:n malliverosopimuksen kommentaari täsmentää lisäksi, että on erotettava toisistaan varsinainen ansainta-aika, joka edellyttää työskentelyä, ja pelkkä mahdollinen odotusaika (blocking period).⁷⁹ Täten vain työssäoloehdon sisältävän ajan tulisi katsoa kerryttävän optiotuloa työskentelyvaltioon.

Työsuhdeoptioiden verotuksessa voi esiintyä kysymyksiä erityisesti silloin, kun on haastavaa määritellä, mikä osa työntekijälle maksetuista palkoista, palkkioista tai muista vastaavista korvauksista on peräisin työsuhteen harjoittamisesta tietyssä valtiossa. Haasteet korostuvat erityisesti tilanteissa, joissa työntekijä saa työsuhdeoptioita ja työskentelee useissa eri maissa. Haasteita voi esiintyä esimerkiksi myös tilanteissa, joissa etuudet realisoituvat vasta työsuhteen päättymisen jälkeen.

Tällaiset tilanteet voivat tuoda esiin verosopimusten soveltamista ja täten verotusoikeuden jakamista koskevia kysymyksiä rajat ylittävissä tilanteissa. Esimerkiksi silloin, kun optiotuloa saavat työntekijät, jotka liikkuvat jatkuvasti eri maiden välillä, tai työntekijät, jotka ovat työskennelleet useissa maissa uransa aikana. Kysymyksiä voi esiintyä myös silloin, kun työntekijä on lähetetty ulkomaille työskentelemään ja hän palaa kotimaahansa juuri ennen työsuhteen päättymistä.

⁷⁶ Myllymäki, 2021, s. 344.

⁷⁷ OECD:n malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaarin kappale 12.7.

⁷⁸ Helminen, 2014, s. 17.

⁷⁹ OECD:n malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaarin kappale 12.8.

Työsuhdeoption käsite on laaja ja kansainvälisissä tilanteissa voi olla myös haastavaa tunnistaa, milloin kyse on työsuhdeoptiosta. Käytännössä työntekijälle kuitenkin syntyy työsuhdeoptioista verotettavaa etua lähes aina, kun hän saa työnantajan osakkeita työsuhhteensa perusteella alempaan hintaan kuin niiden käypä arvo.⁸⁰ Riippumatta käytetystä terminologiasta, on tärkeää arvioida jokaisen suorituksen todellinen peruste tapauskohtaisesti. Tämän perusteella tulee määrittää, onko kyseessä "palkka, palkkio tai muu vastaava korvaus", ja missä määrin suoritusta tai sen osaa voidaan pitää peräisin työsuhhteeseen liittyvästä työskentelystä tietyssä valtiossa. Tässä tutkielmassa tarkastellaan myös kysymyksiä työsuhdeoptiotulon näkökulmasta, joka käytetään vasta työsuhteen päättymisen jälkeen.⁸¹

3.3 Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen

Kansainvälisen kaksinkertaisen verotuksen verotusoikeuden periaatteen muodostavat asuinvaltio- ja lähdevaltioperiaate. Suomen sisäisessä lainsäädännössä verovelvollisuusjaottelu määritellään tuloverolain 9 §:ssä. Yleisesti verovelvolliset, eli Suomessa asuvat henkilöt, ovat tuloverolain 9 §:n 1 momentin 1. kohdan mukaan velvollisia suorittamaan Suomeen veroa sekä Suomesta että muualta saamistaan tuloista. Tämä määrittely edustaa asuinvaltioperiaatetta, joka käsitetään myös maailmanlaajuisena verovelvollisuutena. Tällöin Suomessa verovelvolliset ovat velvollisia Suomeen maailmanlaajuisista tuloistaan.

Sen sijaan rajoitetusti verovelvolliset, eli ulkomailla asuvat henkilöt, ovat tuloverolain 9 §:n 1 momentin 2. kohdan mukaan velvollisia suorittamaan Suomeen veroa ainoastaan täältä saamistaan tuloista. Tämän määritelmän voidaan katsoa edustavan lähdevaltioperiaatetta. Tuloverolain 10 §:ssä luetellaan esimerkkejä Suomesta saaduista

⁸⁰ Myllymäki, 2023.

⁸¹ OECD:n malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaarin kappale 2.3.

tuloista, joihin katsotaan sisältyvän muun muassa palkkatulon, joka on saatu Suomessa tehdystä työstä.

Työsuhdeoptioiden verotuksessa asetelma voi tyypillisesti johtaa usein verotusoikeudelliseen ristiriitaan ja kaksinkertaisen verotuksen muodostumiseen, sillä työsuhdeoptioiden kertymisajat ovat usein pitkiä, jopa vuosien mittaisia. Tyypillinen kansainvälinen tilanne muodostuu, kun Suomessa yleisesti verovelvollinen henkilö työskentelee työsuhdeoptioiden kertymisaikana, eli grant-vesting -periodin aikana yhdessä tai useammassa valtiossa. Tällöin Suomi asuinvaltiona voi vaatia verotusoikeutta henkilön maailmanlaajuisten tulojen osalta. Kaksinkertaista verotusta voi muodostua, kun Suomen lisäksi työskentelyvaltiot voivat tulon lähdevaltioina vaatia verotusoikeutta siellä fyysisesti tehdyn työn perusteella. Tällöin juridista kaksinkertaista verotusta voi muodostua, kun kaksi valtiota vaativat veroa samaan aikaan samasta tulosta.⁸² OECD on nimenomaisesti nostanut esiin, että työsuhdeoptioiden verotushetken vaihtelevat käytänteet eri valtioiden kesken voivat aiheuttaa käytännössä näihin eroihin perustuvia kaksinkertaisen verotuksen tilanteita⁸³.

Kansainvälisen vero-oikeuden kannalta työsuhdeoptioiden haasteellisuus onkin verotushetken suhde optiotulon ansaintaan. Tuloverolain 66 §:n 3 momentin mukaan työsuhdeoptiosta saatu etu on sen verovuoden tuloa, jolloin optioetu käytetään. Työsuhdeoptioita katsotaan tuloverolain 66 §:n mukaan käytettävän silloin, jolloin verovelvollinen saa, hankkii tai luovuttaa option osakkeet. Ydinongelmaksi kuitenkin muodostuu kansainvälisissä tilanteissa se, että tulo kertyy usein pitkän, jopa vuosia kestävänsä ansaintajakson (grant-vesting period) aikana, mutta etu realisoituu verotettavaksi kuitenkin vasta sen käyttöhetkenä. Tämä ajallinen eroavaisuus optioiden kertymisen ja verotushetken välillä on yleensä se tilanne, joka voi usein aiheuttaa juridista kaksinkertaista verotusta. Verovelvollinen on voinut ansaita optioedun tai osan

⁸² Verohallinto, 2024e. Kansainvälisen kaksinkertaisen verotuksen poistaminen luonnollisten henkilöiden verotuksessa

⁸³ OECD, 2006. Tax Policy Studies No 11. The Taxation of Employee Stock Options. S.86, luku 3. Issues related to the employee. 3.1 Timing mismatch in taxing the employment benefit

siitä työskennellessään toisessa valtiossa, eli tulon lähdevaltiossa, mutta käyttää sen muutettuaan asumaan toiseen valtioon, eli asuinvaltioon, jolla on maailmanlaajuinen verotusoikeus verovelvollisen tuloihin. Molemmat valtiot voivat tällöin vaatia verotusoikeutta sisäiseen lainsäädäntöönsä perustuen. Tulon lähdevaltio voi katsoa, että tulo on sieltä saatua palkkaa, jolloin usein lähdevaltiolla on myös sisäisen lainsäädäntönsä perusteella oikeus verottaa tuloa. Lisäksi asuinvaltio katsoo, että sillä on oikeus verottaa siellä asuvan henkilön maailmanlaajuisia tuloja tulon ansaintahetkellä. Kaksinkertaisen verotuksen ratkaisemiseksi on määritettävä, miten optioedun verotusoikeus jaetaan, eli allokoidaan eri valtioiden kesken. Oikean allokation lisäksi verovelvollisen on tarvittaessa itse vaadittava kaksinkertaisen verotuksen poistoa veroilmoituksellaan.⁸⁴

Koska tuloverolain 66 §:n mukainen optioetu on luonteeltaan palkkatuloa, sen verotusoikeus on jaettava niiden valtioiden kesken, joissa palkan perusteena oleva työ on fyysisesti tehty. Kertymisperiaatteen mukaan voidaan määritellä kertymisaika, jonka aikana optioedun katsotaan kertyneen. Kertymisajan perusteella optioedun kokonaisarvo voidaan jakaa eri työskentelyvaltioille verotettavaksi.⁸⁵ Kuten edellä on tuotu esiin, Suomi voi kuitenkin sisäisen lainsäädäntönsä eli tuloverolain 9 §:n 1 momentin 1. kohdan perusteella verottaa täällä yleisesti verovelvollisten maailmanlaajuisia tuloja. Tämä tarkoittaa kansainvälisissä tilanteissa esimerkiksi sellaista tilannetta, jossa Suomen kansalainen on lähtenyt työskentelemään Suomesta ulkomaille, ja hänen verosopimuksen mukainen asuinvaltionsa on Suomi. Tällöin myös ulkomaantyöstä saatu tulo ja täten sen aikana kertynyt työsuhdeoptiotulo on veronalaista Suomessa. Poikkeuksena on tuloverolain 77 §:n mukainen kuuden kuukauden sääntö, jonka soveltuessa ulkomaantyötulo ja täten myös sen ajalta kertynyt tuloverolain 66 §:n mukainen optioetu on Suomessa verovapaata tuloa. Sen sijaan, mikäli tuloverolain 77 §:n mukainen verovapaussäännös ei sovellu ja Suomi voi sisäisen

⁸⁴ Verohallinto, 2024e. Kansainvälisen kaksinkertaisen verotuksen poistaminen luonnollisten henkilöiden verotuksessa

⁸⁵ Verohallinto, 2025a. Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. Luku 5. Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen

lainsäädäntönsä perusteella verottaa yleisesti verovelvollista henkilöä myös ulkomailla kertyneestä optioedun määrästä, voi kaksinkertaista verotusta syntyä, mikäli myös työskentelyvaltiolle muodostuu verotusoikeus tuloon. Kaksinkertainen verotus poistetaan tällöin verosopimuksen mukaan.⁸⁶

Suomen ja toisen valtion väliset verosopimukset jakavat verotusoikeuden ja määrittelevät, kumman valtion on poistettava kaksinkertainen verotus. Tyypillisesti verovelvollisen asuinvaltion on poistettava kaksinkertainen verotus. Lisäksi verosopimuksessa on määritelty, poistetaanko kaksinkertainen verotus hyvitys- vai vapautusmenetelmällä.⁸⁷ Nykyään melkein kaikissa Suomen solmimissa verosopimuksissa on pääsääntöisesti menetelmänä hyvitysmenetelmä⁸⁸. Työsuhdeoptioiden verotusta tarkastellaan verosopimuksen palkkatulo-artiklan, eli yleisesti artikla 15 perusteella⁸⁹. Sen perusteella yleensä työskentelyvaltio voi yleensä verottaa siellä tehdystä työstä saatua palkkatuloa.

Koska verosopimuksissa tyypillisesti verovelvollisen asuinvaltion on poistettava kaksinkertainen verotus, on Suomen poistettava kaksinkertainen verotus, mikäli se on verovelvollisen asuinvaltio. Tällöin verovelvollisen on vaadittava kaksinkertaisen verotuksen poistoa Suomessa. Verovelvollisen on joka tapauksessa raportoitava saamansa työsuhdeoptioetu kokonaisuudessaan, sekä tarvittaessa esitettävä työsuhdeoptioedun allokaatiolaskelmat ja lisäksi vaadittava kaksinkertaisen verotuksen poistoa veroilmoituksellaan. Hyvitysvaatimuksessa on lisäksi selvitettävä vieraan valtion veron määrä sekä annettava selvityksen tueksi esimerkiksi toisen valtion myöntämä verotuspäätös.⁹⁰

⁸⁶ Verohallinto, 2025a. Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. Luku 5, Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen

⁸⁷ Verohallinto, 2025a. Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. Luku 5, Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen

⁸⁸ Verohallinto, 2024e. Kansainvälisen kaksinkertaisen verotuksen poistaminen luonnollisten henkilöiden verotuksessa. Luku 2.3, Verosopimusten määräykset kaksinkertaisen verotuksen poistamisesta

⁸⁹ Verohallinto, 2023b. Verosopimusten artikkelit. 2.14 Artikla 15, Yksityinen työsuhde

⁹⁰ Verohallinto, 2024e. Kansainvälisen kaksinkertaisen verotuksen poistaminen luonnollisten henkilöiden verotuksessa. Luku 3.2.4, Hyvitysvaatimus

