

Työsuhteoptioista saadun tulon verotus kansainvälisissä tilanteissa

Else Leppänen (014155828)
Pro gradu -tutkielma
Helsingin yliopisto
Oikeustieteellinen tiedekunta
Finanssioikeus
Toukokuu 2019
Ohjaaja: Marjaana Helminen



Tiedekunta/Osasto Fakultet/Sektion – Faculty Oikeustieteellinen tiedekunta		Laitos/Institution– Department	
Tekijä/Författare – Author Else Leppänen			
Työn nimi / Arbetets titel – Title Työsuhdeoptioista saadun tulon verotus kansainvälisissä tilanteissa			
Oppiaine /Läroämne – Subject Finanssioikeus			
Työn laji/Arbetets art – Level OTM -tutkielma		Aika/Datum – Month and year Toukokuu 2019	Sivumäärä/ Sidoantal – Number of pages IX + 62 s.
Tiivistelmä/Referat – Abstract			
<p>Työsuhdeoptiojärjestelyllä tarkoitetaan yhtiön henkilöstölleen antamaa mahdollisuutta saada tai ostaa sovittu määrä sovittuna aikana sovittuun hintaan yhtiön omia osakkeita tai osuuksia. Työsuhdeoption määritelmä on ymmärretty varsin laajaksi. Tuloverolain 66.3 §:n mukaan veronalaisista ansiotuloa on etu työsuhdeeseen perustuvasta oikeudesta saada tai hankkia yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan vaihtovelkakirjalainan, optiolainan, optio-oikeuden tai muun näihin rinnastettavan sopimuksen tai sitoumuksen perusteella (<i>työsuhdeoptio</i>). Työsuhdeoptio on sen verovuoden tuloa, jolloin se käytetään. Työsuhdeoptiota katsotaan käytettävän, kun verovelvollinen hankkii tai saa option kohdeosakkeet tai -osuudet. Työsuhdeoption käyttämiseksi katsotaan myös optio-oikeuden luovutus. Työsuhdeoptioiksi on katsottu myös muunlaisia järjestelyjä, joilla pyritään samaan lopputulokseen. Työsuhdeoptiota ei kuitenkaan pidä sekoittaa TVL 66.1§:n mukaiseen työsuhdeantiin; rajanveto näiden kahden järjestelmän välillä voi olla haasteellista.</p> <p>Osakeperusteisten kannustinjärjestelmien, kuten työsuhdeoptioiden, myötä yhtiö sananmukaisesti kannustaa työntekijöitä osakeomistuksen kasvattamiseen ja toimimaan yrityksen myönteisen arvonkehityksen hyväksi. Suomessa työsuhdeoptiojärjestelyjen piirissä oli vuosina 1995–2014 yhteensä 56 000 palkansaajaa ja avainhenkilöä. Optiotuloja kertyi kyseisenä ajanjaksona yhteensä noin 6,4 miljardia euroa. Osakeomistuksen myötä palkansaajalla on yrityksen omistajien tapaan mahdollisuus hyötyä yrityksen mahdollisesta arvonnoususta. Järjestelyssä ei välttämättä aina ole kyse veronalaisen edun antamisesta. Työnantajayhtiö antaa henkilöstölleen kannustimena nimenomaan veronalaisia etuuksia, kuten työsuhdeoptioita. Ansiotulon verotuksen välttämiseksi optio-ohjelmia on toteutettu myös holding -yhtiöjärjestelyjen avulla. Järjestelyssä sijoitus työnantajayhtiön osakkeisiin tehdään holding -yhtiön kautta sen sijaan että työntekijä merkitsisi osakkeet itse.</p> <p>Tämän pro gradu -työn tarkoituksena on tutkia työsuhdeoptioista saadun edun verotusta kansainvälisissä tilanteissa. Tutkielmassa pyritään tuomaan esiin työsuhdeoptiotulon verotukseen liittyviä ongelmia sekä selvittämään verotuksen mahdollisia kehittämistarpeita. Työsuhdeoptioista saadun edun verottamiseen liittyy samanlaisia ongelmia kuin muunkin ansiotulon verottamiseen. Erityisesti ulkomaantyöskentely aiheuttaa ongelmallisia tilanteita palkansaajan verotuksessa: työntekijä saattaa saada työsuhdeoptiosta yhdestä valtiosta ja myöhemmin muutettuaan toiseen valtioon käyttää sen tuossa valtiossa. Verotus realisoituu usein eri aikana kuin itse työsuoritus on tapahtunut. Verovelvollinen saattaa myös työskennellä kansainvälisessä yrityksessä esimerkiksi usean maan alueella työsuhdeoptioiden kertymisaikana. Tällöin verotuksen toimittamiseksi on ratkaistava, milta ajalta työsuhdeoptioiden katsotaan kertyneen, ja missä valtiossa työskentelyyn optiot liittyvät. Erityisen merkityksellinen on korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisu KHO 2013:93, jolla kertymisperiaatteen tulkintaa muutettiin OECD:n kantaa vastaavaksi.</p> <p>Vero-oikeustutkimuksen ja näin ollen myös tämän tutkielman pääasiallinen lähestymistapa on lainopillinen. Tutkielman lähdemateriaalina on käytetty mahdollisimman monipuolisesti työsuhdeoptioiden verotusta käsittelevää kirjallisuutta, artikkeleita, viranomaislähteitä sekä kotimaista oikeuskäytäntöä. Lainopin keinoin on myös pyritty arvioimaan oikeussäännöille ratkaisukäytännössä annettua sisältöä.</p> <p>Rakenteellisesti tutkielma jakautuu kuuteen lukuun. Johdannossa esitellään työsuhdeoptiojärjestelyjen kehityshistoriaa ja esiintyvyyttä. Toisessa luvussa käsitellään työsuhdeoptioiden verokehitystä kotimaaisessa oikeusjärjestyksessä. Kolmas luku käsittelee Suomen lainsäädännön mukaan tapahtuvaa työsuhdeoptioiden verotusta kansainvälisen työskentelyn tilanteissa. Neljännessä luvussa käsitellään työsuhdeoptiotulon verosopimusten mukaan tapahtuvaa verotusta. Viides luku keskittyy työsuhdeoptioista saadun edun verottamiseen Suomessa rajoitetusti verovelvollisen tulona. Kuudennessa luvussa esitellään tutkielman johtopäätöksiä ja työsuhdeoptioiden verotuksen tulevaisuutta.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keyw ords työsuhdeoptio, optio, kannustinjärjestelmä, kaksinkertainen verotus, ulkomaantyöskentely, työsuhdeeseen perustuva etu			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited Helsingin yliopisto / E-thesis			
Muuta tietoja – Övriga uppgifter – Additional information			

