



**TURUN
YLIOPISTO**
Kauppakorkeakoulu

Kannustinpalkkioiden verotus

Yritysjuridiikan
kandidaatintutkielma

Laatija:
Konsta Gröndahl

Ohjaaja:
Professori Reijo Knuutinen

15.4.2024

Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Kandidaatintutkielma

Oppiaine: Yritysjuridiikka

Tekijä: Konsta Gröndahl

Otsikko: Kannustinpalkkioiden verotus

Ohjaaja: Professori Reijo Knuutinen

Sivumäärä: 25 sivua

Päivämäärä: 15.4.2024

Työntekijän palkka maksetaan useimmiten rahana. Työntekijän rooliksi jää suorittaa työtehtävnsä työ sopimuksessa sovitulla tavalla. Erilaiset kannustinpalkkiojärjestelmät ovat työnantajayrityksen kannalta kiinnostava tapa järjestää palkkaus uudelleen niin, että työntekijä saadaan sitoutettua yritykseen. Kandidaatintutkielman tutkimusongelmana tarkastellaan erilaisten kannustinpalkkiojärjestelmien verotusta. Erityisesti tarkastelun kohteena ovat henkilöstöanti, työsuhteoptiot ja osinkopalkkiot. Tutkielma on tehty lainopillisella metodilla. Tutkielman tavoitteena on luoda selkeä kuva kannustinpalkkioiden verotukseen liittyvästä lainsäädännöstä ja oikeuskäytännöstä.

Kannustinpalkkioita pidetään Suomen tuloverotuksessa ansiotulona. Muuna kuin rahana maksettavat kannustinpalkkiot eivät ole poikkeus useista pääomatuloa muistuttavista piirteistä huolimatta. Lainsäätjä on tulkinnut kannustinpalkkiot palkan jatkeeksi, ja siten ansiotuloksi.

Kannustinpalkkion verotuksellisen arvon määrittämiseen liittyy haasteita, jotka tulee ratkaista, jotta tiedetään palkkiosta maksettavan veron määrän. Palkkion arvo tulee määrittää laissa säädetyllä tavalla. Jos työntekijä on itse maksanut jotain palkkiosta, vähennetään tämä summa palkkion verotuksellisesta arvosta. Arvonmäärittämisen kannalta tulee myös tietää, milloin arvonmäärittäminen tehdään. Julkisen yhtiön henkilöstöannissa arvon määrittäminen on sidottu annista tehdyn päätöksen ajankohtaan. Muissa yhtiöissä henkilöstöanti arvostetaan annin alkamishetken mukaan. Työsuhdeoptiot arvostetaan vasta option käyttöhetskellä. Osakepalkkiot arvostetaan sillä hetkellä, jolloin edunsaaja saa edun. Nykyisen oikeuskäytännön valossa arvostamisajankohtaan ei vaikuta mahdolliset luovutusrajoitteet.

Verotuksen kannalta on myös selvítettävä, kenelle mahdollinen kannustinpalkkio on tarjottu. Henkilöstöannin tapauksessa annin on oltava tarjolla henkilöstön enemmistölle, eli oikeuskäytännön mukaan yli 50 prosentille työntekijöistä. Työsuhdeoptioissa on selvítettävä, onko optioita laskettu liikkeelle samoilla ehdoilla myös muille kuin yhtiön työntekijöille. Markkinahintainen optio on työsuhdeoptio ja verotetaan ansiotulona, jos optiota on tarjottu työsuhteen perusteella vain työntekijöille. Jos samaa optiota on samoilla ehdoilla tarjottu myös muille kuin työntekijöille, kyse ei ole työsuhdeoptiosta ja tulot verotetaan pääomatuloina.

Kannustinpalkkioiden verotuksessa palkkiojärjestelmän tekninen toteutus saattaa vaikuttaa merkittävästikin tulon verotukseen. Palkkiojärjestelmien kohtelu verotuksessa ei ole tasavertaista verrattuna toisiinsa tai muihin ulkopuolisen sijoittajan instrumentteihin. Nykyisellä lainsäädännöllä työsuhteessa olevalla henkilöllä on verotuksellisesti heikompi asema kuin ulkopuolisella sijoittajalla.

Avainsanat: kannustinpalkkio, verotus

SISÄLLYS

Lyhenteet	5
1 Johdanto	6
1.1 Tutkielman taustaa	6
1.2 Tutkielman tavoitteet	6
2 Tulovero Suomessa	8
2.1 Verotus yleisesti	8
2.2 Pääomatulo	8
2.3 Ansiotulo	9
2.4 Rajavedot	11
3 Kannustinpalkkiot	13
3.1 Kannustinpalkkioiden tarkoitus	13
3.2 Työsuhteeseen perustuva osakeanti	14
3.3 Työsuhdeoptiot	16
3.4 Osakepalkkiot	19
4 Yhteenveto	23
Lähteet	24
Kirjallisuus	24
Virallis- ja puolivirallislähteet	24
Oikeustapausluettelo	25

Lyhenteet

HE	Hallituksen esitys
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KVL	Keskusverolautakunta
TVL	Tuloverolaki 30.12.1992/1535

1 Johdanto

1.1 Tutkielman taustaa

Työntekijän palkkaus voidaan toteuttaa hyvin monella eri tavalla. Palkkaus saattaa olla työaikaperusteista tai tulosperusteista. Useimmissa tapauksissa palkka maksetaan rahana. On kuitenkin syytä, miksi kannattaa valita palkkiojärjestelmä, jossa kaikki palkat eivät ole kokonaan rahaa. Tällaisia järjestelmiä ovat esimerkiksi tietyt kannustinpalkkiojärjestelmät.

Kannustinpalkkiojärjestelmien tavoite on sitouttaa työntekijöitä tai yrityksen johtoa yrityksen menestykseen. Näin motivoidaan kaikkia osapuolia toimimaan mahdollisimman tehokkaasti yrityksen etujen mukaisesti. Useimmiten kannustinpalkkiojärjestelmät perustuvat provisioihin, osakepalkkioihin tai optioihin.

Erilaisista kannustinjärjestelmistä saatavat tulot ovat veronalaista tuloa. Rahana saatavien tulojen määrä on helppo määrittää saadun rahasumman perusteella. Osakkeina tai optioina saatavien tulojen verotuksessa huomioitavan arvon määrittämiseen liittyy useita epäselvyyksiä.

1.2 Tutkielman tavoitteet

Tämän tutkielman tavoitteena on käydä kattavasti läpi henkilöstöannin, työsuhdeoptioiden ja osakepalkkioiden verotukseen liittyvää lainsäädäntöä ja oikeuslähteitä. Tämän luetuun lukija ymmärtää näiden kannustinpalkkioiden verotukseen vaikuttavat tekijät ja näin ollen osaa määrittellä kannustinpalkkion verotuksellisen arvon. Tutkielma vastaa kysymykseen, miten kannustinpalkkioita verotetaan.