Vaikka edellä kuvatut tulon allokointilaskelmat ja kaksinkertaisen verotuksen poistamismenetelmät vaikuttavat teoriassa selkeiltä, käytännön soveltamisessa voi ilmetä merkittäviä haasteita, jotka voivat johtaa kaksinkertaisen verotuksen toteutumiseen verosopimuksen mukaisesta hyvitysmenettelystä huolimatta. Haasteena voi esimerkiksi olla se, että työskentelyvaltio määrittelee työsuhdeoptioedun arvon eri tavalla kuin Suomi, tai sen verotuksen realisoituminen voi tapahtua Suomen verotusajankohdasta poikkeavalla tavalla. Tällöin kuitenkin käytännössä Suomen on poistettava asuinvaltiona kaksinkertainen verotus, mikäli työskentelyvaltion verotus perustuu valtion sisäiseen lainsäädäntöön sekä verosopimukseen. Mutta mikäli työskentelyvaltio katsoo oikeudekseen verottaa suuremman osuuden tulosta, kuin vain työskentelyvaltiossa työskentelyyn perustuvan osuuden, ei Suomen tällöin ole poistettava kaksinkertaista verotusta siltä osin, kuin se ylittää työskentelyosuuden kyseisessä valtiossa. Tällöin verovelvollisen on vaadittava oikaisua verotukseensa työskentelyvaltiosta.⁹¹

⁹¹ Verohallinto, 2025a. Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. Luku 5, Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen

4 Yleisesti verovelvollisena käytetty optioetu

4.1 Yleisen verovelvollisuuden ajalta kertynyt etu

Lähtökohtaisesti, kun työsuhdeoptioetu on kertynyt ajalta, jolloin verovelvollinen on yleisesti verovelvollinen Suomessa, on Suomella tällöin myös verotusoikeus tähän tuloon. Suomella on sisäisen lainsäädäntönsä, eli tuloverolain 9 §:n perusteella oikeus verottaa Suomessa yleisesti verovelvollisen henkilön tuloja maailmanlaajuisesti. Mikäli työsuhdeoptioetu on kertynyt ulkomaantyöskentelyn ajalta, voi se olla Suomessa verovapaata kolmessa eri tapauksessa: etu on kertynyt aikana, jolloin henkilö on ollut rajoitetusti verovelvollinen Suomessa, Suomen ja toisen valtion välinen verosopimus estää edun kertymisajalta maksetun palkan verottamisen Suomessa tai etu on ansaittu ajanjaksona, jolloin voidaan soveltaa niin sanottua kuuden kuukauden sääntöä⁹². Mikäli optiotuloon soveltuu lain asettamien edellytysten täytyessä tuloverolain 77 §:n mukainen kuuden kuukauden sääntö, sen soveltuessa tulo tai osa siitä voi olla verovapaata Suomessa, vaikka henkilö onkin tällöin Suomessa yleisesti verovelvollinen.⁹³

4.2 Työsuhdeoptiot ja kuuden kuukauden sääntö

Tuloverolain 77 §:ssä säädetään kuuden kuukauden verovapaussäännöstä Suomessa yleisesti verovelvollisen henkilön ulkomaantyon osalta. Myös työsuhdeoptiotuloon voi muun ulkomaantyon palkkatulon ohella soveltua kuuden kuukauden verovapaussääntö lain edellytysten täytyessä. Keskusverolautakunnan tapauksessa KVL 2001/57 oli ratkaistavana, katsotaanko kyseisessä ulkomaantyoitilanteessa työsuhdeoptiotulo ulkomaantyoituloksi ja soveltuisiko saatuun etuun kuuden kuukauden verovapaussääntö.

KVL 2001/57

”A, joka oli yleisesti verovelvollinen Suomessa, oli saanut vuonna 1997 oikeuden työnantajansa X Oy:n optioihin. A sai myydä optioitaan määrätyn määrän 1.4.2000, 1.4.2001 ja 1.4.2002 alkaen. Optiot oli myytävä optio-ohjelman mukaan

⁹² Myllymäki, 2015a, s. 279.

⁹³ Helminen, 2024.

1.4.2004 mennessä. A muutti Unkariin vuonna 2000 X Oy:n tytäryhtiön Y Kft:n palvelukseen. Myös hänen perheensä muutti sinne myöhemmin samana vuonna. A:n palkka maksettiin ja verotettaisiin Unkarissa. A:n työsopimus oli voimassa vuoden 2002 loppuun, mutta oli erittäin todennäköistä, että sitä jatkettaisiin kolmeksi vuodeksi eteenpäin. Oli kuitenkin myös mahdollista, että A palaisi perheineen takaisin Suomeen vuoden 2003 alusta. A aikoi myydä vuosina 2001 - 2004 joka vuosi osan optioistaan.

Ulkomailla tehdystä työstä saatu palkka (ulkomaantyötulo) ei ole veronalaista tuloa, jos verovelvollisen oleskelu ulkomailla johtuu tästä työstä ja kestää yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta (ulkomaantyöskentely). Ulkomaantyötulona ei pidetä kuitenkaan tuloverolain 66 §:ssä tarkoitettua työsuhteeseen perustuvasta edusta saatua tuloa, ellei 1) työskentelyvaltion ja Suomen välillä ole voimassa kaksinkertaisen verotuksen välttämistä koskevaa sopimusta ja 66 §:ssä tarkoitettua tuloa veroteta työskentelyvaltiossa palkkatulona; ja ellei 2) verovelvollinen esitä riittävää selvitystä siitä, että edellä tarkoitettu työsuhteeseen perustuva etu on saatettu työskentelyvaltion veroviranomaisen tietoon, (tuloverolain 77 §, 1165/2000).

Työsuhdeoptiot olivat osa A:n kokonaispalkkaa ja niistä saatu etu siten ansiotuloa. Jos edellä mainitut tuloverolain 77 §:n edellytykset täyttyisivät, A ei olisi velvollinen suorittamaan veroa Suomeen siitä suhteellisesta osasta työsuhdeoptioista saamastaan tulosta, jonka on katsottava kertyneen ulkomaantyöskentelyn aikana. Koska X Oy ja Y Kft kuuluivat samaan konserniin, työsuhdeoptiotulon katsomista ulkomaatyötuloksi ei estänyt se seikka, että optiot oli saatu X Oy:ltä, mutta A työskenteli ulkomailla Y Kft:n palveluksessa.”

Jotta ulkomaantyöstä saatu palkka voisi olla verovapaata tuloverolain 77 §:n mukaan, on tiettyjen yleisten edellytysten täytyttävä. Ulkomaantyöskentelyn on kestettävä yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ja ulkomailla oleskelun on johduttava työstä. Verovelvollinen ei myöskään saa oleskella Suomessa keskimäärin kuutta päivää enempää per ulkomaantyöskentelyn kalenterikuukausi, ellei voida osoittaa, että liiallinen oleskelu johtuu pakottavasta *force majeure* -syystä. Lisäksi Suomen ja työskentelyvaltion välillä tulee olla verosopimus. Verosopimuksen tulee antaa työskentelyvaltiolle verotusoikeus työsuhdeoptiotuloon, jota verotetaan työskentelyvaltiossa palkkatulona, eikä esimerkiksi pääomatulona. Edellytyksenä on lisäksi, että verovelvollinen antaa tositteellisen tai muun riittävän selvityksen siitä, että työsuhdeoptiotulo on tuotu työskentelyvaltion veroviranomaisen tietoon, jotta välttyään mahdolliselta

nollaverotustilanteelta.⁹⁴ Edellä mainittujen edellytysten täytyessä oli myös tapauksessa KVL 2001/57 työsuhdeoptiotulo katsottava verovapaaksi ulkomaantyötuloksi siltä osin, kun edun on katsottu kertyneen ulkomaantyöskentelyn osalta.⁹⁵ Verovelvollisen tulee lisäksi itse vaatia kuuden kuukauden säännön soveltamista Suomen veroilmoituksellaan.

4.3 Verosopimustilanteet

Kansainväliseen vero-oikeuteen kuuluu valtion sisäisen lainsäädännön säännökset ja eri valtioiden väliset sopimukset, jotka säätelevät tilanteita, joissa verovelvollisella tai tulolla on liittymä useampaan kuin yhteen valtioon⁹⁶. Sisäisellä lainsäädännöllään, tässä tapauksessa erityisesti tuloverolain säädöksillä, Suomi säättää verotusvaltansa ulottuvuuden⁹⁷. Tuloverolain 9 §:n 1 kohtaan perustuen, Suomessa yleisesti verovelvollista henkilöä voidaan lähtökohtaisesti verottaa koko työsuhdeoptioedun arvosta riippumatta siitä, onko tulo Suomesta vai ulkomailta saatua, sillä Suomella on sisäiseen lainsäädäntöönsä perustuen maailmanlaajuinen verotusoikeus yleisesti verovelvollisen henkilön saamiin tuloihin⁹⁸. Suomen solmimat verosopimukset voivat kuitenkin rajoittaa Suomen verotusoikeutta työsuhdeoptiotuloon.⁹⁹ Verosopimukset ovat keskeisessä asemassa, kun ratkaistaan työsuhdeoptiotulon verotusoikeudellista jakamista kansainvälisissä tilanteissa. Verosopimukset määrittelevät, miten verotusoikeus jaetaan asuinvaltion ja työskentelyvaltion kesken, ja sen avulla pyritään estämään kaksinkertaista verotusta.¹⁰⁰

⁹⁴ Helminen, 2024.

⁹⁵ Verohallinto, 2025a. Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. Luku 3.2 Kuuden kuukauden sääntö

⁹⁶ Lallukka, 2023. OECD:n malliverosopimuksen perusteet – vero-ohje 7.2.2023

⁹⁷ Lallukka, 2023. OECD:n malliverosopimuksen perusteet – vero-ohje 7.2.2023

⁹⁸ Helminen, 2014, s. 18; Tuloverolaki 30.12.1992/1535, 9 §, yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus

⁹⁹ Verohallinto, 2025a. Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. Luku 3.1, Yleisen verovelvollisuuden ajalta kertynyt etu

¹⁰⁰ Verohallinto, 2023b. Verosopimusten artiklat. Luku 1.1, Verosopimuksen suhde sisäiseen lainsäädäntöön

Suomen solmimat verosopimukset pohjautuvat OECD:n malliverosopimukseen. Työsuhdeoptioiden osalta sovellettavat artiklat ovat pääasiassa artikla 15, palkkatulo ja artikla 23, kaksinkertaisen verotuksen poistaminen. OECD:n malliverosopimuksen 15 artikla koskee yksityisoikeudelliseen työsuhteeseen perustuvaa palkkatuloa¹⁰¹. Vaikka malliverosopimuksen artikla ei itsessään suoranaisesti mainitse osakeoptioita, sen kommentaari, jolla on vahva oikeuslähdeopillinen merkitys, täsmentää, että 15 artiklan soveltamisalaan kuuluva palkka (salaries, wages and other similar remuneration) kattaa myös työsuhteeseen perustuvat luontoisedut, mukaan lukien työsuhdeoptiot¹⁰².

Verosopimuksen 15 artiklan pääsäännön mukaan palkkatulosta voidaan yleensä verottaa siinä valtiossa, jossa työ on fyysisesti tehty¹⁰³. Yleensä verovelvollisen asuinvaltiolla on kuitenkin tämän lisäksi maailmanlaajuinen verotusoikeus siellä verosopimuksen mukaan asuvan verovelvollisen tuloihin¹⁰⁴. Tämä luo riskin tulon kaksinkertaiselle verotukselle. 15 artiklan 2 kappale sisältää kuitenkin merkittävän poikkeuksen pääsääntöön, eli niin kutsutun mekaanikkosäännön, joka siirtää verotusoikeuden yksinomaan työntekijän asuinvaltiolle, jos kaikki seuraavat kolme ehtoa täyttyvät¹⁰⁵:

1. Työntekijä oleskelee työskentelyvaltiossa (lähdevaltiossa) yhteensä enintään 183 päivää tietyn jakson aikana (yleensä verosopimuksesta riippuen 12 kuukauden perättäinen ajanjakso tai kalenterivuosi), ja
2. palkan maksaa työnantaja, joka ei asu työskentelyvaltiossa, ja
3. palkalla ei rasieta työskentelyvaltiossa olevaa työnantajan kiinteää toimipaikkaa (permanent establishment).

¹⁰¹ Verohallinto, 2023b. Verosopimusten artiklat. Artikla 15, yksityinen työsuhde

¹⁰² OECD:n malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaarin kappale 2.1

¹⁰³ Verohallinto, 2023b. Verosopimusten artiklat. Artikla 15, Yksityinen työsuhde

¹⁰⁴ Lallukka, 2023, Palkan verotusoikeus verosopimustilanteessa

¹⁰⁵ Verohallinto, 2023b. Verosopimusten artiklat. Artikla 15, Yksityinen työsuhde; Lallukka, 2023, Palkan verotusoikeus verosopimustilanteessa

Työsuhdeoptioiden osalta tämän säännön soveltaminen voi usein olla monimutkaista. Koska optioetu kertyy pitkän ansaintajakson aikana, lyhyetkin työskentelyjaksot ulkomailla voivat synnyttää lähdevaltiolle verotusoikeuden 15 artiklan 1 kohdan mukaisesti siihen osuuteen optiosta, joka kohdistuu siellä työskentelyyn. Mikäli taas 183 päivän säännön ehdot täyttyvät kyseisen työskentelyjakson osalta, verotusoikeus tältäkin osin säilyy yksinomaan asuinvaltiolla.