SISÄLLYSLUETTELO

SISÄLLYSLUETTELO	I
KIRJALLISUUS- JA LÄHDELUETTELO	III
1 JOHDANTO	1
1.1 Aiheen taustat	1
1.2 Tutkimusongelmat ja aiheen raja	3
1.3 Tutkimuksen metodologia, lähteet ja työn rakenne	4
2 TYÖSUHDEOPTIOIDEN VEROTUS SUOMESSA	6
2.1 Työsuhdeoptio TVL 66 §:n mukaan	6
2.2 Työsuhdeoption käyttäminen	8
2.3 Edun arvostaminen	10
2.4 Tulontasaus	11
2.5 Ennakkoperintä	13
2.6 Eläke	14
2.7 Synteettinen optio	15
2.8 Erityistilanteita	16
2.8.1 Cashless exercise	16
2.8.2 Palkansaajan kuolema	17
2.8.3 Yritysjärjestelyt	18
2.8.4 Optioiden luovuttaminen tasinkona avioero-osituksessa	19
2.8.5 Irtisanomiskorvaus	21
3 ULKOMAANTYÖSKENTELY JA SUOMEN SISÄINEN LAINSÄÄDÄNTÖ	22
3.1 Yleinen verovelvollisuus	22
3.2 Verotus avainhenkilöverolain mukaan	24
3.3 Rajoitettu verovelvollisuus	26
3.4 Kuuden kuukauden sääntö	27
3.5 Työsuhdeoptioiden kohdistaminen oikeaan työsuhteeseen	32
3.6 Kertymisperiaate	34
4 KANSAINVÄLISET TYÖSKENTELYTILANTEET VEROSOPIMUSOIKEUDEN NÄKÖKULMASTA	37
4.1 Asuinvaltion käsite verosopimuksissa	37
4.2 Verosopimusten käyttöala	38
	I