Tutkielma on toteutettu lainopillisesta näkökulmasta. Tavoitteena on siten tehdä objektiivinen ja informatiivinen katsaus kannustinpalkkioiden verotukseen. Tarkastelu tehdään pääasiallisesti työntekijän näkökulmasta, eli tutkielmassa ei perehdytä työnantajan verosuunnitteluun, vaikkakin myös työnantajan vastuita ja velvollisuuksia verotukseen liittyen käydään läpi.

Tutkielmassa perehdytään ensin yleisellä tasolla Suomen tuloverotukseen. Tämä on tutkielman lopullisen ymmärtämisen kannalta kriittinen osa, joka lukijan tulee sisäistää ymmärtääkseen tulolajin merkityksen verotuksen kannalta. Tämän jälkeen perehdytään

kannustinpalkkioihin ja erityisesti henkilöstöantiin, työsuhdeoptioihin ja osakepalkkioihin. Tutkielma käsittelee kannustinpalkkiojärjestelmiä ensin yleisellä tasolla ja tämän jälkeen perehtyy henkilöstöantiin, työsuhdeoptioihin ja osakepalkkioihin yksityiskohtaisesti omina osioinaan. Erilaisia kannustinpalkkioita käsitellessä perehdytään ensin kannustinpalkkion luonteeseen ja tämän jälkeen kyseisen palkkiotyypin verotukselliseen kohteluun.

Jokaisen kannustinpalkkion kohdalla tutkielma nostaa esille juuri kyseiseen kannustinpalkkioon liittyviä keskeisiä ongelmakohtia. Käsiteltävien kannustinpalkkioiden välillä on yhtäläisyyksiä ja niitä koskee osittain samat lait ja oikeuskäytännöt. Tämän takia tutkielma ei käsittele kaikkia samoja kysymyksiä jokaisen palkkiotyypin kohdalla, vaan tarkoitus on keskittyä juuri kyseisen palkkiotyypin keskeisiin kysymyksiin.

2 Tulovero Suomessa

2.1 Verotus yleisesti

Tuloverolain 29 §:ssä säädetään, että veronalaista tuloa ovat kaikki verovelvollisen rahana tai rahanarvoisena etuutena saamat tulot.¹ TVL 9 §:ssä määritellään Suomessa verovelvolliset seuraavalla tavalla.

Velvollinen suorittamaan veroa tulon perusteella on:

1. verovuonna Suomessa asunut henkilö, kotimainen yhteisö, ulkomailla perustettu tai rekisteröity yhteisö, jonka tosiasiallinen johtopaikka sijaitsee Suomessa, yhteisetus ja kuolinpesä täältä ja muualta saamastaan tulosta (yleinen verovelvollisuus);
2. henkilö, joka verovuonna ei ole asunut Suomessa, sekä muu kuin 1 kohdassa tarkoitettu ulkomainen yhteisö täältä saamastaan tulosta (rajoitettu verovelvollisuus).

Yleisesti verovelvolliset ovat siis verovelvollisia Suomeen kaikesta saamastaan tulosta. Rajoitetusti verovelvolliset ovat verovelvollisia Suomeen ainoastaan täältä saamastaan tulosta, eivätkä ollenkaan muualta saamistaan tuloista.

Tutkielman näkökulman takia tässä tutkielmassa perehdytään verovelvollisista erityisesti luonnollisiin henkilöihin. Luonnollisen henkilön tulot jaetaan kahteen tulolajiin, joita ovat pääomatulo ja ansiotulo. Näistä kummastakin tulolajista ja niiden verotuksesta on säädetty erikseen omissa laeissaan, ja siksi tutkielma käsittelee kummankin tulolajin verotuksen erillisenä osana. On kuitenkin huomioitava, ettei tulojen jaottelu näihin kahteen tuloluokkaan ole aina yksiselitteistä.

2.2 Pääomatulo

Pääomatuloa on omaisuuden tuotto, omaisuuden luovutuksesta saatu voitto ja muu sellainen tulo, jota varallisuuden voidaan katsoa kerryttäneen.² Määrittely on tyhjentävä, eli mikään määritelmän ulkopuolelle jäävä tulo ei ole pääomatuloa.³ Pääomatuloista vero maksetaan vain valtiolle. Valtio ohjaa osan näistä verotuloista kunnille kuntien

¹ Tuloverolaki 1535/1992, TVL.

² TVL 32 §.

³ Verohallinnon ohje: Ansiotulojen verotus.

oikeuksien mukaan, jolloin kunnilla ei ole erillistä verotusoikeutta pääomatuloihin.⁴ Veroa suoritetaan pääomatuloista 30 prosenttia. Siltä osin kuin verovelvollisen verotettavan pääomatulon määrä ylittää 30 000 euroa, pääomatulosta suoritetaan veroa 34 prosenttia.⁵

Verotettava pääomatulo lasketaan vähentämällä pääomatulosta luonnolliset vähennykset, korot, TVL 59 §:ssä tarkoitettu tulolähteen tappio sekä aikaisemmilta vuosilta vahvistetut pääomatulolajin tappiot. Luonnollisia vähennyksiä ovat tulon hankkimisesta ja säilyttämisestä aiheutuvat kulut.⁶ Pääomatulosta tehtävistä vähennyksistä säädetään tarkemmin TVL 54–60 §:ssä. Korot ovat vähennyskelpoisia, kun ne kohdistuvat veronalaisen pääomatulon hankkimiseen. Tässä tapauksessa myös TVL 33 a-33 d §:n nojalla osittain verovapaa osinkotulo huomioidaan veronalaisena pääomatulona, eli sen hankkimiseen kohdistuneen lainan korot ovat vähennyskelpoisia.⁷ Asuntolainan korko on ollut aiemmin osittain vähennyskelpoista, mutta 1.1.2023 alkaen koron vähennysoikeus on poistunut kokonaan.⁸ Kuitenkin vuokraamistarkoitukseen hankitun asunnon lainan korko on vähennyskelpoista, jos peritty vuokra vastaa käypää vuokratasoa.⁹ Vähennysten jälkeen saatavasta puhtaasta pääomatulosta vähennetään vielä kyseisen vuoden luovutustappiot. Näin saadaan lopullinen pääomatulo, josta veron määrä lasketaan.

2.3 Ansiotulo

TVL 61 §:ssä säädetään, että ansiotuloa on muu tulo kuin pääomatulo. Toisin kuin pääomatulosta, TVL 1 § nojalla ansiotulosta suoritetaan veroa valtion lisäksi kunnille ja mahdollisesti myös seurakunnalle, jos sellaiseen kuuluu. Ansiotulosta valtiolle maksettava vero on TVL 124 §:n 1 momentissa säädetyn perusteella progressiivinen, eli veroprosentti kasvaa tulojen lisääntyessä. TVL 124 §:n 5 momentin mukaan jokaisen vuoden ansiotulon verotuksessa sovellettava veroasteikko säädetään erikseen. Kunnat päättävät itse omasta tuloveroprosentistaan Kuntalain 111 §:n nojalla.¹⁰ Lain verotusmenetelystä 91 a §:ssä säädetyn mukaisesti kunnat ja seurakunnat tekevät päätökset ja

⁴ TVL 1 §.