Arvioinnissa voidaan tukeutua OECD:n kommentaarin tulkintaperiaatteisiin. Esimerkiksi korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisussa KHO 2013:93 oli kyse työsuhdeoption kertymisajan määrittämisestä sovellettaessa Suomen sisäistä lainsäädäntöä, mutta ratkaisun lopputulosta perusteltiin nimenomaan OECD:n malliverosopimuksen kommentaarin lausumilla. Suomen verojärjestelmän johdonmukaisuuden vaatimus nimenomaisesti edellyttää, että oikeuskäytännöstä ilmeneviä periaatteita sovelletaan vastaavasti myös silloin, kun verosopimusmääräykset rajoittavat optiosta saadun edun verottamista.¹⁰⁶

Käytännössä 183 päivän sääntö voi siis kokonaan estää työskentelyvaltion verotusoikeuden syntymisen lyhyiden ulkomaanjaksojen aikana, jolloin etu verotetaan yksinomaan verovelvollisen verosopimuksen mukaisessa asuinvaltiossa. Tilanne kuitenkin muuttuu, mikäli 183 päivän säännön ehdot eivät täyty. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi silloin, jos työnantajalla on työskentelyvaltiossa kiinteä toimipaikka, jota työsuhdeoption kerryttämä palkkakustannus rasittaa.¹⁰⁷ Tällaisessa tilanteessa 183 päivän sääntöä ei voida soveltaa, ja työskentelyvaltio saa verotusoikeuden siihen osaan optioedusta, joka on kertynyt kyseisessä valtiossa työskentelyn aikana. Tällöin verovelvollisen verosopimuksen mukaisella asuinvaltiolla on yleensä velvollisuus poistaa kaksinkertainen verotus soveltamalla verosopimuksen 15 artiklan mukaisia menetelmiä, mikä tapahtuu Suomessa yleensä hyvitysmenetelmällä, eli hyvittämällä ulkomaille

¹⁰⁶ Verohallinto, 2025a. Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. Luku 2., kertymisperiaate.

¹⁰⁷ Verohallinto. 2023b. Verosopimusten artiklat. Luku 2.14 Artikla 15, Yksityinen työsuhde.

maksettu vero Suomessa maksettavasta verosta. Henkilön on kuitenkin vaadittava kaksinkertaisen verotuksen poistamista oma-aloitteisesti viimeistään omalla veroilmoituksellaan¹⁰⁸.

4.4 Rajoitetun verovelvollisuuden ajalta kertynyt etu

Suomella ei ole sisäisen lainsäädäntönsä perusteella verotusoikeutta tuloon, joka on kertynyt henkilön ollessa Suomessa rajoitetusti verovelvollinen. Poikkeuksena, mikäli kyseessä on tuloverolain 10 § mukainen Suomesta saatu tulo, jolloin Suomi voi sisäisen lainsäädäntönsä perusteella verottaa tuloa, ellei mahdollinen verosopimus rajoita sen verotusoikeutta. Täten työsuhdeoptioiden verotusta kansainvälisissä tilanteissa tarkasteltaessa on ymmärrettävä Suomen sisäisen verolainsäädännön lisäksi verosopimusten säännöksiä, ja erityisesti niiden ulkomaantyöskentelyä koskevien säännösten osalta¹⁰⁹.

Kuten aikaisemmin on tuotu esiin kertymisperiaatteen osalta, sovelletaan kertymisperiaatetta siten, että ensin määritellään, mikä on työsuhdeoption kertymisaika eli ajanjakso option myöntämisestä joko sen ansaintaan tai työsuhteen päättymiseen saakka. Tämän jälkeen arvioidaan, kuinka suuri osa tästä ajasta ansaitusta palkasta on Suomessa verotettavaa tuloverolain säännösten ja mahdollisten verosopimusten mukaan. Tämän perusteella vastaava osa optiosta saadusta tulosta on Suomessa verotettavaa tuloa. Toisin sanoen työsuhdeoptiotuloa verotetaan Suomessa siltä osin kuin niiden kertymisaikaankin liittyvää palkkaa voidaan verottaa Suomessa.¹¹⁰

Korkeimman hallinto-oikeuden tapauksessa KHO 1998:56 oli ratkaistavana, oliko henkilö velvollinen suorittamaan veroa Suomessa kokonaan tai osittain työsuhdeoptioiden käyttämisestä saadusta tulosta. Tapauksessa olevassa tilanteessa työsuhdeoptiotulo on

¹⁰⁸ Verohallinto. 2024e. Kansainvälisen kaksinkertaisen verotuksen poistaminen luonnollisten henkilöiden verotuksessa.

¹⁰⁹ Helminen, 2014, s. 17

¹¹⁰ Edilex, 2018. KHO:n äänestysratkaisu RSU-instrumenttien perusteella saadun tulon verottamisesta - KVL:n ennakkoratkaisua ei muutettu.

kertynyt ajalta, jolloin henkilö on ollut Suomessa rajoitetusti verovelvollinen. Optiot on kuitenkin käytetty vasta myöhemmin, jolloin henkilön verovelvollisuusasema on muuttunut, jolloin henkilöstä on ulkomailta Suomeen muuton seurauksena tullut yleisesti verovelvollinen Suomessa. Koska henkilö on ollut rajoitetusti verovelvollinen Suomeen muuttoonsa saakka ja on asuessaan ulkomailla työskennellyt ulkomaiselle työnantajalle, ei Suomella ole verotusoikeutta miltään osin työsuhdeoptiotulosta, joka on kertynyt henkilön Suomessa rajoitetun verovelvollisuuden aikana.

KHO 1998:56

”A oli työskennellyt yhdysvaltalaisen yhtiön X:n palveluksessa ajalla 5.8.1991-15.2.1996, josta 5.8.1991-31.3.1995 välisen ajan Yhdysvalloissa ja 16.4.1995-15.2.1996 välisen ajan Ranskassa ja eräissä muissa valtioissa. A:n palkkaus X:ltä oli muodostunut peruspalkasta ja X:n osakeoptioista. Optiot katsottiin työsuhdeoptioiksi, joiden käyttämisestä saatu tulo oli tuloverolain 66 §:n 3 momentin mukaan ansiotuloa. Koska A oli käyttänyt Suomessa jäljellä olevan osan optioista optio-ohjelman ehtojen mukaisesti eli 90 päivän kuluessa työsuhteen päättymisestä, saadun edun katsottiin olevan osa A:n ulkomailla, Yhdysvalloissa ja Ranskassa, tehdystä työstä saamaa palkkaa, joka tuloverolain 77 §:n 1 momentin mukaan ei ollut A:n veronalaista tuloa siltä osin kuin etu kohdistuu aikaan, jolloin A oli yleisesti verovelvollinen Suomessa. Siltä osin kuin etu kohdistui aikaan, jolloin A oli rajoitetusti verovelvollinen Suomessa, tuloverolain 9 §:n 1 momentin 2 kohdan ja 10 §:n säännökset huomioon ottaen etu ei ollut Suomesta saatua tuloa. Tämän vuoksi A ei ollut velvollinen suorittamaan veroa Suomessa miltään osin työsuhdeoptioiden käyttämisestä saadusta tulosta.”

Verotusoikeuden tarkastelu saa kuitenkin uusia ulottuvuuksia siinä tapauksessa, mikäli henkilö on ollut työsuhdeoptiotulon kertymisaikaan sekä rajoitetusti että yleisesti verovelvollinen Suomessa.

Myös aiemmin esitellyssä tapauksessa KHO 2013:93 on ollut sekä rajoitetusti että yleisesti verovelvollinen Suomessa. Kyseessä olevassa ratkaisussa henkilöllä oli ollut käytettävissään kaksi eri optio-ohjelmaa. Ensimmäisen, vuoden 2001 optio-ohjelman ansainta-ajanjakson ajan henkilö oli ollut kokonaisuudessaan rajoitetusti verovelvollinen Suomessa. Kyseisen optio-ohjelman ansaintajakso oli päättynyt ennen henkilön muuttoa

Suomeen¹¹¹, jolloin asiassa oli riidatonta, että kyseinen tulo ei ollut miltään osin Suomessa veronalaista tuloa.¹¹²

KHO 2013:93, vuoden 2001 optio-ohjelma

A oli työskennellyt vuoden 2001 optio-ohjelman koko ajanjakson optioiden saamisesta ansainta-ajan päättymiseen Italiassa. Optio-ohjelman nojalla saatua etua oli pidettävä osana Italiassa tehdystä työstä maksettua kokonaiskorvausta ajalta, jolloin A oli ollut Suomessa rajoitetusti verovelvollinen. Kun kyseisestä optio-ohjelmasta saatua tuloa ei ollut tuloverolain 10 §:n 4 kohdan mukaan pidettävä osaksikaan Suomesta saatuna, tulosta ei ollut suoritettava veroa Suomessa.

Henkilön toisen, vuoden 2002 optio-ohjelman kannalta tilanne oli kuitenkin tässä tapauksessa eri.

KHO 2013:93, vuoden 2002 optio-ohjelma

Vuoden 2002 optio-ohjelmasta saadusta tulosta oli Suomessa veronalaista osuus, joka vastasi Suomessa työskennellyn ajan osuutta optiotodistusten saamisen ja optio-oikeuksien ansainta-ajan päättymisen välisestä ajasta. Verovuosi 2006. Äänestys 4 - 1.

Oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että tilanteissa, joissa henkilö on työskennellyt ulkomailla, työsuhdeoptioista saatu etu jaetaan eri valtioiden verotettavaksi työskentelyajanjaksojen suhteessa. Suomessa on ennen oikeustapausta KHO 2013:93 työsuhdeoptioiden kansainvälisessä verotuksessa omaksuttu niin sanottu aikajakoperiaate, jonka mukaan tarkastellaan ajanjaksoa optioiden myöntämisestä niiden käyttämiseen. Kuten aikaisemmin on todettu, ratkaisun KHO 2013:93 myötä käytäntö muuttui niin, että kertymisperiaatteen mukaisessa aikajaossa otetaan huomioon vain ansaintajakso. Aikaisempaan käytäntöön verrattuna työskentelyajanjaksot Suomessa ja muissa valtioissa huomioidaan nyt lyhyemmältä ajalta, sillä aikaa optioiden käyttämiseen asti ei enää sisällytetä laskentaan mukaan.¹¹³

¹¹¹ Edilex, 2018. KHO:n äänestysratkaisu RSU-instrumenttien perusteella saadun tulon verottamisesta - KVL:n ennakkoratkaisua ei muutettu.

¹¹² Helminen, 2014, s. 17.

¹¹³ Edilex, 2018. KHO:n äänestysratkaisu RSU-instrumenttien perusteella saadun tulon verottamisesta - KVL:n ennakkoratkaisua ei muutettu.

Muuttunut käytäntö johtuu siitä, että OECD on antanut vuonna 2006 tulkintaohjeen, jonka mukaan optiotulojen verotuksessa ja verosopimusten soveltamistilanteissa olisi otettava huomioon ainoastaan ajanjakso optioiden myöntämisestä ansaintajakson päättymiseen. Tällöin optiotulon katsotaan kertyvän vain varsinaisen ansainta-ajan työskentelyn perusteella. Koska Suomen sopimat verosopimukset perustuvat pitkälti OECD:n malliverosopimukseen, ja näiden verosopimusten keskeisenä tavoitteena on kaksinkertaisen verotuksen välttäminen, on tämän tavoitteen saavuttamiseksi olennaista, että sopimusvaltiot soveltavat verosopimuksia yhdenmukaisesti. Näin ollen myös optioiden verotuksessa aikajakoperiaatteen tulkinnan tulisi noudattaa OECD:n malliverosopimuksen kommentaaria.

Kuten edellä on tuotu esiin, henkilön ensimmäisen optio-ohjelman mukaisten optioiden ansaintajakso päättyi ennen henkilön Suomeen muuttoa ja Suomessa työskentelyn alkamista. Henkilö muutti Suomeen 16.7.2003 ja hänen Suomessa työskentelynsä alkoi päivämäärällä 14.8.2003. Koska henkilö on ollut Suomessa yleisesti verovelvollinen jo Suomeen muuttopäivästään eli 16.7.2003 alkaen, on hän tästä muuttopäivämäärästään alkaen Suomessa yleisesti verovelvollinen. Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaistavaksi on osoitettu, miltä osin henkilön optio-ohjelmista saatuja tuloja on pidettävä Italiasta ja miltä osin Suomesta saatuina. Ensimmäisen optio-ohjelman osalta Suomella ei ole täten katsottu olevan verotusoikeutta miltään osin kyseisen optio-ohjelman perusteella saadusta tulosta, eli ajalta, jolloin tulo on liittynyt työskentelyyn Italiassa hänen ollessaan Suomessa rajoitetusti verovelvollinen. Tässä tapauksessa henkilö oli muuttanut Italiasta option käyttöoikeuden saamisen edellyttämän työskentelyajan jälkeen, jolloin saatua ensimmäisestä optio-ohjelmasta optioetua on pidettävä kokonaisuudessaan työntekovaltiosta, eli Italiasta, saatuna tulona.¹¹⁴

¹¹⁴ Edilex, 2018. KHO:n äänestysratkaisu RSU-instrumenttien perusteella saadun tulon verottamisesta - KVL:n ennakkoratkaisua ei muutettu.

Sen sijaan toisen, vuoden 2002 optio-ohjelman mukaisten optioiden osalta oli ratkaistava tulon jakaminen eri maissa verotettavaksi. Kyseisten optioiden ansaintajakso päättyi vasta 30.3.2004, jolloin ne tulivat ehtojen mukaisesti vapaasti luovutettaviksi. Henkilö on saanut optio-oikeudet 25.6.2003. Näiden optioiden veronalaisen osuuden määrittämisessä Suomessa otettiin huomioon vain ajanjakso 16.7.2003–30.3.2004, jolloin henkilö asui ja työskenteli Suomessa sekä ollessaan täällä yleisesti verovelvollinen. Kyseinen määrittämistapa on linjassa OECD:n malliverosopimuskommentaarissa omaksutun kannan mukaan.