4.3 Ei verosopimusta	40
4.4 Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen	41
4.4.1 Hyvitysmenetelmä	41
4.4.2 Vapautusmenetelmä	42
4.5 Kvalifikaatiokonflikti	44
4.6 Työsuhdeoptiotulon mahdolliset verotusajankohdat	46
4.6.1 Optioiden myöntämishetki	46
4.6.2 Optioiden ansaintahetki	47
4.6.3 Optioiden käyttöhetki	48
4.6.4 Luovutusrajoitusten poistamishetki	49
4.6.5 Merkittyjen osakkeiden myynti	51
4.7 OECD:n ratkaisusuositus edun verotusajankohdaksi	51
4.8 Mekaanikkosääntö	53
5 TYÖSUHDEOPTIOIDEN VEROTUS RAJOITETUSTI VEROVELVOLLISEN	
TULONA	55
5.1 TVL 10 §:n mukainen tulo	55
5.2 Lähdeverotuksen erityiskysymykset	56
5.2.1 Lainsäädännön kehitys	56
5.2.2 Vähennysoikeus ansiotuloista	57
6 KOKOAVIA PÄÄTELMIÄ JA TYÖSUHDEOPTIOIDEN VEROTUKSEN	
KEHITTÄMISKOHTEITA	58
6.1 Kertymisperiaatteen mukainen tulkinta laillisuusperiaatteen näkökulmasta	58
6.2 Ansiotuloa vai pääomatuloa?	59
6.3 Työsuhdeoptioiden verotuksen tulevaisuus	61

Kirjallisuus- ja lähdeluettelo

Kirjallisuus ja artikkelit

Andressén, Björn - Helokoski, Elina - Kajas, Ilkka - Liede, Hannele - Lindqvist, Juhani - Wist, Kai: Henkilöstön palkitseminen ja verotus. KHT Media 2002. (Andressén ym. 2002)

Dziurdź, Kasper – Pötgens, Frank: OECD - Cross-Border Short-Term Employment, Vol. 68 Issue: Bulletin for International Taxation (Volume 68) No. 8. Julkaistu 11.7.2014. (Dziurdź – Pötgens 2014)

European Commission: Effective Tax Rates on Employee Stock Options in the European Union and the USA. Brussels 2003. (European Commission 2003)

Euroopan komissio, Yritystoiminnan pääosasto: Henkilöstön osakeoptiot – Henkilöstönosakeoptioiden lainsäädäntö- ja hallintoympäristö EU:ssa, Asiantuntijaryhmän loppukertomus. Euroopan komissio 2003. (Euroopan komission yritystoiminnan pääosasto 2003)

European Private Equity and Venture Capital Association EVCA (nyk. Invest Europe): Benchmark Paper – Benchmarking European Tax and Legal Environments. Julkaistu lokakuussa 2008. (EVCA 2008)

Haapaniemi, Ossi: Osakeperusteisten kannustinjärjestelmien verokohtelu. WSOYpro 2006. (Haapaniemi 2006)

Hirvonen, Ari: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki 2011. [http://www.helsinki.fi/oikeustiede/tutkimus_ja_julkaisut/julkaisut/yleinen_oikeustiede/hirvonen_mitka_metodit.pdf] (Hirvonen 2011)

Helminen, Marjaana: Employee Stock Options and Working Abroad - A Finnish Perspective. Bulletin for International Fiscal Documentation 7/2001, s. 287–289. (Helminen 2001a)

Helminen, Marjaana: Kansainvälinen verotus. Talentum 2001, jatkuva julkaisu. Teoksen viimeisin päivitys tehty 12.2.2019. (Helminen 2001b)

Helminen, Marjaana: Kansainvälinen tuloverotus. Edita 2013. (Helminen 2013)

Helminen, Marjaana: KHO 2013/1704 (93) ja OECD:n malliverosopimuksen kommentaarin merkitys verosopimusten tulkinnassa, s. 21–22. Edilex -artikkeli 26.5.2014. (Helminen 2014)

Henrekson, Magnus – Sanandaji, Tino: Stock option taxation and venture capital activity: A cross-country comparison. IFN Working Paper No. 1104, Research Institute of Industrial Economics (IFN) 2016. [<http://www.ifn.se/wfiles/wp/Wp1104.pdf>] (Henrekson–Sanandaji 2016)