⁵ TVL 124 §.

⁶ TVL 29 - 30 §.

⁷ TVL 58 §.

⁸ Verohallinnon ohje: Verotettavan tulon laskeminen henkilöverotuksessa.

⁹ Verohallinnon ohje: Korkojen vähentäminen henkilöverotuksessa.

¹⁰ Kuntalaki 410/2015.

ilmoittavat päätöksensä omista veroprosenteistaan Verohallinnolle.¹¹ Verohallinto julkaisee nämä päätetyt veroprosentit vuosittain omilla sivuillaan.¹² Kunnallisvero on tasa-vero, eli jokainen maksaa kunnan päättämän veroprosentin mukaisesti veroja tuloistaan riippumatta. Todellisuudessa kuitenkin myös kunnalliseen veroon syntyy progressiota erityisesti pienituloisten kohdalla erilaisten verovähennysten muodossa, eikä erittäin pienistä tuloista kunnallisveroa makseta ollenkaan.¹³ Verojen lisäksi ansiotuloista maksetaan veron kaltaisina maksuina sairausvakuutusmaksu ja työttömyysvakuutusmaksu. Näistä säädetään erikseen Sairasvakuutuslaissa ja Laissa työttömyysetuuksien rahoituksesta.¹⁴

Tavallisimpia ansiotuloja ovat työstä maksettu palkka ja eläke. Myös muut työnantajan työstä maksamat korvaukset, palkkiot tai muuna kuin rahana annetut etuudet lasketaan ansiotuloksi.¹⁵ 64–70 §:ssä säädetään tarkemmin muuna kuin rahana annetuista, palkkaan rinnastettavista eduista, jotka näin ollen huomioidaan ansiotulona verotuksessa. Tällaisia ansiotuloon rinnastettavia etuuksia ovat esimerkiksi luontoisedut, kuten asuntoetu ja autoetu, joiden käypien arvojen laskentaperusteet Verohallinto määrää vuosittain.¹⁶ Etujen käypien arvojen laskentaperusteita määrätään osittain laissa ja osittain Verohallinnon toimesta. Keskeistä kuitenkin on, että kaikki muuna kuin rahana maksetut työsuhteen ehtoihin kuuluvat edut huomioidaan käypinä arvoina verotuksessa ja täten myös verotettavan ansiotulon määrässä.

Luontoisetujen lisäksi työntekijöillä voi olla henkilökuntaetuja, jotka ovat työnantajan työntekijöille tarjoamia etuja, jotka eivät ole työntekijän työsuhteen ehtoja. Henkilökuntaedut voivat olla veronalaisia tai verovapaita. Edut saattavat olla myös vain osittain veronalaista tuloa. Verovapaat henkilökuntaedut ovat koko henkilökunnalle tarjottavia TVL 69 §:ssä lueteltavia etuja. Lähtökohtaisesti vain laissa juuri verovapaiksi säädetty edut ovat verovapaita, mutta lista ei silti ole ehdoton. Keskeisin erottava tekijä verovapaan ja veronalaisen henkilökuntaedun välillä on edun kohderyhmä, eli onko etu kohdennettu kaikille työntekijöille vai onko kyseessä vain yksittäisten työntekijöiden etu.

¹¹ Laki verotusmenettelyistä 1558/1995.

¹² Ks. esimerkkinä Verohallinnon päätös: Kuntien ja seurakuntien tuloveroprosentit vuonna 2024.

¹³ Knuutinen 2017b s. 380–381.

¹⁴ Sairasvakuutuslaki 1224/2004 ja Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta 555/1998.

¹⁵ Verohallinnon ohje: Ansiotulojen verotus.

¹⁶ Ks. esimerkkinä Verohallinnon päätös: Verohallinnon päätös vuodelta 2024 toimitettavassa verotuksessa noudatettavista luontoisetujen laskentaperusteista.

Veronalainen henkilökuntaetu on luontoisetujen tapaan veronalaista, mutta siitä ei makseta veronomaisia sosiaaliturvamaksuja.¹⁷

Kuten pääomatulosta, myös ansiotulosta tehdään vähennyksiä, jotta saadaan selville lopullinen verotettava ansiotulo. Ansiotulosta vähennetään luonnolliset vähennykset eli tulonhankkimismenot, joista säädetään TVL 31 §:ssä ja TVL 93-95 a §:ssä. Näiden lisäksi puhtaasta ansiotulosta tehdään erillisiä vähennyksiä valtion- ja kunnallisverotukseen. Näistä vähennyksiä koskevat säädökset ovat TVL 96-98 a §, 100 §, 105–106 §. Lisäksi TVL:n 125–127 e §:ssä ovat säännökset verosta tehtävistä vähennyksistä. Myös alijäämähyvitys vähennetään verosta.¹⁸

2.4 Rajavedot

Kuten aiemmasta erittelystä huomataan, tulolajin määrittäminen on äärimmäisen tärkeä osa verotusta. Eri tulolajeja koskee eri lainsäädännöt lähes kaikilta osin. Erilaisia tuloja kohdellaan eri tavoin, ja näin ollen tulon saajan kannalta tulon luokittelu saattaa vaikuttaa merkittävästi veron määrään. Erityisesti ansiotulon verotuksen progressio saattaa luoda merkittäviä eroja ansiotulon ja pääomatulon veron suuruuteen. Siksi tulon saajalla saattaa olla intressi järjestää tulonsa niin, että ne ovat tiettyä tulolajia.

Useimmissa tapauksissa tulolajin määrittäminen on yksinkertaista. TVL 32 ja 61 § pyrkivät erittelemään pääomatulot ja ansiotulot mahdollisimman selkeästi. Myös oikeuskirjallisuudessa on pyritty tekemään tätä erottelua selkeyttäviä rajavetoja tulojen luonteen mukaan. Ylä-Liedenpohja tulkitsee artikkelissaan, että tulolajien erottavana tekijänä voidaan pitää sitä, että ansiotulo on koko saadulta rahasummaltaan tai rahanarvoiselta edultaan tuloa, kun taaskin pääomatuloa on saadusta rahasummasta tai rahanarvoisesta edusta vain investoinnin arvon ylittävä osuus. Ansiotulo on myös lähes välittömästi saatavaa tuloa, kun taas pääomatulot vaativat aikaa ja tuottavat tuloa vasta tietyn ajanjakson kuluttua.¹⁹ Toisaalta Knuutinen pitää jo sitä, että tulon saaminen vaatii investointia, tietynlaisena tulolajien erottajana.²⁰ Näiden tietojen pohjalta on perusteltua tehdä karkea yleistys, että ansiotulo on työstä maksettavaa palkkaa ja pääomatulot ovat sijoituksista

¹⁷ Ks. henkilökuntaeduista Karttunen – Pasanen 2019 s. 23–24.

¹⁸ Verohallinnon ohje: Verotettavan tulon laskeminen henkilöverotuksessa.