Koska henkilön Suomeen muutto on tapahtunut optioehtojen mukaisen työskentelyajanjakson kuluessa, tulee myös optiotulo jakaa niiden käyttöoikeuden edellyttämän työskentelyajanjakson jakautumisen suhteessa. Henkilön saama optioetu on täten kertynyt osin Italiassa ja osin Suomessa tapahtuneen työskentelyn aikana. Asiassa ei ollut merkitystä sillä seikalla, että työskentely jatkuu myöhemmin samassa konsernissa eikä se, että henkilö realisoi tulon vasta myöhemmin, jolloin saadun edun lopullinen määrä on ollut riippuvainen osakkeiden arvon kehityksestä.

Huomionarvoista asiassa on myös se seikka, että henkilö on muuttanut Ranskaan, ja aloittanut työskentelyn siellä toisen konsernin palveluksessa. Optioetu on käytetty vasta noin puolentoista vuoden kuluttua Ranskaan muuton ja siellä alkaneen työskentelyn myötä. Koska henkilön työsuhde optiot myöntäneeseen on päättynyt ennen Ranskaan muuttoa, myös edun kertymisajan on katsottu päättyneen, kun työskentely työsuhdeoption antaneen työnantajan palveluksessa päättyi. Täten Ranskalla ei ole miltään osin verotusoikeutta tuloon, vaikka etu on käytetty henkilön ollessa Ranskassa asuva ja yleisesti verovelvollinen edun käyttäessään.

Tässä tapauksessa OECD:n malliverosopimuskommentaarissa omaksutun kannan mukaisen verotuksen soveltaminen johti verovelvollisen kannalta keveämpään verotukseen ja siten edullisempaan lopputulokseen¹¹⁵. Ratkaisun KHO 2013:93

¹¹⁵ Helminen, 2014, s. 25.

verotuksellista lopputulemaa voidaan havainnollistaa alla olevan allokaatiolaskelman avulla.

KHO 2013:93, vuoden 2001 optio-ohjelma

A on työskennellyt vuoden 2001 optio-ohjelman koko ajanjakson optioiden saamisesta ansainta-ajan päättymiseen Italiassa Italia S.p.A:n palveluksessa ja hän on ollut tuolloin Suomessa rajoitetusti verovelvollinen. Optiot ovat olleet vapaasti luovutettavissa välittömästi ansainta-ajan päätyttyä. Optio-ohjelman nojalla saatu etu on ollut osa Italiassa tehdystä työstä maksettua kokonaiskorvausta ajalta, jolloin A on ollut Suomessa rajoitetusti verovelvollinen. Kun kyseisestä optio-ohjelmasta saatua tuloa ei ole tuloverolain 10 §:n 4 kohdan mukaan pidettävä osaksikaan Suomesta saatuna, tulosta ei ole suoritettava veroa Suomessa. Asiaan ei vaikuta se, että A on työskennellyt Suomessa X-konsernin palveluksessa sen jälkeen, kun optioiden ansainta-aika oli päättynyt ja optiot olivat tulleet vapaasti luovutettaviksi.

Verovelvollinen on myynyt vuoden 2001 optio-ohjelman mukaiset 14 000 optiotodistusta 274 400 eurolla päivämäärällä 1.3.2006 asuessaan Ranskassa. Optioiden kertymisaika on 19.6.2001-30.3.2003. Verovelvollisen ei ole suoritettava Suomessa veroa vuoden 2001 optio-ohjelmasta saamastaan edusta.

→ Italiassa veronalainen osuus tulosta: 274 400 € (100 %)

→ Suomessa veronalainen osuus tulosta: 0 €

KHO 2013:93, vuoden 2002 optio-ohjelma

Vuoden 2002 optio-ohjelman ansainta-ajan kuluessa A on muuttanut Italiasta Suomeen työskentelemään samaan konserniin kuuluvan toisen yhtiön palveluksessa ja tullut Suomessa yleisesti verovelvolliseksi. Hän on jatkanut saman yhtiön palveluksessa joitakin kuukausia ansainta-ajan päättymisen ja optioiden vapaasti luovutettavaksi tuleamisen jälkeen, mutta siirtynyt sitten toisen konsernin palvelukseen Ranskaan. Noin puolentoista vuoden kuluttua tästä hän on luovuttanut optiotodistuksensa.

A:n Suomessa veronalaista tuloa on Suomessa työskentelyä vastaava osuus optiotodistusten saamisen ja optio-oikeuksien ansainta-ajan päättymisen välisestä ajasta. Muuta osaa tulosta on pidettävä Italiassa tehdystä työstä saatuna tulona ajalta, jolloin A on ollut Suomessa rajoitetusti verovelvollinen. A:n

on siten suoritettava vuoden 2002 optio-ohjelmasta saamastaan tulosta Suomessa veroa määrätä, joka vastaa ajanjakson 16.7.2003–30.3.2004 osuutta koko ansainta-ajasta 25.6.2003 - 30.3.2004. Asiaa ei ole arvioitava toisin myöskään Suomen ja Italian tai Suomen ja Ranskan välisten verosopimusten taikka tuloverolain 66 tai 77 §:n säännösten perusteella.

Verovelvollinen on myynyt vuoden 2002 optio-ohjelman mukaiset 10 000 optiotodistusta 302 000 eurolla päivämäärällä 1.3.2006 asuessaan Ranskassa. Optioiden kertymisaika on 25.6.2003-30.3.2004. Työsuhdeoptiotulo on jaettava eri maissa verotettavaksi kertymisajanjaksolta työskentelypäivien suhteessa seuraavasti:

Kertymisaika: 25.6.2003 – 30.3.2004, yhteensä 280 päivää

→ Italiassa veronalainen osuus tulosta (25.6.2003-15.7.2003):

○ $(21 / 280) * 302\ 000\ € = 22\ 650,00\ € (7,5\ %)$

→ Suomessa veronalainen osuus tulosta (16.7.2003-30.3.2004):

○ $(259 / 280) * 302\ 000\ € = 279\ 350,00\ € (92,5\ %)$

Taulukko 1. Työsuhdeoption allokaatiolaskelma. Yhteenvedo edun arvon jakamisesta kertymisperiaatteen mukaan.

Optio-ohjelma	Edun arvo (€)	Suomessa veronalainen osuus (€)	Italiassa veronalainen osuus (€)	Suomen osuus (%)	Italian osuus (%)
2001 (14 000 kpl)	274 400 €	0 €	274 400 €	0 %	100 %
2002 (10 000 kpl)	302 000 €	279 350,00 €	22 650,00 €	92,5 %	7,5 %
Yhteensä	576 400 €	279 350,00 €	297 050,00 €		

Ratkaisu KHO 2013:93 oli äänestysratkaisu 4-1. Eri mieltä asiassa olleen käsittelijän mukaan asia olisi tullut ratkaista aikaisemmin, Suomessa vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan, mikä olisi tarkoittanut sitä, että Suomella olisi ollut vieläkin laajempi verotusoikeus tuloon. Siinä tapauksessa myös ansainta-ajan jälkeinen aika aina

Suomessa työskentelyn päättymiseen saakka olisi tullut ottaa edun verotusoikeuden jakamisen tarkastelussa huomioon.¹¹⁶

Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisua KHO 2013:93 voidaankin pitää käänteentekeväenä oikeuslähteenä työsuhdeoptioiden verotusoikeuden jakamisessa. Ennen ratkaisua Suomessa sovellettiin vakiintuneesti tulkintaa, jossa työsuhdeoptioedun kertymisaikaa tarkasteltiin pääsääntöisesti option myöntämisestä option käyttöön (tai vaihtoehtoisesti työsuhteen päättymiseen asti), eikä vain optio-ohjelman mukaisen ansainta-ajan päättymiseen saakka. Tämä lähtökohta liittyi olennaisesti Suomen sisäiseen verotuksen ajoitukseen: työsuhdeoptioetu verotetaan Suomessa tuloverolain mukaan vasta edun käyttöhetkellä, jolloin myös ansainta-ajan päättymisen ja käyttöhetken välinen arvonnousu on perinteisesti tullut osaksi Suomessa veronalaista ansiotuloa. Eri mieltä olleen hallintoneuvos Matti Halénin äänestyslausunnon mukaan tämä perustelu perustuu näkemykseen siitä, että koska optioedun realisoituminen ja verotushetki on Suomessa sidottu edun käyttöön, voidaan katsoa optioedun myös kertyvän työskentelystä aina sen käyttämiseen saakka.

Ratkaisussa KHO 2013:93 enemmistö käsittelijöistä kuitenkin omaksui OECD:n malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaarissa perustellun lähtökohdan, jonka mukaan optioetu kytkeytyy ensisijaisesti aikaan, johon optio-oikeuden saaminen perustuu (grant-vesting). Erilaiset optiojärjestelyt voivat eri maissa laukaista verotuksen hyvin eri ajankohtina (grant, vesting, exercise, luovutus, rajoitusten poistuminen, osakkeiden myynti), mikä voi aiheuttaa kansainvälisissä tilanteissa sekä kohdistamis- että kaksinkertaisen verotuksen ongelmia.

Kuten edellä on tuotu esiin, ennen ratkaisua KHO 2013:93 työsuhdeoptioedun kansainvälisen verotusoikeuden jakamisessa on Suomessa ollut vakiintunut käytäntö, jonka mukaan optioedun kertymisaikaa arvioitiin laajemmalla aikavälillä kuin sen pelkkä ansaintajakso. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että tarkastelu saattoi ulottua option

¹¹⁶ Helminen, 2014, s. 18.

myöntämisestä aina option käyttämiseen asti tai vaihtoehtoisesti työsuhteen päättymiseen. KHO 2013:93:n jälkeen oikeuskäytäntö vakiintui OECD:n malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaarissa omaksuttuun lähtökohtaan, jonka mukaan työsuhdeoptioetu liittyy ensisijaisesti ajanjaksoon, joita edellytetään option käyttöoikeuden saamiseksi (grant-vesting), eikä ansainta-ajan päättymisen jälkeinen aika lähtökohtaisesti enää kerrytä optioetua.

Eroavaisuutta Suomessa aikaisemman oikeuskäytännön perusteella sovelletun mallin ja KHO 2013:93 -ratkaisun jälkeen vakiintuneen, OECD:n malliverosopimuksen mukaisen kertymisaikaan perustuvan mallin välillä voidaan havainnollistaa KHO 2013:93:n vuosien 2001 ja 2002 optio-ohjelmia koskevilla laskentaesimerkeillä. Vertailun vuoksi allokaatiolaskelmat on siten laadittu Suomessa aikaisemmin sovelletun oikeuskäytännön perusteella.

Optio-ohjelma 2001

Verovelvollinen on myynyt vuoden 2001 optio-ohjelman mukaiset 14 000 optiotodistusta 274 400 eurolla päivämäärällä 1.3.2006 asuessaan Ranskassa. Optioiden kertymisajaksi Suomessa aikaisemman vakiintuneen oikeuskäytännön perusteella olisi katsottu aika optiotodistuksen merkinnästä option käyttämiseen, eikä ansainta-ajan päättymiseen. Hallinto-oikeuden päätöksen mukaan optioita oli katsottu käytettävän vasta vuonna 2006, kun ne oli myyty. Aikaisemmin vakiintuneen oikeuskäytännön perusteella optioiden kertymisajaksi on kansainvälisissä tilanteissa katsottu aika optioiden saamisesta optioiden käyttämiseen, kuitenkin niin, että työsuhteen lakkaamisen ja optioiden käyttämisen välistä aikaa ei ole otettu huomioon. Koska verovelvollisen työskentely optioita myöntäneen yhtiön palveluksessa oli tässä tapauksessa päätynyt 12.7.2004, kertymisaika on laskettu vain tähän työsuhteen päättymiseen saakka. Kertymisajan on katsottu alkavan 19.6.2001.

Kertymisaika: 19.6.2001 – 12.7.2004, yhteensä 1120 päivää

→ Italiassa veronalainen osuus tulosta (19.6.2001-15.7.2003):

- $(757 / 1120) * 274\,400 \text{ €} = 185\,465 \text{ €} (67,59 \%)$
- Suomessa veronalainen osuus tulosta (16.7.2003-12.7.2004):
- $(363 / 1120) * 274\,400 \text{ €} = 88\,935 \text{ €} (32,41 \%)$

Aikaisemmin sovelletun oikeuskäytännön mukaan tarkasteltaessa, Suomi sai verotusoikeuden myös vuoden 2001 optio-ohjelmasta kertyneeseen tuloon. Näin ollen aikaisemmin sovelletun kertymisperiaatteen käyttäminen olisi johtanut siihen, että Suomen verotusoikeus muodostuisi merkittäväksi jo vuoden 2001 ohjelman osalta. Verovelvollinen olikin hallinto-oikeuden päätöksen jälkeen oikaisuvaatimuksellaan vaatinut, että kertymisaika, joka jaetaan työskentelyvaltioiden suhteessa, tulisi laskea OECD:n malliverosopimuksen mukaisen kertymisperiaatteen mukaisesti vain optio-ohjelman mukaisen ansainta-ajan päättymiseen eli vuoden 2001 optio-ohjelman osalta 30.3.2003 saakka.