Invest Europe: Tax Benchmark Study 2018 - Defining tax environments for the private equity and venture capital industry. Julkaistu kesäkuussa 2018. (Invest Europe 2018)

Juusela, Janne: Ajankohtaista kannustinjärjestelmien verotuksesta. Suuri veropäivä 2014: Finlandia -talo 24.9.2014. (Juusela 2014)

Juusela, Janne: Kannustinjärjestelmien ajankohtaiset verokysymykset. Verotus 2/2012, s. 145-151. (Juusela 2012)

Kangas, Urpo: Optiot ja omaisuuden ositus. Lakimies -artikkeli 6-7/2001, s. 1057-1069. (Kangas 2001)

Karttunen, Seija – Pasanen Virpi: Luontoisedut ja henkilökuntaedut verotuksessa. Talentum Pro 2016. (Karttunen 2016)

Karttunen, Seija – Nikkanen, Anu – Rantanen, Tommi – Vuopala, Heikki: Kansainvälisen työskenteelyn verotus. Talentum 2007. (Karttunen ym. 2007)

Keloharju, Matti – Lehtinen, Antti: Stock Option Grants in Finland, NJB Vol. 67 No. 3-4, s. 209-221. Nordic Journal of Business 2018. [http://njb.fi/wp-content/uploads/2019/02/NJB_2019_3-4_Keloharju_Lehtinen.pdf] (Keloharju-Lehtinen 2018)

Knuutinen, Reijo: Eriytetty tuloverojärjestelmä: ansio- ja pääomatulojen välistä rajanvetoa 25 vuotta. Verotus 4/2017, s. 376-392. (Knuutinen 2017)

Malmgrén, Marianne: Oikeushenkilön asuinvaltio verotuksessa ja yrityksen kansainvälistyminen, Edilex Kirjat 12.1.2011. (Malmgrén 2011)

Malmgrén, Marianne – Myrsky, Matti: Kansainvälinen henkilö- ja yritysverotus. 3. uudistettu painos, Talentum 2017. (Malmgrén-Myrsky 2017)

Manninen, Petri: Ulkomaille lähtijän vero-opas. Verotieto Oy 2006. (Manninen 2006)

Manninen, Petri: Voiko ns. johdon holdingyhtiö olla työsuhdeoptio tuloverotuksessa? (Kann sog. Holdinggesellschaft des Managements eine arbeitsrechtliche Aktienoption im Sinne des Einkommensteuergesetzes sein?) Defensor Legis N: o 6/2011, s. 782-793. (Manninen 2011)

Mehtonen, Pekka: Suomen tekemät tuloverosopimukset ja OECD:n mallisopimus. Edita 2003. (Mehtonen 2003)

Miettinen, Tarmo (toim.): Oikeustieteellinen opinnäytetyö. Joensuun yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja N:o 10. Joensuu 2004. (Miettinen 2004)

Myllymäki, Janne: Työsuhdeoptioiden verotuksen erityiskysymyksiä henkilöverotuksessa ja ennakoperinnässä, osa I. Verotus -lehti 3/2015, s. 249–261. (Myllymäki 2015a)

Myllymäki, Janne: Työsuhdeoptioiden verotuksen erityiskysymyksiä henkilöverotuksessa ja ennakoperinnässä, osa II. Verotus -lehti 4/2015, s. 372–384. (Myllymäki 2015b)

Määttä, Tapio: Soft law kansallisen oikeuden oikeuslähteenä. Tutkimus oikeudellisen ratkaisun normipremissin muodostamisen perusteista ympäristöoikeudessa. Referee –artikkeli, Oikeustiede-Jurisprudentia 2005: XXXVIII s. 337. (Määttä 2005)

Myrsky, Matti – Rabinä, Timo: Henkilökohtaisen tulon verotus, Talentum 2014 (Myrsky–Rabinä 2014)

Mäntysaari, Petri: Osakeyhtiön johdon optiot ja palkkaedut (Optionsrechte und Dienstbezüge der Leitung einer Aktiengesellschaft). Defensor Legis N:o 5/2002, s. 785–812

Mäkinen, Mikko: Optiot - suomalaisjohtajien uusi kannustin, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos 2001 (Mäkinen 2001)

Niskakangas, Heikki – Knuutinen Reijo: Henkilöverotus. WSOYpro 2000 (jatkuva julkaisu, viimeisin päivitys tehty 11.1.2019) (Niskakangas–Knuutinen 2000)