¹⁹ Ylä-Liedenpohja 1999 s. 24.

²⁰ Knuutinen 2017b s. 381.

saatuja tuottoja. Tämä erottelu pitää useimmissa tapauksissa paikkansa, mutta on myös tilanteita, joissa ansiotulo ei liity työn tekemiseen.

Verohallinnon ohjeessa ansiotulojen verotuksesta annetaan esimerkkejä ansiotuloista, joihin ei liity työn tekemistä. Peitelty osinko on ansiotuloa TVL 62 §:n 2 momentin nojalla. Oikeuskäytännön mukaan takauspalkkiot ovat ansiotuloa. Myös ansiotulon ja jonkin muun tulon, esimerkiksi lahjan, rajaveto saattaa olla epäselvä. Verohallinto nostaa tähän liittyen korkeimman hallinto-oikeuden vuosikirjapäätökset KHO 2014:4, KHO 2014:5 ja KHO 2014:6 esimerkiksi luomaan rajavetoa ansiotulon ja lahjan välille.²¹ Näihin aiempiin rinnastettavalla tavalla kannustinpalkkiot eivät vaadi suoranaisesti työn tekemistä ja rajaveto ansiotulon ja pääomatulon välillä on joissain tilanteissa haastava. Tätä rajavetoa käsitetään myöhemmin yksittäisiä kannustinpalkkioita tarkastellessa.

²¹ Verohallinnon ohje: Ansiotulojen verotus.

3 Kannustinpalkkiot

3.1 Kannustinpalkkioiden tarkoitus

Työsopimuslaissa säädetään, että työsuhteessa työntekijän velvollisuus on suorittaa työ- sopimuksen mukaisesti töitä työnantajalle. Työnantajan velvollisuus on maksaa palkkaa työsopimuksessa sovitulla tavalla.²² Tällainen sopimus asettaa tietyn vaatimustason työntekijälle, mutta ei kannusta ylittämään sitä. Siten työntekijän tavoite ja kiinnostus ovat sopimuksessa sovitun täyttämässä, eikä yrityksen menestyksessä. Tämä aiheuttaa ristiriidan työnantajan ja työntekijän välille, ja kannustinpalkkiot ovat yksi tapa ratkaista tämä ristiriita.

Kannustinpalkkiolla voidaan järjestää työntekijän palkkaus osittain tai kokonaan. Ver- rattuna perinteiseen kuukausi- tai tuntipalkkaukseen, kannustinpalkkioiden tavoitteena on sitouttaa työntekijä ja työntekijän palkka hänen työnantajalleen tuottamaan tuottoon tai työnantajayrityksen menestykseen. Kannustinpalkkiot ovat erityisen yleisiä yrityksen johdon palkitsemisessa, mutta erilaisia palkitsemismenetelmiä käytetään myös muissa työtehtävissä, joiden tuloksen mittaaminen on helppoa, kuten myynissä.

Kannustinjärjestelmiä on monenlaisia. Palkkio saattaa olla tulokseen sidottu rahallinen bonus, joka maksetaan, jos tietyt tulostavoitteet täyttyvät. Toisaalta kannustinpalkkio saattaa olla myyntitiimille järjestettävä virkistyspäivä. Kannustinjärjestelmä voi myös perustua erilaisiin sijoitusinstrumentteihin. Tässä tutkielmassa keskitytään näistä vaihto- ehdoista osakkeina ja optioina järjestettäviin kannustinjärjestelmiin.

Osakkeina ja optioina järjestetyt kannustimet sitouttavat työntekijät yksittäisen tuloksen lisäksi yrityksen pitkän tähtäimen menestykseen. Näin järjestetty kannustinjärjestelmä ei myöskään välttämättä vaadi tarkkoja tulosmittareita toimiakseen, vaan palkkiojärjes- telmä toimii myös heikosti mitattavien tehtävien kannustimena. Osakkeiden ja optioiden arvon kasvaessa työntekijän palkkio kasvaa. Näin ollen yrityksen menestyksen kautta saavutettu arvonnousu välittyy suoraan työntekijän palkkion suuruuteen.

²² Työsopimuslaki 55/2001, TSL.

3.2 Työsuhteeseen perustuva osakeanti

Työsuhteeseen perustuva ja työntekijöille tarjottava osakeanti on yksi osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä. Työsuhteeseen perustuvalla osakeannilla eli henkilöstöannilla tarkoitetaan kyseisen osakeyhtiön työntekijöille tarjottua osakeantia, joka antaa työntekijöille mahdollisuuden sijoittaa yhtiöön ja hyötyä näin yhtiön menestyksestä. Henkilöstöanti ei ole yksittäiselle työntekijälle kohdennettu etu, vaan useimmiten henkilöstöanti on suunnattu työntekijäenemmistölle. Yhtiön näkökulmasta henkilöstöannin tavoite on sitouttaa työntekijöitä ja samansuuntaistaa työntekijöiden ja yrityksen omistajien tavoitteita. Henkilöstöanti toimii siinä tehokkaasti, koska sen avulla työntekijöistä tehdään omistajia, jolloin yrityksen menestymisestä ja voiton tavoittelusta tulee automaattisesti yhteinen tavoite.

Usein henkilöstöannissa osakkeiden merkintähinta on todellista markkinahintaa matalampi palkitakseen työntekijöitä ja kannustaakseen työntekijöitä osallistumaan antiin. Osakkeiden alihinnoittelu on pieni tappio yritykselle, mutta toimii tehokkaana kannustimena työntekijöille. Työntekijät saavat lähes automaattisesti tuottoa jokaisesta alle markkinahintaan merkitsemistään osakkeista. Tämä lasketaan rahanarvoiseksi hyödyksi ja näin ollen se on huomioitava verotuksessa.

Työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotuksesta säädetään TVL 66 §:n 1 momentissa seuraavalla tavalla:

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

Verotuksen kannalta on siis olennaista selvittää, kenelle henkilöstöanti on suunnattu ja mikä on osakkeiden käypä arvo. Julkisen kaupankäynnin kohteena olevien osakkeiden käyvästä arvosta säädetään TVL 66 §:n 2 momentissa:

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

Muissa kuin julkisen kaupankäynnin kohteena olevissa yhtiöissä osakkeelle lasketaan matemaattinen käypä arvo. TVL 66 a §:n 1 momentissa säädetään, että käypä arvo lasketaan varojen arvostamisesta verotuksessa annetun lain 9 §:ssä säädetyllä tavalla.²³ Viimeisen vahvistetun tilinpäätöksen mukainen nettovarallisuus jaetaan yhtiön ulkona olevien osakkeiden määrällä. Jos kuitenkin viimeisen tilikauden ja osakeannin merkintäajan alkamisen välisenä aikana yhtiö on saanut oman pääoman sijoituksia, lisätään ne yrityksen nettovarallisuuteen. Jos yhtiö on vastaavassa ajanjaksossa päättänyt jaettavista osingoista tai päättänyt oman pääoman sijoituksista, vähennetään ne nettovarallisuudesta. Myös tässä ajanjaksossa tapahtuneet yritysjärjestelyt vaikuttavat nettovarallisuuden laskemiseen ja ne huomioidaan oikaisemalla nettovarallisuutta noudattaen varojen arvostamisesta verotuksessa annetun lain 11 ja 13 §:n säännöksiä.