Optio-ohjelma 2002

KHO 2013:93:n mukaisessa laskelmassa kertymisjakso on 25.6.2003–30.3.2004 (280 päivää), jolloin Suomen osuus muodostuu ajanjaksosta 16.7.2003–30.3.2004 (259 päivää) ja Italian osuus 25.6.2003–15.7.2003 (21 päivää). Näin ollen Suomen veronalaiseksi osuudeksi saadaan 279 350 euroa ja Italian osuudeksi 22 650 euroa.

Kuten myös vuoden 2001 optio-ohjelmassa, aikaisemman vakiintuneen oikeuskäytännön perusteella tarkasteltuna oli hallinto-oikeus ratkaisussaan katsonut vuoden 2002 optioiden kertymisajan päättyneen 12.7.2004. Kertymisajan on katsottu alkavan 25.6.2003.

Kertymisaika: 25.6.2003 – 12.7.2004, yhteensä 384 päivää

- Italiassa veronalainen osuus tulosta (25.6.2003-15.7.2003):
- $(21 / 384) * 302\,000 \text{ €} = 16\,515,63 \text{ €} (5,47 \%)$
- Suomessa veronalainen osuus tulosta (16.7.2003-12.7.2004):
- $(363 / 384) * 302\,000 \text{ €} = 285\,484,38 \text{ €} (94,53 \%)$

Mikäli sama tulo kohdistettaisiin vertailun vuoksi aiemman aikajakoperiaatteen mukaisesti siten, että tarkastelu ulottuisi grant-päivästä työsuhteen päättymiseen aina 12.7.2004 asti, kertymisjakso pitenis 384 päivään, jolloin Suomen osuus kasvaisi 363/384:ään ja Italian osuus pienenesi 21/384:ään. Tällöin Suomen veronalainen osuus kasvaisi 285 484 euroon ja Italian osuus vastaavasti laskisi 16 516 euroon. Verovelvollinen on oikaisuvaatimuksessaan vaatinut, että työskentelyvaltioiden kesken jaettava kertymisaika, lasketaan vain optio-ohjelman mukaisen ansainta-ajan päättymiseen eli vuoden 2002 optio-ohjelman osalta 30.3.2004 asti. Verovelvollisen oikaisuvaatimus toteutui ratkaisun KHO 2013:93 myötä.

Taulukko 2. Työsuhdeoption allokaatiolaskelma. Yhteenveto edun arvon jakamisesta Suomessa aikaisemmin vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan.

Optio-ohjelma	Edun arvo (€)	Suomessa veronalainen osuus (€)	Italiassa veronalainen osuus (€)	Suomen osuus (%)	Italian osuus (%)
2001 (14 000 kpl)	274 400 €	88 935 €	185 465 €	32,41 %	67,59 %
2002 (10 000 kpl)	302 000 €	285 484,38 €	16 515,63 €	94,53 %	5,47 %
Yhteensä	576 400 €	374 419 €	201 980,63 €		

Eri mallien vertailu osoittaa, että grant-vesting - määrittelyn erilainen tarkastelu voi muuttaa sekä Suomen että toisen valtion verotettavaa tulo-osuutta ja siten vaikuttaa myös kaksinkertaisen verotuksen riskin realisoitumiseen, mikäli työskentelyvaltiot soveltavat optioetuihin eri tavoin määriteltäviä kertymisajanjaksoja. Kaksinkertaisen verotuksen välttämiseksi sekä optioista kertyvän edun verokohtelun ennakoitavuuden vuoksi on siis perusteltua, että linja on kansainvälisesti eri maissa OECD:n mallin mukainen.

4.5 Avainhenkilöt

Ulkomailta tulevat palkansaajat voivat avainhenkilölain edellytysten täytyessä saada Suomen verotuksessa avainhenkilön statuksen. Avainhenkilöiden verotuksesta säädetään laissa ulkomailta tulevan palkansaajan lähdeverosta (1551/1995). Avainhenkilön edullisella verokohtelulla on pääsääntöisesti pyritty houkuttelemaan Suomeen erityisosaajia tarjoamalla heille avainhenkilötulojen kevennetty, kiinteä 32 prosentin mukainen lähdeverotus normaalin verotusmenettelystä annetun lain mukaisen progressiivisen verotuksen sijaan erityisosaajan muuttaessa Suomeen ja hänen tullessaan täällä yleisesti verovelvolliseksi ¹¹⁷. Avainhenkilön lähdevero on 1.1.2026 alkaen 25 prosenttia.

Korkeimman hallinto-oikeuden tapauksessa KHO 9.12.2011 taltio 3521 oli ratkaistavana työsuhdeoptioiden verokohtelu, kun työsuhdeoptioetuaan käytti edun käyttöhetkellä avainhenkilölain piiriin kuuluva palkansaaja. Tapauksessa olevassa tilanteessa työsuhdeoptiotulo on kertynyt osittain ajalta, jolloin henkilö on ollut Suomessa rajoitetusti verovelvollinen. Optioetu on käytetty myöhemmin, kun henkilö on muuttanut Suomeen, ja jolloin hänestä on Suomeen muuton seurauksena tullut yleisesti verovelvollinen Suomessa. Koska henkilö on ollut rajoitetusti verovelvollinen Suomeen muuttoonsa saakka ja on asuessaan ulkomailla työskennellyt ulkomaiselle työnantajalle, ei Suomella ole verotusoikeutta siihen osuuteen työsuhdeoptiotulosta, joka on kertynyt henkilön Suomessa rajoitetun verovelvollisuuden aikana.

Sen sijaan, kun henkilö on muuttanut Suomeen ja hänestä on tullut täällä yleisesti verovelvollinen, on Suomella verotusoikeus tähän tuloon, joka on kertynyt hänen työskennellessään täällä yleisesti verovelvollisena. Tulo allokoitiin täten Suomessa verotettavaksi 1.2.2005 alkaen. Tulo verotettiin sen käyttöhetken mukaan avainhenkilölain mukaisen kiinteän lähdeveroprosentin mukaisesti. Mikäli verovelvollinen olisi käyttänyt edun myöhemmin, kun lain soveltaminen hänen osaltaan

¹¹⁷ Verohallinto, 2025. Ulkomainen avainhenkilö – voit maksaa palkastasi lähdeveroa

olisi päättynyt, olisi tulo verotettu normaalin verotusmenettelystä annetun lain mukaisen verotuksen mukaisesti, eli progressiivisella menettelyllä.¹¹⁸

KHO 9.12.2011 taltio 3521

”A, joka oli kolmansien maiden kansalainen, oli merkinnyt suomalaisen X Oyj:n työsuhdeoptio-ohjelmien optioita vuosina 2002, 2003 ja 2004, kun hän oli työskennellyt X-konsernissa pääasiassa singaporelaisen yhtiön palveluksessa. A oli työskennellyt Suomessa X Oyj:n palveluksessa 1.2.2005 - 31.1.2007, ja hän oli verovuodelta 2006 Suomessa toimitettavassa verotuksessa ulkomailta tuleva palkansaaja. A käytti työsuhdeoptioitaan Suomessa vuonna 2006, jolloin hän sai X Oyj:n osakkeita. Suomessa veronalaisena tulona oli verotettu A:n Suomessa työskentelemää aikaa vastaava osa työsuhdeoptioedun kokonaismäärästä. Työsuhdeoptioedusta kertynyttä Suomessa veronalaista tuloa pidettiin osana A:n ulkomailta tulevana palkansaajana saaman palkkatulon lähdeveron alaisen palkan kokonaismäärää.”

Avainhenkilöiden verotuksesta säädetään laissa ulkomailta tulevan palkansaajan lähdeverosta (1551/1995, ”avainhenkilölaki”), jota koskeva merkittävä uudistus (1144/2025) tuli voimaan 1.1.2026. Avainhenkilölain mukaan avainhenkilölain soveltamistilanteissa verotus voidaan toteuttaa progressiivisen verotuksen sijaan lähdeverotuksena, vaikka henkilö olisi Suomessa yleisesti verovelvollinen. Aikaisemmin avainhenkilölainsäädäntö on koskettanut vain ulkomaan kansalaisia. Uudistuneen lainsäädännön myötä keskeistä on, että avainhenkilölakia voidaan kuitenkin edellytysten täytyessä soveltaa myös Suomen kansalaisiin.¹¹⁹

Vuoden 2026 lakiuudistuksen toinen merkittävä muutos on verokannan alentuminen: avainhenkilölain 3 §:n mukainen palkkatulon lähdevero on 1.1.2026 alkaen 25 prosenttia aiemman 32 prosentin sijaan. Lain mukaan uutta verokantaa sovelletaan palkkaan, joka maksetaan 1.1.2026 tai sen jälkeen. Verohallinnon ohjeistuksen mukaan työnantaja voi 1.1.2026 alkaen periä avainhenkilölain mukaisista palkoista 25 %:n veron oma-

¹¹⁸ Verohallinto, 2025a, Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. Luku 3.5 Työsuhdeoptiot ja avainhenkilölain mukainen verotus

¹¹⁹ Verohallinto, 2025. Avainhenkilöiden verotus. Luku 2.1, Sovellettava lainsäädäntö ja soveltamisedellytykset

aloitteisesti myös silloin, kun avainhenkilölle on aiemmin myönnetty verokortti 32 %:n mukaan, eikä verokorttia tarvitse uusia pelkästään veroprosentin muutoksen vuoksi, mikäli soveltamisedellytykset muutoin säilyvät¹²⁰.

Verohallinnon syventävä ohjeistus täsmentää uudistuneen avainhenkilölain soveltamisedellytyksiä¹²¹. Kuten aiemminkin, keskeistä lain soveltavuudelle on muun muassa, että henkilö tulee Suomessa yleisesti verovelvolliseksi työskentelyn alkaessa ja hänen työtehtävänsä vaativat erityisasiantuntemusta. Lisäksi edellyksenä on, ettei henkilö ole ollut Suomessa yleisesti verovelvollinen työskentelyn alkamisvuotta edeltäneiden viiden kalenterivuoden aikana. Avainhenkilön ansaitseman rahapalkan vähimmäismäärä on lisäksi oltava 5 800 euroa kuukaudessa, johon ei lasketa luontoisetuja mukaan. Lisäksi soveltamisedellytyksenä on, että verotuksen piiriin hakeudutaan ajoissa, sillä avainhenkilön verokorttia tulee hakea 90 päivän kuluessa Suomen työskentelyn alkamisesta.¹²² Hakemuksen myöhästyminen johtaa edun menettämiseen.

Kuten edellä on tuotu esiin, lakiuudistus laajensi avainhenkilölain soveltamisalaa siten, että sen soveltaminen voi tietyin edellytyksin koskea myös Suomen kansalaisia, jotka paluumuuttavat takaisin Suomeen.¹²³ Näin ollen, Suomen kansalaisiin soveltuvat samat avainhenkilölain edellytykset, kuin ulkomaan kansalasiinkin. Lain mukaan avainhenkilölain soveltamisaika on kuitenkin ulkomaan kansalaisten osalta enintään 84 kuukautta työskentelyn alkamisesta, mutta Suomen kansalaisen osalta enimmäisaika on rajattu 60 kuukauteen. Sekä Suomen että ulkomaan kansalaisten osalta soveltamisedellytyksenä kuitenkin on, ettei henkilö ole ollut Suomessa yleisesti verovelvollisen vähintään viiden edeltävän kalenterivuoden aikana, jotka edeltävät

¹²⁰ Verohallinto, 2026. Avainhenkilöiden lähdevero alenee 1.1.2026 – verokorttia ei tarvitse uusia

¹²¹ Verohallinto, 2025. Avainhenkilöiden verotus.

¹²² Verohallinto, 2025. Ulkomainen avainhenkilö – voit maksaa palkastasi lähdevero.

¹²³ Verohallinto, 2025. Avainhenkilöiden verotus. Luku 2.1, Sovellettava lainsäädäntö ja soveltamisedellytykset

avainhenkilön työskentelyn alkamisvuotta Suomessa¹²⁴. Tämä tarkoittaa sitä, että Suomen kansalaisen on täytynyt asua ulkomailla yli viiden kalenterivuoden ajan rajoitetusti verovelvollisena. Suomen kansalaisten osalta huomionarvoista on myös heihin kohdistuva tuloverolain 11 §:n kolmen vuoden sääntö, joka tarkoittaa sitä, että Suomen kansalainen pysyy pääsääntöisesti ulkomaille muuttaessaankin Suomessa yleisesti verovelvollisena muuttovuoden ja sitä seuraavan kolmen vuoden ajan, ellei verovelvollinen aktiivisesti muuta näytä toteen. Suomen kansalaisen on kuitenkin mahdollista vaatia rajoitettua verovelvollisuutta jo aiemmin, mikäli hän pystyy osoittamaan olennaisten siteiden katkenneen jo tätä ennen. Avainhenkilölain uudistus lisää täten olennaisesti Suomen kansalaisten osalta verosuunnittelumahdollisuuksia. Lain edellytysten täyttymiseksi on siten suositeltavaa suunnitella sekä Suomesta muutto että myöhemmin ajoittuva paluumuutto huolellisesti, mikäli ulkomailla on tarkoitus asua yli viisi vuotta.