Nykänen, Pekka: Julkisesti noteerattujen arvopapereiden luovutusvoitot henkilöverotuksessa [Väitöskirja]. Edita Publishing 2004. (Nykänen 2004)

Nykänen, Pekka: Rajoitetusti verovelvollisen tulon verotus. Talentum 2015. (Nykänen 2015)

Nykänen, Pekka: Rajoitetusti verovelvollisen Suomesta saaman palkkatulon lähdeverotuksen EU-oikeudellisista ongelmista, osa I. Verotus 1/2011. (Nykänen 2011)

OECD: Cross-border Income Tax Issues Arising from Employee Stock Option Plans. OECD Publishing 23.8.2004. (OECD 2004)

OECD: Tax Policy Studies – The Taxation of Employee Stock Options No. 11, 2006. (OECD 2006)

Ossa, Jaakko: Tuloverolaki käytännössä. Talentum 2014. (Ossa 2014)

Peltomäki Tomi: Ennakoperintälaki käytännössä. Talentum 2015. (Peltomäki 2015)

Penttilä, Seppo: Työsuhdeoptioiden antaminen ja niiden perusteella tapahtuva osakemerkintä varainsiirtoverotuksessa – KHO 2017:3 Oikeustapauskommentti. Julkaistu 22.3.2017. (Penttilä 2017)

Pötgens, Frank: Income from International Private Employment. Doctoral Series 12, Academic Council, IBFD 2006. (Pötgens 2006)

Räbinä, Timo – Nykänen, Pekka: Yksityishenkilöiden luovutusvoittojen verotus. Talentum 2014. (Räbinä–Nykänen 2014)

Saarinen, Mauri: Ulkomaankomennus: työ-, sosiaali-, ja vero-oikeudelliset näkökulmat. Alma Talent 2018. (Saarinen 2018)

Wahlroos, Heikki: Luovutusrajoitukset työsuhdeoption ja osakepalkkion verotuksessa. Verotus 3/2010, s. 308–313. (Wahlroos 2010)

Walden, Risto – Ikäheimo, Seppo – Immonen, Raimo: Työsuhdeoptiojärjestelmien verotus. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja 2000. (Walden ym. 2000)

Virallislähteet

HE 102/2000 vp	Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi tuloverolain ja tuloverolain 77 §:n muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta
HE 279/2018 vp	Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi osakesäästötilistä ja laiksi Finanssivalvonnasta annetun lain 40 §:n muuttamisesta
HE 175/1994 vp	Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi tuloverolain muuttamisesta
HE 61/1997 vp	Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi tuloverolain 66 §:n muuttamisesta
HE 104/2005 vp	Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi rajoitetusti verovelvollisen tulon ja varallisuuden verottamisesta annetun lain, verotusmenettelystä annetun lain sekä tuloverolain muuttamisesta
KOM (2010) 285, lopull.	Kertomus suositusten 2004/913/EY ja 2005/162/EY täydentämisestä julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallinto- tai valvontaelinten jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevan järjestelmän osalta annetun komission suosituksen 2009/385/EY (vuoden 2009 palkka- ja palkkiosuositus) soveltamisesta EU:n jäsenvaltioissa. (KOM (2010) 285 lopullinen)

VaVM 28/2018 vp	Valtiovarainvaliokunnan mietintö Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2019 Hallituksen esitys eduskunnalle vuoden 2019 talousarvioesityksen (HE 123/2018 vp) täydentämisestä
VaVM 38/2000 vp	Valtiovarainvaliokunnan mietintö Hallituksen esitys laeiksi tuloverolain ja tuloverolain 77 §:n muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Verohallinnon ohjeet ja julkaisut

Verohallinnon julkaisuja 284.15: Kansainvälisen verotuksen käsikirja 2015, verovuodet 2013 ja 2014

Verohallinnon ohje: Tulontasaus ansiotulojen verotuksessa A114/200/2018, antopäivä 6.9.2018

Verohallinnon ohje: Työsuhdeoptioiden verotus A55/200/2018, antopäivä 19.3.2018

Verohallinnon ohje: Ulkomailla työskentelyn verotus VH/2520/00.01.00/2018, antopäivä 18.12.2018

Verohallinnon ohje: Ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän verotus VH/1003/00.01.00/2019, antopäivä 18.4.2019