Osakkeiden arvostamisen ajankohta poikkeaa hieman riippuen siitä, onko kyseessä julkisen kaupankäynnin kohteena oleva yhtiö. Julkisen kaupankäynnin kohteena olevan yhtiön osakkeet arvostetaan henkilöstöannissa TVL 66.2 §:n nojalla osakeantipäätöksen sitoutettuna ajankohtana. Muissa kuin julkisen kaupankäynnin kohteena olevissa yhtiöissä henkilöstöannin osakkeiden käyvän arvon määrittelyn ajankohta on sidottu itse annin alkamisajankohtaan. Tämä ei välttämättä aiheuta merkittäviä muutoksia osakkeiden arvostamisessa, mutta on kuitenkin tärkeä huomioitava seikka.

Henkilöstöannin suuntaamisesta TVL mainitsee vain vaatimuksen, että edun on oltava enemmistön käytössä, jotta alennus olisi verovapaata 10 prosenttiin asti. Enemmistön määritelmä jää oikeuskäytännön määriteltäväksi. Julkisten osakeyhtiöiden henkilöstöannista säättävän TVL 66 §:n 1 momentissa tarkoitetuksi enemmistöksi on soveltamiskäytännöissä tulkittu yli puolet yhtiön työntekijöistä. Yhtiötä voidaan tarkastella tässä tapauksessa joko yhtiötasolla tai koko konsernin tasolla. Tämä siis tarkoittaa sitä, että emoyhtiön järjestäessä henkilöstöannin tytäryhtiön työntekijöille riittää, että tytäryhtiön työntekijöistä yli puolilla on mahdollisuus osallistua antiin. Näin annin mahdollinen alennus katsotaan verovapaaksi tuloksi 10 prosenttiin asti. Esimerkkinä esitetyssä tapauksessa enemmistön vaatimus koskee vain sen yhtiön työntekijöitä, joille anti on kohdennettu, eikä vaadi emoyhtiön tai konsernin muiden työntekijöiden huomioimista. Myöskään henkilöitä, jotka jäävät annin ulkopuolelle esimerkiksi äänivalta- ja omistusosuutta koskevien rajoitusten takia, ei tarvitse huomioida enemmistöä määriteltäessä.

²³ Laki varojen arvostamisesta verotuksessa 1142/2005.

Myös uudemman TVL 66 a §:n esitöissä viitataan aiempiin käytäntöihin TVL 66 §:n 1 momentin enemmistöstä ja ohjataan tulkitsemaan TVL 66 a §:ssä mainittua enemmistöä samalla tavalla.²⁴

3.3 Työsuhdeoptiot

Työsuhdeoptio on hyvin laaja määritelmä. Työsuhdeoptiot määritellään TVL 66 §:n 3 momentissa seuraavasti:

Veronalaista ansiotuloa on myös etu työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta saada tai hankkia yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan vaihtovelkakirjalainan, optiolainan, optio-oikeuden tai muun näihin rinnastettavan sopimuksen tai sitoumuksen perusteella (työsuhdeoptio).

Muissa lainsäädännöissä työsuhdeoptioille ei anneta tarkempaa määritelmää, eikä käsitettä edes käytetä muualla lainsäädännössä.²⁵ Oikeuskirjallisuudessa on tulkittu, ettei työsuhdeoptiolla ole myöskään vakiintunutta yleiskielistä määritelmää, joka voisi vaikuttaa työsuhdeoption määritelmään.²⁶ Työsuhdeoptiolla on siis pelkästään vero-oikeudellinen määritelmä. Käytännössä on perusteltua sanoa lain sanamuotojen nojalla, että työsuhdeoptioksi voidaan kutsua lähes aina etua, jossa työntekijä saa itselleen työnantajan osakkeita alle käyvän hinnan. Poikkeuksena voidaan pitää henkilöstöantia, jossa työntekijä ei käytä mitään erillistä sitoumusta osakkeiden lunastukseen, vaan anti on yleisesti tarjolla työntekijöille. Myöhemmin tutkielmassa käsiteltävät osakepalkkiot ovat tämän tulkinnan mukaan myös työsuhdeoptioita, mutta niihin liittyviä erityiskysymyksiä käsitellään erikseen.

Työsuhdeoptioiden arvostamisesta ja verotuksesta säädetään TVL 66 §:n 3 momentissa seuraavalla tavalla:

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

²⁴ Höglund 2022 s. 242.

²⁵ Poikkeuksena Sairasvakuutuslaki, jossa viitataan työsuhdeoptioihin ja TVL 66.3 §:n määritelmään.

²⁶ Myllymäki 2017 s. 250.

vähennettynä luovuttajan maksamalla hinnalla. Työsuhdeoption perusteella saatua etua pidetään työsuhdeoption alkuperäisen saajan veronalaisena ansiotulona siinäkin tapauksessa, että hän on luopunut oikeudestaan lahjoittamalla työsuhdeoption edelleen tai muutoin luovuttanut työsuhdeoption intressipiirissään olevalle taholle. Näitä luovutuksia ei pidetä työsuhdeoption käyttämisenä.

Työsuhdeoptiolla saatu tulo on ansiotuloa ja täten ansiotuloverotuksen alaista tuloa. Kuten henkilöstöannissa, myös työsuhdeoptioiden verotuksellinen arvo määritetään vähentämällä työsuhdeoption perusteella saatujen osakkeiden käyvästä arvosta työntekijän optiosta ja osakkeista maksama hinta. Jos työntekijä ei lunasta optiota, vaan myy sen sellaisenaan, edun arvo määritellään vähentämällä työntekijän optiosta saamasta hinnasta hänen itse maksamansa hinta. Kuitenkin poiketen henkilöstöannista option arvo määritellään vasta sen lunastus- tai luovutushetkellä. Tätä on perusteltu hallituksen esityksessä 61/1997 sillä, että työsuhdeoption arvostaminen on hyvin hankalaa ennen option käyttämistä.²⁷

Tutkielman ensimmäisessä luvussa havainnollistettiin tulolajien erottelun merkitystä verotuksessa. Kannustinpalkkiolla on usein myös jotain pääomatulon piirteitä, mutta niitä verotetaan lähes poikkeuksetta ansiotuloina. Työsuhdeoptioiden kohdalla tämä rajaveto nousee erittäin olennaiseksi kysymykseksi, koska on perusteltua väittää, että työsuhdeoptiolla on enemmän pääomatulon kuin ansiotulon piirteitä. Työsuhdeoptiot vaativat usein työntekijän sijoituksen. Työntekijä saa tuoton sijoituksestaan vasta tietyn ajanjakson kuluttua, kun optio tai option kohteena olevat osakkeet ovat kasvattaneet arvoa. Työntekijä kantaa riskin mahdollisesta arvonalenemisesta. Työntekijä ei välttämättä saa mitään henkilöstöannin alennukseen verrattavaa etua option hankintahetkellä, vaan saattaa maksaa optiosta perustellun option markkina-arvoa vastaavan hinnan. Jos kuitenkin sijoitus option osoittautuu onnistuneeksi ja tuottaa tuottoa, verotetaan tuotto ansiotulona, koska kyseessä oli työsuhdeoptio. Jos kyseessä olisi ulkopuolinen sijoittaja, joka olisi hankkinut vastaavan option markkinahintaan ja optio olisi tuottanut voittoa, verotettaisiin tämä voitto pääomatulona.