Avainhenkilölain uudistuksella voi olla merkitystä myös työsuhdeoptioiden verotuksen näkökulmasta, koska optioetu voi realisoitua joko avainhenkilölain soveltamisaikana tai sen ulkopuolella, jolloin verokohtelu voi eriytyä lopullisen, yleensä edullisemman lähdeverotuksen ja ansioiden mukaan kasvavan progressiivisen ansiotuloverotuksen välillä. Avainhenkilölaissa määriteltyjen aikarajojen mukaan avainhenkilölain soveltamisaika on ulkomaan kansalaisten osalta enintään 84 kuukautta työskentelyn alkamisesta, kun taas Suomen kansalaisen osalta enimmäisaika on 60 kuukautta. Työsuhdeoptioiden verotuksen näkökulmasta keskeistä on, lukeutuuko optioetu avainhenkilölain soveltamistilanteessa avainhenkilön ansioihin, josta kiinteä lähdevero peritään. Avainhenkilölain muutoksen (1144/2025) mukaan palkkatulon lähdevero on 25 prosenttia avainhenkilölaissa tarkoitettusta työskentelystä saadun ennakonpidätyksen alaisen palkan kokonaismäärästä.

¹²⁴ Verohallinto, 2025. Avainhenkilöiden verotus. Luku 2.1, Sovellettava lainsäädäntö ja soveltamisedellytykset

Avainhenkilölain mukainen palkkatulon lähdevero määräytyy avainhenkilölain 3 §:n mukaan 2 §:ssä tarkoitettua työskentelystä saadun ennakonpidätyksen alaisen palkan kokonaismäärästä. Tämän vuoksi työsuhdeoptioedun kuuluminen avainhenkilölain piiriin ei määräydy yksinomaan siitä, että optioetu realisoituu sinä aikana, jolloin henkilöllä on avainhenkilöverokortti, vaan arvioinnissa korostuu lisäksi se, mihin työskentelyyn etu kohdistuu. Edellä esitetyssä korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisussa KHO 9.12.2011 taltio 3521 katsottiin, että Suomessa veronalaiseksi allokoitu työsuhdeoptioetu sisältyi avainhenkilölain mukaiseen lähdeveron alaiseen palkkaan, kun se oli saatu Suomessa asuvalta työnantajalta¹²⁵. Ratkaisu tukee johtopäätöstä, jonka mukaan myös kansainvälisissä tilanteissa kertymisperiaatteella määritetty Suomessa veronalainen osuus työsuhdeoptioedusta voi lukeutua avainhenkilölain soveltamisalaan silloin, kun lain soveltamisedellytykset muutoinkin samaan aikaan täyttyvät. Tämä tarkoittaa työsuhdeoption verotuksen osalta sitä, että mikäli työsuhdeoptioista saatu etu realisoituu sinä aikana, kun palkansaajaan muutoinkin sovelletaan avainhenkilölakia, voidaan myös tällöin Suomessa veronalainen osuus saadusta edusta verottaa avainhenkilösääntelyn mukaisesti¹²⁶. Avainhenkilölain soveltuminen TVL 66 §:n mukaiseen optioetuun ratkaistaan tällöin ensisijaisesti edun saanti- tai sen käyttöhetken perusteella, eikä niinkään sillä perusteella, miltä ajalta etu on kertynyt. Tokikin huomionarvoista on, että Suomen verotusoikeus saatuun työsuhdeoptioetuun pääsääntöisesti rajoittuu Suomesta saatuun tuloon kertymisperiaatteen mukaisesti¹²⁷. Näin ollen vuoden 2026 muutos sekä avainhenkilöiden verokannan alentuminen voi vaikuttaa työsuhdeoptioedun lopulliseen verorasitukseen edullisesti niissä tilanteissa, joissa optioetu realisoituu avainhenkilölain soveltamisaikana ja sen voidaan katsoa sisältyvän lain mukaiseen palkkakäsitteeseen. Edellytysten täytyessä Suomessa veronalaista osuutta edusta verotetaan tällöin progressiivisen verotuksen sijaan edullisen 25 prosentin lähdeverokannan mukaisesti. Mikäli etuus realisoituu vasta sen

¹²⁵ Verohallinto 2025a. Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. Luku 3.5, Työsuhdeoptiot ja avainhenkilölain mukainen verotus

¹²⁶ Verohallinto 2025. Avainhenkilöiden verotus. Luku 3.2, Avainhenkilön lähdeveron periminen

¹²⁷ Verohallinto 2025a. Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. Luku 3.1 Yleisen verovelvollisuuden ajalta kertynyt etu

jälkeen, kun avainhenkilölain mukainen lain soveltaminen on päättynyt, ei tällöin voida edullista lähdeverotusta soveltaa myöskään osakeoptioista saatavaan etuun, jolloin saatuja ansiotuloja verotettaisiin progressiivisesti.¹²⁸ Koska työsuhdeosakeoptioista kertyvä etuus on usein euromäärällisesti huomattava, yleensä kymmenistä tuhansista jopa satoihin tuhansiin euroihin, on edun verottaminen tasaisen lähdeverokannan mukaan saajalleen huomattavasti progressiivista verotusta edullisempaa. Progressiivisesti verotettaessa työsuhdeoptioista saatu etu nostaisi verovelvollisen veroasteen todennäköisesti paljon korkeammalle, kuin avainhenkilön kiinteä lähdeveroprosentti¹²⁹.

¹²⁸ Verohallinto 2025a. Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. Luku 3.5, Työsuhdeoptiot ja avainhenkilölain mukainen verotus

¹²⁹ Verohallinto 2026b. Valtion tuloveroasteikko 2026

5 Rajoitetusti verovelvollisena käytetty optioetu

5.1 Yleisen verovelvollisuuden aikana kertynyt etu

Koska työsuhdeoptioiden ominaispiirteisiin kuuluu usein pitkäkin, jopa useiden vuosien mittainen kertymisaika, voi tämä tuottaa haasteita optioista saadun edun verotusoikeuden tarkasteluun. Tuloverolain 9 §:n 1 kohdan mukaan Suomessa yleisesti verovelvollinen on Suomen lain nojalla velvollinen suorittamaan veroa Suomeen maailmanlaajuisista tuloistaan. Tämä koskee myös työsuhdeoptiotuloa, joka on kertynyt verovelvollisen ollessa yleisesti verovelvollinen Suomessa¹³⁰. Kysymyksiä voi kuitenkin tuottaa edun realisointihetki, joka voi tapahtua myöhemmin henkilön asuessa Suomen ulkopuolella ja ollessaan tällöin Suomessa rajoitetusti verovelvollinen. Tällöin henkilö on tuloverolain 10 §:n nojalla velvollinen suorittamaan Suomeen veroa ainoastaan Suomesta saaduista tuloista.

Kuten edellä on tuotu esiin, Suomella on verotusoikeus tuloon, joka on kertynyt verovelvollisen ollessa Suomessa yleisesti verovelvollinen¹³¹. Vaikka edun realisointihetki, eli työsuhdeoptioiden käyttäminen tapahtuisi aikana, jolloin henkilö on jo muuttanut pois Suomesta ja edun käyttäminen tapahtuisi verovelvollisen ollessa Suomessa rajoitetusti verovelvollinen tuloverolain 9 §:n 2. kohdan mukaan, ei tämä rajoita Suomen oikeutta verottaa tuloa. Täten Suomen verotusta ei voi välttää esimerkiksi muuttamalla Suomesta ennen työsuhdeoptioedun käyttämistä.

Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisu KHO 20.4.2010/823 käsitteli tilannetta, jossa työsuhdeoptioetu oli ansaittu osittain henkilön ollessa Suomessa yleisesti verovelvollinen, mutta henkilö käytti edun vasta Suomesta muuton jälkeen ja ollessaan tällöin rajoitetusti verovelvollinen Suomessa. Etu oli lisäksi osittain kertynyt henkilön

¹³⁰ Verohallinto, 2025a, Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. Luku 4.1 Yleisen verovelvollisuuden aikana kertynyt etu

¹³¹ Verohallinto, 2025a. Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. Luku 4.1 Yleisen verovelvollisuuden aikana kertynyt etu

rajoitetun verovelvollisuuden aikana. Kyseessä oleva henkilö oli Suomen kansalainen, jolloin häneen sovellettiin lisäksi tuloverolain 11 §:n niin sanottua kolmen vuoden sääntöä. Kyseisen säännön perusteella Suomen kansalaista pidetään Suomessa yleisesti verovelvollisena, kunnes kolme vuotta on kulunut sen vuoden päättymisestä, jonka aikana hän on lähtenyt maasta, jollei verovelvollinen näytä, että hänellä ei ole verovuonna ollut olennaisia siteitä Suomeen ja sen perusteella vaadi rajoitetusti verovelvollisen statusta.

Asiassa oli ratkaistava, mihin osuuteen työsuhdeoptioedusta Suomella oli tässä tapauksessa verotusoikeus. Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisun mukaan Suomessa veronalaiseksi tuloksi katsottiin se osuus edusta, joka oli kertynyt optioiden merkintävuoden 1997 ja yleisen verovelvollisuuden päättymispäivän 31.12.2002 välisenä aikana. Sillä seikalla, että henkilö oli optioedun käyttöhetkellä (31.1.2003) rajoitetusti verovelvollinen, ei ollut merkitystä, eikä se täten poistanut Suomen verotusoikeutta siltä osin kuin tulo oli ansaittu verovelvollisen ollessa yhä Suomessa yleisesti verovelvollinen.

KHO 20.4.2010/823

”Suomessa X Oyj:n palveluksessa työskennellyt A oli merkinnyt X Oyj:n työsuhdeoptioita vuonna 1997. A oli muuttanut puolisoineen Hongkongiin vuonna 1999 ja työskennellyt siellä X-konsernin palveluksessa ajan 1.4.1999-31.1.2003. A oli optio-ohjelman mukaisesti merkinnyt X Oyj:n osakkeita 31.1.2003. Kun A oli ollut niin sanotun kolmen vuoden säännön mukaisesti Suomessa yleisesti verovelvollinen 31.12.2002 saakka, työsuhdeoptiotulosta katsottiin se osa, joka oli kertynyt optioiden merkinnän ja 31.12.2002 väliseltä ajalta, Suomessa veronalaiseksi tuloksi siitä riippumatta, että A oli ollut 31.1.2003 osakkeet merkityksessään rajoitetusti verovelvollinen.”

Edellä esitetty oikeustapaus vahvisti periaatetta, että Suomi voi verottaa yleisen verovelvollisuuden ajalta kertyneen työsuhdeoptioedun maastamuutosta ja verovelvollisuusstatuksen muutoksesta huolimatta. Ratkaisussa veronalainen osuus laskettiin edun kertymisajalta aina siihen saakka, kun verovelvollisen Suomessa yleinen verovelvollisuusasema päättyi. Tässä tapauksessa kyseessä oleva etu on Suomesta

saatua tuloa, kun verovelvollinen on ansainnut tulon ollessaan täällä yleisesti verovelvollinen, ja etu on realisoitu vasta henkilön ollessa Suomessa rajoitetusti verovelvollinen¹³².

5.2 Rajoitetun verovelvollisuuden aikana kertynyt etu

Päinvastaisessa tilanteessa työsuhdeoptioedun myöntäminen ja kertymisaika on voinut alkaa jo silloin, kun verovelvollinen on asunut ulkomailla ja tällöin ollut rajoitetusti verovelvollinen Suomessa. Verovelvollinen on sittemmin saattanut työskennellä myös Suomessa, ja edun kertymisaika on voinut jatkua hänen työskennellessään Suomessa. Mikäli työsuhdeoptiosta saatava etu käytetään, kun henkilö on rajoitetusti verovelvollinen, on Suomella verotusoikeus tuloon siltä osin, kun etu on tuloverolain 10 §:n mukaan Suomesta saatua tuloa, eli etu on kertynyt Suomessa työskentelyn ajalta.

Työsuhdeoptioetu rinnastetaan Suomen verotuksessa palkkaan, sillä se on tuloverolain 66 §:n mukaisesti ansiotuloa. Siksi tavanomaisen palkan veronalaisuuden määrittelyssä käytetyt periaatteet soveltuvat myös tässä tapauksessa optioedun määrittelyyn, kun kyseessä on rajoitetusti verovelvollinen, ja ratkaistaessa, onko Suomella verotusoikeutta tuloon miltään osin.

Tuloverolain 10 §:n mukaan rajoitetusti verovelvollinen on verovelvollinen vain Suomesta saadusta tulosta. Täten rajoitetusti verovelvollinen henkilö on verovelvollinen saadusta optioedusta vain siltä osin kuin etu on Suomesta saatua tuloa. Verotusoikeutta tarkasteltaessa tuloverolain 10 §:n 4 kohta on ratkaiseva, sillä sen mukaan palkka on Suomesta saatua, jos työ on tehty yksinomaan tai pääasiallisesti Suomessa täällä olevan työn- tai toimeksiantajan lukuun. Huomionarvoista toki on, että työsuhdeoptioedun osalta sovelletaan optioiden kertymisaikaa (grant-vesting period), eli tarkastelussa on se aika, kun etu on mahdollisesti kertynyt Suomessa työskentelyn ajalta täällä olevan

¹³² Verohallinto, 2025a, Työsuhdeoptio ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. Luku 2 Kertymisperiaate.

työnantajan lukuun. Täällä oleva työnantaja voi tarkoittaa suomalaista yritystä tai ulkomaista yritystä, jolla on Suomessa tuloverolain 13 a §:n mukainen kiinteä toimipaikka. Suomella ei ole sisäisen lainsäädäntönsä perusteella verotusoikeutta tuloon, joka maksetaan rajoitetusti verovelvolliselle ulkomaisen yhtiön toimesta, ellei kyseessä ole vuokratyö tuloverolain 10 §:n 4 c -kohdan mukaan.