Verohallinnon ohje: Varojen arvostaminen perintö- ja lahjaverotuksessa A121/200/2018, antopäivä 25.9.2018

Verotiedote 2/2001, Verohallituksen julkaisu 967

Verosopimukset

OECD: Model Tax Convention on Income and on Capital: Condensed version 2005, OECD Publishing, Paris. Saatavissa: https://doi.org/10.1787/mtc_cond-2005-en (OECD 2005)

OECD: Model Tax Convention on Income and on Capital: Condensed Version 2017, OECD Publishing, Paris. Saatavissa: https://doi.org/10.1787/mtc_cond-2017-en (OECD 2017)

Sopimus Pohjoismaiden välillä tulo- ja varallisuusveroja koskevan kaksinkertaisen verotuksen välttämiseksi, ns. Pohjoismainen verosopimus 26. syyskuuta 1996 (SopS 26/1997)

Oikeuskäytäntö

Korkein oikeus

KKO 2006:42

Korkein hallinto-oikeus

KHO 20.5.1997 T 1221
KHO 1998:56
KHO 27.8.2002 T 1959
KHO 2002:59
KHO 2004:80
KHO 4.7.2005 T 1710
KHO 2010:823
KHO 2011:91
KHO 9.12.2011 T 3521
KHO 2013:93
KHO 2014:66
KHO 2015:120
KHO 2017:39

Keskusverolautakunta

KVL 128/2000
KVL 57/2001
KVL 29/2002
KVL 7/2005

Eläketurvakeskus

ETK 12231, 30.8.2001

Internet-lähteet

Ennakkoverokonsultointi Oy: Työsuhteoptio - Ulkomaantyöskentelyn kertymäajan veromuutos. Saatavissa: <http://www.ennakko.vero.fi/Esite%20optioiden%20veromuutoksesta.pdf> (Haettu 21.12.2018)

CNBC: European start-ups call for stock option reform to help them compete with Silicon Valley, julkaistu 28.11.2018. Saatavissa: <https://www.cnb.com/2018/11/28/30-european-startup-ceos-call-for-stock-option-reform.html> (Haettu 2.4.2019)

Index Ventures: Not Optional—Europe must attract more talent to startups 2019. Saatavissa: <https://notoptional.eu> (Haettu 10.5.2019)

Talouselämä: "Hallituksen hanke hellii startupeja: optioista tulee entistä edullisempi sitouttaja", 9.9.2018. Saatavissa: <https://www.talouselama.fi/uutiset/hallituksen-hanke-hellii-startupeja-optioista-tulee-entista-edullisempi-sitouttaja/28ab4b14-8da5-3a8c-bf3e-1e7e1fdaface> (Haettu 31.1.2019, Talouselämä 2018)

Eläketurvakeskus: Työsuhdeoptiot ja niihin rinnastettavat tulospalkkiojärjestelyt ja eläkkeen perusteena oleva työansio. Soveltamisohje, voimassaoloaika 14.11.2017 - toistaiseksi. Julkaisuaika 14.11.2017. Saatavissa: https://www.tyolakelakipalvelu.fi/teip-publishing/vepa/document.faces?document_id=310601 (Haettu 14.4.2019, ETK 2017)

Towers Perrin: Equity Incentives Around the World, The 2005 Study. Saatavissa: https://www.globalequity.org/membersonly/Articles/Worldwide_Towers092805.pdf (Haettu 11.2.2019, Towers Perrin 2005)

Valtioneuvoston viestintäosasto: Osaaminen, työllisyys, kasvu ja ruoka pääosissa vuoden 2019 budjettiesityksessä. Tiedote 384/2018, 29.8.2018 14.04. Saatavissa: https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/osaaminen-tyollisyys-kasvu-ja-ruoka-paaosissa-vuoden-2019-budjettiesityksessa (Haettu 22.3.2019, VN 2018)

Verohallinto: Ulkomaiset avainhenkilöt. Sivua päivitetty 9.9.2015. Saatavissa: https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/ulkomailta_suomeen/toihin_suomeen/ulkomaiset_avainhenkilo/ (Haettu 2.5.2019, Verohallinto: Ulkomaiset avainhenkilöt)