Lainsäätäjän on tarkoituksella säätänyt työsuhdeoptiot ansiotuloksi. TVL 66 § muuttamista koskevan HE 61/1997 perusteluista huomataan, että lainsäätäjän tarkoitus on ollut asettaa myös option arvonnousu ansiotuloveron alaiseksi. Työsuhdeoptiot on nähty

²⁷ Hallituksen esitys 61/1997, HE.

selvänä palkan lisänä, jolloin niitä on haluttu verottaa kuten palkkaa.²⁸ Työsuhdeoptiot eivät kuitenkaan aina ole palkan lisä, vaan saattavat olla työntekijän omaehtoinen markkinahintainen sijoitus työnantajayrityksen menestykseen. Tämä asettaa työsuhteensa takia työntekijän epäedulliseen asemaan sijoittajana.

Wahlroos käsittelee käypään arvoon ostettuihin työsuhdeoptioihin liittyvää ongelma-kohtaa asiantuntija-artikkelissaan Työsuhdeoptioiden verotusta tulisi muuttaa. KHO ei ole antanut ennakkopäätöstä aiheesta, mutta Wahlroos käsittelee artikkelissaan useamman oikeustapauksen, joista erityisesti kaksi luovat rajavetoa juuri työsuhdeoptioiden verotukseen. Alla suorat lainaukset Wahlroosin kuvaamista keskusverolautakunnan²⁹ ja Kouvolan hallinto-oikeuden päätöksistä:

KVL 23/2001

Käypään arvoon hankittuja optioita on arvioitu myös keskusverolautakunnan julkaisemattomassa päätöksessä 23/2001. Tapauksessa hakijan tarkoituksena oli maksaa työnantajakonsernin liikkeelle laskemista osto-optio-oikeuksista ns. Black & Scholes -mallin mukaisesti laskettu arvo. Hakija pyysi ennakkoratkaisua mm. siitä, sovelletaanko tällaisiin optioihin TVL 66.3 §:n säännöstä. Keskusverolautakunta totesi, että optioista saatavaa tuottoa verotetaan ansiotulona TVL 66.3 §:n perusteella. Käytetyllä arvonmäärittäsmallilla ei ollut KVL:n mukaan asian ratkaisun kannalta merkitystä. Päätöksessä kysyttiin erikseen myös käypään arvoon ostettujen synteettisten optioiden verokohtelusta; myös niiden osalta vastaus oli, että tuottoa verotetaan ansiotulona. Päätös on lainvoimainen.

Päätöksen perustelut ovat hyvin lyhyet. KVL toteaa, että kun optiojärjestely ja siitä hakijalle mahdollisesti syntyvä etu perustuvat työsuhteeseen, sitä on pidettävä sellaisena työsuhdeoptiona kuin TVL 66.3 §:ssä tarkoitetaan.

Kouvolan hallinto-oikeus 21.7.2010 nro. 10/0373/1

Silloin kun optio-oikeuden merkintä ei perustu työsuhteeseen vaan muihin seikkoihin, kyse on sijoitusinstrumentista eikä työsuhdeoptiosta. Esimerkki tästä on Kouvolan hallinto-oikeuden päätös 21.7.2010 nro. 10/0373/1, jossa yhtiön johtohenkilöt olivat myyneet osakkeet tytäryhtiössä emoyhtiölle saaden vastikkeeksi emoyhtiön liikkeelle laskemaa vaihtovelkakirjalainaa. Emoyhtiö oli laskenut liikkeelle vaihtovelkakirjalainoja myös muille ta-hoille samoin ehdoin kuin työntekijöille. Vaihtovelkakirjalaina sisälsi osto-option, joka oikeutti merkitsemään emoyhtiön osakkeita tulevaisuudessa. Johtohenkilöt myivät vaihtovelkakirjalainan myöhemmin ulkopuoliselle taholle ja saivat luovutuksesta voittoa. Säännönmukaisessa verotuksessa

²⁸ HE 61/1997.

²⁹ Keskusverolautakunta, KVL.

tuottoa verotettiin työsuhdeoptiona, mutta verovelvollisen oikaisuvaatimuksen johdosta tulo katsottiin pääomatuloksi oikaisulautakunnassa.

Veronsaajien oikeudenvallontayksikkö valitti hallinto-oikeuteen. Hallinto-oikeus viittasi päätöksessä siihen, että vaihtovelkakirjalainaa oli laskettu liikkeelle samoin ehdoin myös muille kuin työntekijöille. Muun muassa tällä perusteella hallinto-oikeus katsoi, että verovelvollinen oli selvittänyt, miten vaihtovelkakirjalainan merkintäoikeus perustui hänen omistaja-asemaansa eikä työsuhteeseen. Oikeudenvallontayksikön valitus hylättiin. Hallinto-oikeuden päätös on lainvoimainen.³⁰

Näiden päätösten keskeisimpänä erona on, että jälkimmäisessä optiota oli laskettu liikkeelle samoilla ehdoilla myös muille kuin työntekijöille. Ensin esitetystä päätöksessä optiot hinnoiteltiin arvonmääritysmallilla todelliseen arvoonsa, mutta tämä ei vaikuttanut KVL:n päätökseen. Oikeuskäytännössä option hinnoittelu ei näin ollen ole ratkaiseva tekijä siinä, onko optio työsuhdeoptio ja ansiotuloverotuksen piirissä. Nykyisellä käytännöllä ratkaiseva tekijä on se, kenellä on ollut mahdollisuus hankkia optio samoilla ehdoilla. Wahlroos päätyy itse vastaavaan johtopäätökseen artikkelissaan ja toteaa, ettei option hinnoittelun markkinaehtoisuus ole merkitsevä tekijä vaan työsuhde on ratkaiseva tekijä.³¹ Työsuhdeoptioita pidetään kaikista pääomatulon piirteistä huolimatta ansiotuloina nykyisen lainsäädännön valossa.

3.4 Osakepalkkiot

Osakepalkkiot ovat palkitsemisjärjestelmä, jossa tulosperusteisesti maksetaan työntekijälle palkkio, mutta normaalista palkkiojärjestelmästä poiketen palkkio maksetaan kokonaan tai osittain osakkeina. Toisin kuin aiemmin käsitellyt työsuhteeseen perustuvat osakeannit ja optiot, osakepalkkiot perustuvat usein saavutettuun tulokseen.