6 Johtopäätökset

Työsuhdeoptiot ovat kansainvälisesti vakiintunut ja hyvin usein yksityishenkilölle taloudellisesti merkittävä palkitsemismuoto, jonka avulla yritykset voivat sitouttaa avainhenkilöitään ja kannustaa heitä pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamiseen. Tutkielman kohteena on ollut työsuhdeoptioiden verotus kansainvälisissä tilanteissa, mikä on osoittautunut vero-oikeudellisesti haastavaksi aihealueeksi, mikäli työtä tehdään useammassa kuin yhdessä valtiossa työsuhdeoptioiden kertymisaikana. Haasteiden keskiössä on erityisesti optioedun ansainnan, eli työskentelyajan sekä optioedun realisoitumisen, eli käytön välinen aikaero, joka voi kansainvälisessä työskentelytilanteessa johtaa siihen, että tulo kertyy useassa eri valtiossa tehdystä työstä. Kuten tutkielmassa on osoitettu, verotusoikeuden jakaminen valtioiden välillä edellyttää yhteensovittamista kansallisen lainsäädännön ja kansainvälisten verosopimusten välillä.

Tutkielmassa haettiin vastausta erityisesti kahteen pääkysymykseen: mikä on työsuhdeoptiotuloa Suomen oikeuskäytännön ja lainsäädännön perusteella, ja missä laajuudessa tämä tulo on verotettavaa Suomen verolainsäädännön näkökulmasta kansainvälisissä tilanteissa.

Työsuhdeoption määritelmä ja verotusoikeuden laajuus

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta voidaan todeta, että tuloverolain 66 §:n 3 momentin mukainen työsuhdeoption määritelmä on laaja ja kattaa erilaiset osakeperusteiset kannustinjärjestelmät. Oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että työsuhdeoptioetu on Suomen veronäkökulmasta ansiotuloa, joka rinnastetaan palkkaan.

Toisen tutkimuskysymyksen, eli verotusoikeuden laajuuden osalta tutkielman keskeisin havainto liittyy niin kutsuttuun kertymisperiaatteen vakiintumiseen Suomen verotuskäytännössä. Aiemmin Suomessa sovellettiin niin sanottua aikajakoperiaatetta,

jossa verotusoikeutta tarkasteltiin option myöntämisestä aina sen käyttöhetkeen saakka. Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisu KHO 2013:93 toi kuitenkin muutoksen Suomessa aiemmin vakiintuneeseen tulkintaan. Ratkaisun myötä Suomessa on siirrytty soveltamaan OECD:n malliverosopimuksen mukaista linjaa, jossa optiotulon katsotaan kertyvän vain option myöntämisen (grant) ja sen ansainta-ajan päättymisen (vesting) välisenä aikana.

Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisun KHO 2013:93 myötä tapahtunut muutos tulkinnassa on merkittävä sekä teoreettisesti että käytännöllisesti. Se on toisaalta varmistanut Suomen verotusoikeuden silloin, kun Suomessa työskennellyt henkilö muuttaa ulkomaille ansainta-ajan päätyttyä, ja toisaalta rajannut Suomen verotusoikeutta tilanteissa, joissa ulkomailla ansainta-ajan työskennellyt henkilö muuttaa Suomeen ennen option käyttöä. Ansainta-ajan jälkeinen työskentely tai asuminen eivät enää pääsääntöisesti vaikuta tulon allokaatioon, mikä on osaltaan selkeyttänyt verotusoikeuden jakoa ja vähentänyt tulkinnanvaraisuutta tilanteissa, joissa option käyttö tapahtuu vuosia sen ansainnan jälkeen, jolloin lisäksi verovelvollisen asuin- ja työskentelyvaltio ovat voineet vuosien varrella muuttua.

OECD:n malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaari

Kuten edellä on osoitettu, Suomen oikeuskäytännön kehitys työsuhdeoptioiden verotuksen tulkinnassa on linjassa kansainvälisen tulkinnan kanssa, sillä se perustuu OECD:n malliverosopimuksen 15 artiklaan ja sen kommentaariin. Kommentaari on merkittävässä asemassa oikeudellisena lähteenä, sillä se ohjaa verosopimusten tulkintaa ja verotusoikeuden jakamista kansainvälisissä työskentelytilanteissa. Kommentaarin lisäykset perustuvat OECD:n ensimmäisen kerran vuonna 2004 hyväksymään raporttiin¹³³, joita edelsi vuosia kestänyt valmistelu. Raporttia on sittemmin päivitetty, ja uusin versio on vuodelta 2019. Raportti laadittiin vastaamaan tulkinnallisesti epäselviin kansainvälisiin tilanteisiin, kuten verotusoikeuden jakamiseen ja kaksinkertaiseen

¹³³ OECD, 2019. Cross-border Income Tax Issues Arising from Employee Stock-Option Plans

verotuksen ehkäisemiseen ja tulon oikeaan kohdistamiseen, joita työsuhdeoptioiden yleistynyt esiintyminen rajat ylittävissä työskentelytilanteissa oli aiheuttanut. Raportin suositusten pohjalta OECD teki myöhemmin merkittävät lisäykset ja tarkennukset malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaariin, erityisesti kohtiin 12–12.15, jotka ohjaavat nykyään työsuhdeoptioiden verotusoikeuden jakamista kansainvälisissä tilanteissa¹³⁴.

OECD:n raportti toi esiin, kuinka vaihtelevaa optiotulojen verotus sen eri jäsenvaltioissa on. Verotuksen laukaiseva tapahtuma voi vaihdella suuresti, sillä se voi olla valtiosta riippuen optio-oikeuden saamishetki, sen ansainta-ajan päättymisen, option käyttö tai luovutus, rajoitusten poistuminen tai osakkeiden luovutushetki. Erilaisista verotuskäytännöistä johtuen tulo voi olla vaihtelevassa määrin joko osakkeiden luovutuksesta saatua tuloa tai ansiotuloa. Vastaavasti eri maissa on päädytty erilaisiin tulkintoihin siitä, mihin työskentelyjaksoon tulo kohdistuu. Koska ongelmat johtuvat raportin mukaan usein selvityksen erilaisesta arvioinnista tai verosopimuksen 15 artiklan erilaisesta tulkinnasta, komitea piti parhaana ratkaisuna sisällyttää kommentaariin periaatteita, joita sovelletaan tapauskohtaisesti tosiseikkojen perusteella.¹³⁵

Malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaari sisältää täten periaatteet siitä, miten optiotulo tulisi jakaa eri työskentelyvaltioiden kesken.¹³⁶ Kommentaarin pääsäännön mukaan työsuhdeoptioetu katsotaan ansaituksi nimenomaan sen ajanjakson aikana, jota edellytetään option käyttöoikeuden saamiseksi. Mikäli työntekijä on työskennellyt tänä aikana useassa eri valtiossa, tulee verotusoikeus jakaa työskentelyvaltioiden kesken työskentelypäivien suhteessa.¹³⁷ Tätä tulkintalinjaa myös Suomi soveltaa nykyisessä verotuskäytännössään työsuhdeoptioiden osalta.

¹³⁴ OECD:n malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaarin kohdat 12-12.15

¹³⁵ OECD, 2019. Cross-border Income Tax Issues Arising from Employee Stock-Option Plans

¹³⁶ OECD:n malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaarin kohdat 12.6-12.15

¹³⁷ OECD:n malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaarin kohta 12.14

Huomionarvoisena seikkana voidaan lisäksi nostaa malliverosopimuksen kommentaarin kohta 12.8, joka tekee eron varsinaisen ansainta-ajan (vesting period) ja niin sanotun odotusajan (blocking period) välillä. Tämä täsmennys on olennainen kertymisperiaatteen tarkastelun kannalta, nimittäin sen perusteella ainoastaan aika, jolloin työntekijältä edellytetään työpanosta option saamiseksi, kerryttää tuloa kyseiseen työskentelyvaltioon.¹³⁸ Pelkkä aikarajoitus ilman työssäoloehto ei täten kommentaarin mukaan tulisi vaikuttaa tulon allokaatioon. OECD:n linjaus korostaa taloudellisen tosiasiallisuuden periaatetta, jolloin tulon verotusoikeus on siinä valtiossa, missä työ on sen kertymisaikana tehty, riippumatta siitä, milloin tulo tosiasiallisesti käytetään tai minä ajankohtana se verotetaan.

Käytännön haasteet ja kaksinkertaisen verotuksen poistaminen

Vaikka oikeudelliset periaatteet ovat selkeytyneet KHO:n ratkaisun 2013:93 ja OECD:n malliverosopimuksen kommentaarin myötä, tutkielma osoittaa, että käytännön tasolla kansainvälisiin optiotilanteisiin liittyy edelleen haasteita. Tutkielmassa kuvatut tulon allokointilaskelmat ja kaksinkertaisen verotuksen poistamismenetelmät voivat vaikuttaa teoriassa selkeiltä, mutta käytännön soveltamisessa voi ilmetä merkittäviä haasteita, jotka voivat johtaa kaksinkertaisen verotuksen toteutumiseen verosopimuksen mukaisesta hyvitysmenettelystä huolimatta. Ongelmia aiheuttavat erityisesti tilanteet, joissa eri valtiot tulkitsevat optiotulon luonnetta tai verotusajankohtaa eri tavoin.

Vaikka Suomi noudattaa kertymisperiaatetta, toinen valtio saattaa verottaa optiota esimerkiksi sen käyttöhetkellä ilman vastaavaa periaatetta. Tämä johtaa tilanteeseen, jossa sama tulo voi tulla verotetuksi kahdessa valtiossa. Verosopimukset tarjoavat kaksinkertaisen verotuksen poistamiseksi erilaiset menetelmät haasteen ratkaisemiseksi verosopimuksesta riippuen, mutta kaksinkertaisen verotuksen poistamisen prosessi voi kuitenkin asettaa vaatimuksia ja velvoitteita sekä verovelvolliselle että työnantajalle jopa useassa eri valtiossa. Usein verovelvollisen on joka tapauksessa tarpeen jättää

¹³⁸ OECD:n malliverosopimuksen 15 artiklan kommentaarin kohta 12.8

veroilmoitus eri työskentelyvaltioihin, joihin työsuhdeoptiotulo kohdistuu, ja vaatia kaksinkertaisen verotuksen poistoa sekä osoittaa tulon allokatio eri työskentelyvaltioissa. Myös työnantajalle voi aiheutua raportointivelvoitteita eri valtioissa riippuen valtion kansallisesta lainsäädännöstä. Esimerkiksi pelkästään Suomessa työnantajan velvoitteisiin kuuluvat perinteisesti ennakonpidätyksen sekä mahdollisten sosiaalivakuutusmaksujen periminen palkkatulosta sekä veronalaisen palkkatulon raportoiminen tulorekisteriin viiden päivän kuluessa maksupäivästä.¹³⁹ Mahdolliset paikalliset velvoitteet Suomen velvoitteiden lisäksi on selvitettävä työskentelyvaltiosta.

Työnantajan raportointi- ja ennakonpidätysvelvollisuudet muodostuvat kansainvälisen työskentelyn kohdalla usein monimutkaisiksi. Työnantajan on pystyttävä seuraamaan työntekijän työskentelypäiviä eri valtioissa usean vuoden ajalta ja allokoidaan optiotulo oikein palkanlaskennassa. Virheet prosessissa voivat johtaa joko liian suureen tai liian pieneen ennakonpidätykseen, mikä voi aiheuttaa jälkikäteen korjaustarpeita ja hallinnollista taakkaa esimerkiksi takautuvan raportoinnin tai korjausten muodossa. Myös verovelvolliselta vaaditaan omalta osaltaan aktiivisuutta, sillä hänen on tunnistettava velvollisuutensa vaatia kaksinkertaisen verotuksen poistamista ja oltava valmis esittämään verottajalle yksityiskohtaiset laskelmat tulon kertymisestä eri valtioissa.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työsuhdeoptioiden verotus kansainvälisissä tilanteissa on onneksi siirtynyt Suomessa kohti kansainvälisesti yhtenäisempää ja verovelvolliselle ennustettavampaa käytäntöä. Suomen korkeimman hallinto-oikeuden omaksuma linja, joka nojaa vahvasti OECD:n malliverosopimuksen kommentaariin, on parantanut oikeusvarmuutta sitomalla verotusoikeuden tosiasialliseen työskentelyyn eri valtioissa.

¹³⁹ Verohallinto. 2024c. Työsuhdeoptioiden verotus. Luku 6, Työnantajan ilmoitukset tulorekisteriin

Vuonna 2026 työsuhdeoptioiden verotuksen toimintaympäristöön vaikuttaa kaksi merkittävää uudistusta ja linjausta, joilla on käytännön merkitystä kannustinjärjestelmien suunnittelulle sekä verotuksen ennakoitavuudelle. Lisäksi uudistukset avaavat uusia verosuunnittelumahdollisuuksia palkansaajille. Alkuvuonna 2026 avainhenkilölakia uudistettiin siten, että avainhenkilölain mukainen palkkatulon lähdevero aleni 1.1.2026 alkaen 32 prosentista 25 prosenttiin¹⁴⁰. Uudistuksessa laajennettiin lisäksi soveltamisalaa tietyin edellytyksin myös Suomeen palaaviin Suomen kansalaisiin, mikä voi lisätä Suomen houkuttelevuutta kansainvälisesti liikkuvien erityisosaaajien näkökulmasta ja muuttaa lisäksi osakepohjaisten palkitsemisjärjestelyjen kokonaisverorasitusta silloin, kun optioetu realisoituu avainhenkilölain soveltamisaikana.