Lyhenteet

ESO	Employee Stock Option
ETA	Euroopan talousalue
EVCA	European Private Equity and Venture Capital Association
EU	Euroopan unioni
HaO	hallinto-oikeus
HE	hallituksen esitys
KHO	korkein hallinto-oikeus
KKO	korkein oikeus
KVL	keskusverolautakunta
MenetelmäL	Laki kansainvälisen kaksinkertaisen verotuksen poistamisesta
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development, Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö
OYL	Osakeyhtiölaki 624/2006
TVL	Tuloverolaki 1535/1992
VH	Verohallinto (ennen 1.5.2008 Verohallitus)
VML	Verotusmenettelylaki 1558/1995
VaVM	valtiovarainvaliokunnan mietintö
vp	valtiopäivät

1 Johdanto

1.1 Aiheen taustat

Työsuhdeoptiojärjestelyssä yhtiö antaa henkilöstölleen tai johdon avainhenkilöille mahdollisuuden ostaa sovitun määrän sovittuna aikana sovittuun hintaan yhtiön omia osakkeita.¹ Osakeperusteisten palkitsemisjärjestelmien, kuten optio-ohjelmien, tavoitteena on houkuttaa johtajia ja muita avainhenkilöitä yhtiöiden palvelukseen.² Työsuhdeoptioiden käyttäminen perinteisen rahapalkan maksamisen ohella tai sen sijasta voi parantaa erityisesti kasvuyritysten toimintaedellytyksiä, sillä tarjoamalla optioetuuksia palkanmaksun asemasta tai ohella yhtiö voi pienentää ulos lähtevää kassavirtaansa.³ Yhdysvalloissa erityisesti pääomasijoitusyhtiöt tyypillisesti palkitsevat ja sitouttavat yrityksen johtoa sekä muita avainhenkilöitä tyypillisesti työsuhdeoptioilla (*Employee Stock Option, ESO*).⁴

Työsuhdeoption saajalle tulee osakeomistuksen myötä yrityksen omistajien tapaan mahdollisuus hyötyä yrityksen mahdollisesta arvonnoususta. Palkitsemisen lisäksi työsuhdeoptioiden tarkoituksena voidaan yhtäältä nähdä henkilöstön motivointi toimimaan yhtiön hyväksi, sekä toisaalta henkilöstön sitouttaminen yhtiöön. Käytännössä optio-ohjelmat ovat yleensä useita vuosia kestäviä ja optioiden käyttö- ja merkintäaika ajoittuvat pitkälle ajalle. Johdolle ja avainhenkilöille suunnattujen optiojärjestelyjen on katsottu edesauttavan johdon ja osakkeenomistajien päämäärien yhteensovittamista ja niin sanotun agenttiongelman ratkaisemista.⁵

Ulkomainen omistus näyttää tuoneen työsuhdeoptio-ohjelmat myös Suomeen.⁶ Mitä enemmän suomalaisyrityksessä on ulkomaalaista omistusta, sitä todennäköisemmin yrityksessä vaikuttaisi olevan optio-ohjelmia.⁷ Vuonna 2000 suomalaisilla pörssiyrityksillä oli

¹ Walden ym. 2000, s. 8

² Haapaniemi 2006, s. 49

³ OECD 2006, s. 10

⁴ Henrekson – Sanandaji 2016, s. 1

⁵ Päämies-agentti-ongelmalla (*agency theory*) tarkoitetaan oletusta ristiriidasta, joka syntyy yhtiön omistuksen ja johtamisen eriytyessä. Omistajien ja johdon intressejä voidaan lähentää palkitsemisjärjestelmiä hyödyntäen. Ks. agenttiongelmasta ja optioista mm. Mäntysaari, Petri: Osakeyhtiön johdon optiot ja palkkaedut, *Defensor Legis* 2002/5, s. 785-812.

⁶ *Ibid.*

⁷ Mäkinen, s. iii

voimassa lähes 200 optio-ohjelmaa, joiden yhteenlaskettu perusarvo oli kyseisen vuoden elokuussa Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen ETLA:n mukaan lähes kuusi miljardia euroa.⁸ Optiotuloja kertyi Suomessa vuosina 1995–2014 yhteensä n. 6,4 miljardia euroa. Suurimmat optio-ohjelmat olivat tarkastelujakson aikana Nokialla, Fortumilla, Tietoenatorilla ja Soneralla.⁹ Kyseisellä ajanjaksolla optioita myönnettiin noin 56 000 palkansaajalle ja avainhenkilölle.¹⁰ Työsuhdeoptioiden suosio lähti laskuun niin sanotun IT -kuplan puhjettua vuosituhatien vaihteen jälkeen. Yritysjohdolle ja henkilöstölle tarjotut työsuhdeoptio-ohjelmat ovat kuitenkin edelleen vahvasti edustettuina teknologiayrityksissä.¹¹ Hallituksen esityksessä HE 279/2018 vp on arvioitu, että suomalaisten kotitalouksien yleisimmät johdannaiset ovat työsuhdeoptioita.¹²