Osakepalkkion verotuksellisen arvon kannalta osakkeiden arvon määrittäminen on välttämätöntä. Osakepalkkion arvonmääritys tehdään työsuhdeoptioiden kanssa vastaavalla tavalla TVL 66.3 §:n mukaisesti. Koska osakepalkkion edun saaja ei maksa osakkeista mitään, katsotaan osakepalkkion verotukselliseksi arvoksi osakkeiden arvo luovutushetkellä. Osakkeiden arvo määritellään julkisen kaupankäynnin kohteena olevissa yhtiöissä TVL 66.2 §:n mukaan. Muissa kuin julkisen kaupankäynnin kohteena olevissa yhtiöissä

³⁰ Wahlroos 2021 s. 171–172.

³¹ Wahlroos 2021 s. 172.

arvo määritetään TVL 66 a §:ssä säädetyllä tavalla laskemalla osakkeiden matemaattinen arvo varojen arvostamisesta verotuksessa annetun lain 9 §:n mukaan.

Ongelmakohdaksi muodostuvat luovutusrajoitteiset osakepalkkiot. Osakepalkkio arvostetaan sen hetken mukaan, jolloin edun saaja on saanut osakkeet haltuunsa. Luovutusrajoitteisten osakkeiden arvo saattaa muuttua merkittävästi ennen luovutusrajoitteen päättymistä, eikä edun saaja saa välttämättä hänen tulokseensa laskettua etua. Selventääkseen lain tulkintaa KHO on kahdessa päätöksessään ottanut kantaa tähän kysymyksen. Ensimmäistä kertaa KHO otti kantaa tähän päätöksessään 2002/1959 seuraavalla tavalla:

A Oy:n työntekijöiden 14.2.2000 työsuhdeoptioiden perusteella merkitsemiin yhtiön osakkeisiin oli optiolainan ehtojen mukaan liittynyt luovutusrajoitus, jonka mukaan kyseiset osakkeet olivat vapaasti siirrettävissä vasta 15.12.2000. Optioiden käyttämisen jälkeen yhtiö oli 17.3.2000 listautunut arvopaperipörssiin. Institutionaalisille sijoittajille 29.2.2000 alkaneessa ja yleisölle 1.3.2000 alkaneessa annissa käytetty osakekohtainen hinta oli ollut 13 euroa, mutta hinta oli laskenut sen jälkeen kyseisen vuoden lopussa 4-5 euroon. Näissä oloissa työsuhdeoptioon perustuvan edun käyväksi arvoksi katsottiin osakkeen pörssi-arvo luovutuskiellon päättyessä. Verovuosi 2000. Äänestys 3-2.

KHO tarkensi ja osittain muutti kantaansa myöhemmin vuosikirjapäätöksessään 2011:91 seuraavalla tavalla:

A oli työskennellyt julkisesti noteeratun B Oyj:n palveluksessa. Hän oli ollut osallisena yhtiön osakepalkkiojärjestelmissä, joissa palkkioiden maksaminen oli perustunut asetettujen taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen. A:lle oli maksettu osakepalkkiojärjestelmien mukaisia palkkioita vuosina 2006 ja 2007. Palkkioihin oli sisältynyt sekä yhtiön osakkeita että rahaa. Saatuihin osakkeisiin oli liittynyt luovutusrajoitus, jonka mukaan osakkeita ei saanut luovuttaa kahden vuoden kuluessa ansaintajakson päättymisestä, jollei yhtiön hallitus antanut lupaa osakkeiden luovuttamiseen aikaisemmin. A:n saamien osakkeiden osakekurssi oli laskenut huomattavasti ennen luovutusrajoitusten päättymistä.

Korkein hallinto-oikeus katsoi, että tuloverolain 66 §:n 3 momentin mukaisesta osakkeiden saamishetken arvostamisajankohdasta ja niiden arvostamisesta tuon hetken käypään arvoon ei ollut perusteita poiketa luovutusrajoitusten ja osakkeiden kurssilaskun johdosta. Verovuodet 2006 ja 2007.

KHO tulkitsi ensin päätöksessään 2002/1959, että osakkeet arvostetaan lähtökohtaisesti luovutushetken mukaan luovutusrajoitteista riippumatta, mutta osakkeet voidaan poikkeustapauksissa arvostaa luovutusrajoitteen päättymisajankohdan mukaan. Tämä vaatii

kuitenkin sen, että osakkeen kurssi on laskenut todella huomattavasti. Myöhemmin KHO päätti vuosikirjapäätöksessään 2011:91, ettei osakkeiden arvoa määritetä luovutusrajoitteen päättymisajankohdan mukaan, vaikka osakkeen arvo oli laskenut huomattavasti. Osakkeet arvostettiin edunsaajan osakkeiden saamishetken mukaan.

Verohallinnon julkaisussa Henkilöverotuksen käsikirja nostetaan nämä päätökset esille ja tulkitaan myös, että KHO on kiristänyt oikeuskäytäntöä. Verohallinnon julkaisussa todetaan, että KHO:n päätöksessä 2002/1959 osakkeiden arvo oli muuttunut todella huomattavasti. KHO:n vuosikirjapäätökseen 2011:91 viitattaessa todetaan osakkeiden arvon laskeneen huomattavasti.³² Tästä tulkinnanvaraiseksi kysymykseksi jää se, onko KHO muuttanut linjaansa niin, että osakepalkkiot arvostetaan aina luovutusajankohdan mukaan. Vaihtoehtoisesti tulkinta voi olla, että osakkeiden arvon on täytynyt muuttua todella huomattavasti, eikä pelkästään huomattava muutos riitä. KHO:n päätöksessä 2002/1959 osakkeiden arvo oli laskenut noin 60–70 prosenttia, ja tämä huomioitiin riittävänä arvonmuutoksena. KHO:n vuosikirjapäätöksessä 2011:91 ensimmäisen palkkiojakson osakkeiden arvot olivat laskeneet luovutusrajoitteen päättymiseen mennessä noin 3 prosenttia ja toisen palkkiojakson osakkeiden arvo oli laskenut noin 65 prosenttia. Tämän takia tapausten välillä ei voida todeta merkittävää eroa myöskään osakkeiden arvonmuutoksessa.