Toisena merkittävänä uudistuksena työsuhdeoptioiden verotuksen näkökulmasta, Suomen hallitus linjasi huhtikuussa 2026 julkisen talouden suunnitelman yhteydessä työsuhdeoptioiden verotuksen uudistamisesta kasvuyritysten mahdollisuuksien vahvistamiseksi houkutella palvelukseensa osaavia työntekijöitä sekä parantaakseen osakepohjaisten kannustinjärjestelmien toimivuutta.¹⁴¹ Hallituksen linjauksen mukaan työsuhdeoptioiden verotuksen ajankohta siirretään listaamattomien yhtiöiden osakkeiden osalta työsuhdeoption käyttöhetkestä edun myyntihetkeen. Uudistus on merkittävä työsuhdeoptioiden verotuksen näkökulmasta, sillä optioedun verotuksen on perinteisesti Suomessa laukaissut niiden käyttöhetki, eli se hetki, jolloin optioita merkitään. Tämä on voinut tuottaa haasteita tilanteissa, joissa työntekijällä ei vielä ole likviditeettiä veron maksamiseen merkitessään osakkeet, mikäli työsuhdeoptioita merkittäessä palkitsemismalli ei ole sisältänyt esimerkiksi muuta rahamuotoista komponenttia osakemerkintöjen lisäksi. Usein osakepalkkiojärjestely onkin tämän vuoksi jouduttu toteuttamaan monissa palkitsemismalleissa esimerkiksi siten, että osa palkansaajan järjestelyn perusteella saamista osakkeista voidaan myydä välittömästi osakkeiden saamisen jälkeen osakepalkkiostaedusta menevien verojen kattamiseksi.

¹⁴⁰ Valtioneuvosto 2025. Talousarvioesitys vuodelle 2026.

¹⁴¹ Valtioneuvosto 2026. Kehysriihi 22.4.2026.

Toisaalta osa osakkeina maksettavasta palkkiosta on myös voitu maksaa osakkeiden sijasta rahana etuuden saamisesta muodostuvien verojen maksamista varten, mikä ei välttämättä ole ollut työntekijän palkitsemisen näkökulmasta tarkoituksenmukaista.

Uudistukset ovat keskeisiä Suomessa toimivien kasvuyhtiöiden kilpailukyvyyn sekä osajien palkitsemisen ja sitouttamisen näkökulmasta, sillä kasvuyhtiöt kilpailevat usein globaalisti parhaista osajista ¹⁴². Työsuhdeoptioiden verotuksen näkökulmasta nimenomaan verotuksen ajankohdan muutos on keskeinen elementti, joka vaikuttaa sekä verotuksen ennakoitavuuteen että kannustinjärjestelmän houkuttelevuuteen.

Tulevaisuudessa työelämän kansainvälistyminen, etätyön yleistyminen ja muu rajat ylittävä toiminta tulevat todennäköisesti lisäämään tilanteita, joissa työntekijät ansaitsevat ja kerryttävät muun muassa optiotuloja usean eri valtion alueella. Tämä kehitys korostaa entisestään tarvetta eri maiden veroviranomaisten väliselle yhteistyölle ja kansainvälisten tulkintojen harmonisoinnille. Vaikka nykyinen sääntely ja oikeuskäytäntö tarjoavat menetelmiä useimpien tilanteiden ratkaisemiseen, järjestelmän toimivuus edellyttää kaikilta osapuolilta, kuten veronsaajilta, työnantajilta ja työntekijöiltä, syvällistä ymmärrystä kansainvälisen vero-oikeuden periaatteista.

¹⁴² Valtioneuvosto 2026. Hallituksen kehysriihen tiedotustilaisuus 22.4.2026

Lähteet

- Edilex (2018). Uutiset. KHO:n äänestysratkaisu RSU-instrumenttien perusteella saadun tulon verottamisesta - KVL:n ennakkoratkaisua ei muutettu. 12.2.2018.
- Haapaniemi, O. (2006). Osakeperusteisten kannustinjärjestelmien verokohtelu.
- Helminen, M. (2001). Employee stock options and working abroad - a Finnish perspective. *Bulletin for international fiscal documentation*, (7), 287-289.
- Helminen, M. (2024). Kansainvälinen verotus. Päivittyvä hakuteos. *Alma Talent Oy*.
- Helminen, M. (2014). KHO 2013/1704 (93) ja OECD:n malliverosopimuksen kommentaarin merkitys verosopimusten tulkinnassa. In *Yritys, omistaja ja verotus-Juhlajulkaisu Seppo Penttilälle* (pp. 15-27). Edita.
- Hennig, C. J., Wang, N., & Yuan, X. (2006). Cross-Border Taxation of Employee Stock Options. *The ATA Journal of Legal Tax Research*, 4(1), 59-75.
- Kauhanen, J. (2012). Henkilöstövoimavarojen johtaminen (10.-11. p.). *Helsinki: Talentum*.
- Knuutinen, R. (2023). Työsuhdeoptioiden verotuskysymyksistä erityisesti KHO:n oikeuskäytännön valossa. Noudettu 4.1.2025 osoitteesta: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/liikejuridiikka/1000950003.pdf>
- Laitinen, M. & Peltomäki, T. (2024). Ennakkoperintä. Päivittyvä hakuteos. *Alma Talent Oy*.
- Lallukka, T. (2023). OECD:n malliverosopimuksen perusteet – vero-ohje 7.2.2023. Koulutusmateriaali. *Ajantieto Oy*.
- Myllymäki, J. (2015a). KHO 2014:66: johdon holdingyhtiö verotuksessa. *Lakimies 113 (2015): 2*. Noudettu 5.1.2024 osoitteesta: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/lakimies/151460008.pdf>
- Myllymäki, J. (2015b). Työsuhdeoptioiden verotuksen erityiskysymyksiä henkilöverotuksessa ja ennakkoperinnässä, osa I. Noudettu 4.1.2025 osoitteesta: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/verotuslehti/153290002.pdf>
- Myllymäki, J. (2015c). Työsuhdeoptioiden verotuksen erityiskysymyksiä henkilöverotuksessa ja ennakkoperinnässä, osa II. Noudettu 4.1.2025 osoitteesta: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/verotuslehti/156030003.pdf>

- Myllymäki, J. (2021). Sijoitusvakuutukset rajat ylittävissä tilanteissa, Osa II (referee-artikkeli). Noudettu 12.1.2025 osoitteesta: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/verotuslehti/232040008.pdf>
- Myllymäki, J. (2023). Osakeperusteiset kannustinjärjestelmät. *Tilisanomat*. Noudettu 19.1.2025 osoitteesta: <https://tilisanomat.fi/palkka-ja-henkilostohallinto/osakeperusteiset-kannustinjarjestelmat>
- Myrsky, M. (2011). Ennakkopäätökset verotuksessa (1. painos.). *Talentum Media Oy*.
- Mäkinen, M. (2007). Tutkimuksia työsuhteoptioista ja toimitusjohtajien palkkauksesta. *Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos (ETLA)*. Noudettu 6.1.2025 osoitteesta: <https://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/images/stories/kak/kak22007/kak22007makinen.pdf>
- Nykänen, P., & Nieminen, M. (2023). *Tuloverolain kommentaari*. Alma Talent.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2002). OECD Invites Comments on Cross-border Tax Issues Raised by Employee Stock-options. Noudettu 12.5.2026 osoitteesta: [pdf](#)
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2006). Tax Policy Studies No. 11. The Taxation of Employee Stock Options. Noudettu 12.5.2026 osoitteesta: [The Taxation of Employee Stock Options | OECD](#)
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2019). Cross-border Income Tax Issues Arising from Employee Stock-Option Plans. Noudettu 6.1.2025 osoitteesta: [Reports and research papers | OECD](#)
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2014). Model Tax Convention on Income and on Capital 2014. Noudettu 19.1.2025 osoitteesta: [Model Tax Convention on Income and on Capital 2014 \(Full Version\) | OECD](#)
- Tilisanomat (2013). Professori Marjaana Helminen: Verotuksen pitää olla ennustettavaa. Noudettu 11.1.2025 osoitteesta: <https://tilisanomat.fi/tyo-ja-ura/professori-mariaana-helminen-verotuksen-pitaa-olla-ennustettavaa>
- Valtioneuvosto (2025). Talousarvioesitys vuodelle 2026. Noudettu

25.4.2026 osoitteesta: [Orpon hallitus: Hallituksen päätökset tukevat alkavaa talouskasvua - Valtioneuvosto](#)

Valtioneuvosto (2026). Hallituksen kehysriihen tiedotustilaisuus 22.4.2026. Noudettu

25.4.2026 osoitteesta: [Hallituksen budjettiriihen tiedotustilaisuuden esitysmateriaali](#)

Valtioneuvosto (2026). Kehysriihi 22.4.2026. Noudettu 25.4.2026 osoitteesta:

[Orpon hallitus: Epävarmuuden ajassa tarvitaan luottamusta ja kasvua vahvistavia toimia - Valtioneuvosto](#)

Verohallinto (2026). Avainhenkilöiden lähdevero alenee 1.1.2026 – verokorttia ei

tarvitse uusia. Noudettu 25.4.2026 osoitteesta: [Ulkomailta tulevan avainhenkilön lähdevero alenee - vero.fi](#)

Verohallinto (2025). Ulkomainen avainhenkilö – voit maksaa palkastasi lähdeveroa.

Annettu 5.12.2025. Noudettu 25.4.2026 osoitteesta: [Ulkomaiset avainhenkilöt - vero.fi](#)

Verohallinto (2026b). Valtion tuloveroasteikko 2026. Noudettu 25.4.2026 osoitteesta:

[Ansiotulot - vero.fi](#)

Wahlroos, H. (2010). Luovutusrajoitukset työsuhdeoption ja osakepalkkion

verotuksessa. Noudettu 6.1.2025 osoitteesta: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/verotuslehti/101470008.pdf>

Wahlroos, H. (2021). Työsuhdeoptioiden verotusta tulisi muuttaa. Noudettu 6.1.2025

osoitteesta: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/verotuslehti/227660003.pdf>

Virallislähteet

HE 175/1994 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi tuloverolain muuttamisesta.

HE 73/2020 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöntien verotusta koskevaksi sääntelyksi.

Verohallinto. (2019). Palkka ja työkorvaus verotuksessa. Annettu 4.1.2019.

Diariinumero VH/3003/00.01.00/2018

Verohallinto. (2025). Avainhenkilöiden verotus. Annettu 8.12.2025. Diaarinumero VH/7327/00.01.00/2025.

Verohallinto. (2025a). Työsuhdeoption ja työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus kansainvälisissä tilanteissa. Annettu 16.5.2025. Diaarinumero VH/8015/00.01.00/2024.

Verohallinto. (2025b). Ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän verotus. Annettu 29.1.2025. Diaarinumero VH/7163/00.01.00/2024.

Verohallinto. (2025c). Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus sekä verosopimuksen mukainen asuminen - luonnolliset henkilöt. Annettu 29.1.2025. Diaarinumero VH/184/00.01.00/2025.

Verohallinto. (2023). Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus sekä verosopimuksen mukainen asuminen - luonnolliset henkilöt. Annettu 27.3.2023. Diaarinumero VH/1482/00.01.00/2023.

Verohallinto. (2023b). Verosopimusten artiklat. Annettu 7.2.2023. Diaarinumero VH/6226/00.01.00/2022.

Verohallinto. (2024a). Hallintoelimen jäsenen ja toimitusjohtajan palkkion verotus. Annettu 27.4.2024. Diaarinumero VH/6269/00.01.00/2023

Verohallinto. (2024b). Rajoitetusti verovelvollisen tulon verotus - luonnolliset henkilöt. Annettu 20.9.2024. Diaarinumero VH/2096/00.01.00/2023

Verohallinto. (2024c). Työsuhdeoptioiden verotus. Annettu 19.12.2024. Diaarinumero VH/7145/00.01.00/2024.

Verohallinto. (2024d). Ulkomaantyöskentelystä saatua palkkaa koskeva kuuden kuukauden sääntö. Annettu 10.1.2024. Diaarinumero VH/6130/00.01.00/2023.

Verohallinto. (2024e). Kansainvälisen kaksinkertaisen verotuksen poistaminen luonnollisten henkilöiden verotuksessa. Annettu 13.8.2024. Diaarinumero VH/5150/00.01.00/2024.

Lait

Laki ulkomailta tulevan palkansaajan lähdeverosta 22.12.1995/1551

Laki ulkomailta tulevan palkansaajan lähdeverosta annetun lain muuttamisesta
5.12.2025/1144

Tuloverolaki 30.12.1992/1535

Oikeustapausluettelo

Korkein hallinto-oikeus

KHO 1998:56

KHO 2009:8

KHO 20.4.2010/823

KHO 9.12.2011 taltio 3521

KHO 2013:93

Keskusverolautakunnan ennakkoratkaisut

KVL 2001/57

KVL 2002/29

KVL 2008/16