KHO tunnistaa itse vuosikirjapäätöksessään 2011:91 samankaltaisuudet tapausten välillä ja ottaa kantaa päätösten eroavaisuuteen osakkeiden samansuuruisesta arvonmuutoksesta huolimatta. Päätöksessä kommentoidaan KHO:n aiempaa päätöstä 2002/1959 seuraavasti:

Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisussa 27.8.2002 taltionumero 1959 työsuhdeoptioilla merkittyjen osakkeiden arvoksi katsottiin osakkeiden pörssikurssi niihin liittyneiden luovutusrajoitusten päättyessä. Tuon tapauksen olosuhteet poikkeavat nyt kysymyksessä olevasta asiasta. Tuossa tapauksessa työsuhdeoptioita oli käytetty työnantajayhtiön osakkeiden merkittämiseen tilanteessa, jolloin yhtiötä ei ollut julkisesti noteerattu. Pian merkittämisen jälkeen yhtiö ensin listattiin arvopaperipörssiin ja myöhemmin luovutusrajoitukset päättyivät vielä sen vuoden aikana, jona osakkeet oli merkitty. Osakkeita merkittäessä osakkeen matemaattinen arvo oli huomattavan matala, mutta osakkeen arvo nousi listautumisannissa hyvin korkealle ja laski listautumisen jälkeisinä kuukausina nopeasti. Korkein hallinto-

³² Verohallinnon julkaisu: Henkilöverotuksen käsikirja 2012 s. 302.

oikeus katsoi, ettei edun arvoa tullut näissä oloissa määrittää listautumisen hinnan vaan luovutusrajoitusten päättymisajankohdan arvon perusteella.

KHO ei kiistä aiempaa kantaa luovutusrajoitteisten osakkeiden arvostamishetkeen liittyen. KHO kuitenkin tunnistaa päätöksessään 2002/1959 käsiteltävän tapauksen poikkeuksellisuuden. Päätöksistä ja perusteluista on täten tulkittavissa, että osakkeet arvostetaan aina lähtökohtaisesti edunsaajalle luovutushetken mukaan luovutusrajoitteista riippumatta. Poikkeustilanteissa arvostaminen voidaan tehdä luovutusrajoitteen päättymishetkellä. Vaikka Verohallinnon julkaisussa erottavana tekijänä vaikuttaa olevan muutoksen suuruus, KHO:n päätöksistä ja perusteluista voi luoda perustellun argumentin, ettei muutoksen suuruus yksinään riitä perusteeksi. Osakkeiden alkuperäisen arvostamisen ja luovutusrajoitteen päättymisen välillä on tapahduttava jokin muu merkittävä muutos, kuten pörssilistautuminen, osakkeen arvon muuttumisen lisäksi. Tällaisessa tapauksessa on mahdollista, että osakkeet arvostetaan luovutusrajoitteen päättymishetken arvon mukaan. Tämä on kuitenkin hyvin poikkeuksellista ja nykyisen KHO:n tulkinnan mukaan osakkeet arvostetaan aina lähtökohtaisesti luovutushetken mukaan.

4 Yhteenveto

Kannustinpalkkiot ovat tehokas tapa sitouttaa työntekijöitä, mutta niiden verokohteluun liittyy useita haasteita ja osittain jopa epäjohtonmukaisuuksia. Kaikkien tutkielmassa käsiteltyjen kannustinpalkkioiden verotukseen vaikuttaa merkittävästi kolme keskeistä asiaa. Ensinnäkin palkkion arvo tulee määrittää. Kannustinpalkkioiden ollessa muuta kuin rahaa, tulee palkkion arvo muuttua aina ensin rahaksi lainsäädännön ohjeiden mukaan, jotta verotettava tulo voidaan määritellä. Toinen keskeinen asia, joka tulee tietää, on palkkion arvostamisen ajankohta. Kannustinpalkkion mukaan palkkio arvostetaan eri ajankohdassa. Palkkion arvo saattaa muuttua hyvinkin merkittävästi, jos arvostaminen tehdään väärään ajankohtaan. Kolmas verotuksen ja tulolajin kannalta selvitettävä asia on, kenelle palkkio, anti tai optiot on suunnattu. Kohderyhmä saattaa aiheuttaa kannustinpalkkiolle osittaisen verovapauden tai muuttaa palkkion tulolajia kokonaan, niin ettei kyseessä ole enää edes kannustinpalkkio.

Kannustinpalkkioiden verotus on hyvin monimutkainen kokonaisuus. Hyvin paljon pääomatulojen piirteitä omaavia kannustinpalkkioita verotetaan ansiotuloina. Näin ollen syntyy monia kysymyksiä, joihin ei välttämättä löydy vastauksia lainsäädännöstä, eikä edes oikeuskäytännöistä. Kannustinpalkkiot ovat myös tietyissä tilanteissa perinteisiä pääomasijoituksia heikommassa asemassa verotuksen näkökulmasta tarkastellen. Pienet erot kannustinpalkkion teknisessä toteutuksessa saattavat muuttaa kannustinpalkkion luonteen oikeuskäytännön näkökulmasta. Pitäisikö kannustinpalkkioita siis verottaa pääomatulona tasavertaisen kohtelun takaamiseksi?

Lähteet

Kirjallisuus

- Höglund, Hanna: Edun tarjoaminen henkilöstön enemmistölle erityisesti työpanoksen arvoon perustuvassa henkilöstöannissa. Verotus 2/2022 s. 235–244.
- Karttunen, Seija – Pasanen, Virpi: Luontoisedut ja muut henkilökuntaedut verotuksessa (2., uudistettu painos). Alma Talent 2019.
- Knuutinen, Reijo: Eriytetty tuloverojärjestelmä: ansio- ja pääomatulojen välistä rajanve-toa 25 vuotta. Verotus 4/2017 s. 376–392. (Knuutinen 2017b).
- Myllymäki, Janne: Työsuhdeoptioiden verotuksen erityiskysymyksiä henkilöverotuk- sessa ja ennakkoperinnässä, osa I. Verotus 3/2015 s. 249–261.
- Wahlroos, Heikki: Työsuhdeoptioiden verotusta tulisi muuttaa. Verotus 2/2021 s. 166–174.
- Ylä-Liedenpohja, Jouko: Eräiden pääomatulojen verotuksen ankaruudesta. Verotus 1/1999 s. 24–29.

Virallis- ja puolivirallislähteet

- HE 61/1997. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi tuloverolain 66 §:n muuttamisesta.
- Verohallinto: Henkilöverotuksen käsikirja 2012. Verohallinnon julkaisu 43.11.
- Verohallinnon ohje: Ansiotulojen verotus. Dnro A196/200/2015 (21.12.2015).
- Verohallinnon ohje: Korkeiden vähentäminen henkilöverotuksessa. Dnro VH/6412/00.01.02/2021 (10.2.2022).
- Verohallinnon ohje: Verotettavan tulon laskeminen henkilöverotuksessa. Dnro VH/31/00.01.00/2024 (4.1.2024).
- Verohallinnon päätös: Kuntien ja seurakuntien tuloveroprosentit vuonna 2024. Dnro VH/6444/00.01.00/2023 (22.11.2023).
- Verohallinnon päätös: Verohallinnon päätös vuodelta 2024 toimitettavassa verotuksessa noudatettavista luontoisetujen laskentaperusteista. VH/6002/00.01.00/2023 (20.11.2023).

Oikeustapausluettelo

KHO 2002/1959 (julkaisematon)

KHO 2011:91 (KHO 2011/3256)

KVL 23/2001 (julkaisematon)

Kouvolan hallinto-oikeus 21.7.2010 nro. 10/0373/1