Juuselan mukaan kannustinjärjestelmäksi olisi katsottava kaikki järjestelyt, joissa yhtiö sananmukaisesti kannustaa työntekijöitä osakeomistuksen kasvattamiseen. Veronalaisen edun antamista ei välttämättä edellytetä.¹³ Perinteisempää kuitenkin on, että työnantajayhtiö antaa henkilöstölleen kannustimena nimenomaan veronalaisia etuuksia, kuten optioita tai osakepalkkioita. Termien ”kannustin” ja ”palkitsemisjärjestelmä” voidaan katsoa viittaavan jo itsessään siihen, että kysymys on työsuhteen perusteella saadusta edusta.

Suomalaisissa pörssiyrityksissä on optio-ohjelmien toteutuksessa viimeisten kymmenen vuoden ajan hyödynnetty työntekijöiden holdingyhtiöitä.¹⁴ Järjestelyssä sijoitus työnantajayhtiön osakkeisiin tehdään holdingyhtiön kautta sen sijaan että työntekijä merkitsisi osakkeet itse. Holdingyhtiörakenteet ovat olleet verotuksellisesti varsin kiistanalaisia.¹⁵

⁸ Haapaniemi 2006 s. 19

⁹ Keloharju – Lehtinen 2018 s. 213

¹⁰ Keloharju – Lehtinen 2018 s. 221

¹¹ Keloharju – Lehtinen 2018, s. 213

¹² HE 279/2018 vp, s. 22

¹³ Juusela 2012, s. 145

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Juusela 2014, s. 1

1.2 Tutkimusongelmat ja aiheen rajaus

Työsuhdeoptiot ovat tavanomaiseen palkkatuloon nähden luonteeltaan erilainen palkitsemiskeino, sillä optioista kertyvä tulo on aina epävarmaa, toisin kuin ennalta sovittu kiinteän suuruinen rahapalkka. Osakkeen kurssin merkittävän laskun myötä palkansaaja voi jopa menettää koko edun.

Optio-oikeuksien ja henkilöstölle suunnattujen osakeantien lisäksi yrityksen palkitsemisjärjestelmässä voidaan käyttää muitakin osakeperusteisia järjestelyjä. TVL 66.3 § mainitsee optio- ja vaihtovelkakirjalainat. Näitä käytetään palkitsemisjärjestelyinä nykyään kuitenkin hyvin vähän,¹⁶ eikä tässä tutkielmassa ole relevanttia perehtyä kyseisten järjestelyjen erityispiirteisiin.

Työsuhdeoptiotulon verotukseen liittyvät ongelmat ovat saman tyyppisiä kuin muuhunkin palkkatuloon. Tehokas verotusjärjestelmä kohtelee tavallista palkanmaksua ja työsuhdeoptiojärjestelmää veroneutraalisti, jolloin työnantajayrityksillä ei ole vero-oikeudellista motiivia valita toinen järjestelmä toisen sijaan.¹⁷ Työsuhdeoptioiden verotusta onkin kehitetty vuosien varrella.

Erityisongelmana työsuhdeoptioiden kohdalla on verotuksen ajoittaminen: järjestelmän luonteesta aiheutuen verotus tapahtuu usein eri aikana kuin itse työsuoritus.¹⁸ Eri aikaan eri valtioissa realisoituvan verotuksen lisäksi osa valtioista saattaa verottaa työsuhdeoptiosta saatua etua kansallisen oikeutensa mukaisesti option elinkaaren useammassa vaiheessa.¹⁹ Tutkielman tavoitteena on selvittää, soveltuvatko kaksinkertaisen verotuksen poistamisesta annetut verosopimusartiklat työsuhdeoptiotulon verokohteluun.

Tässä pro gradu -työssä on tarkoituksena tutkia työsuhdeoptioista saadun tulon verotusta sekä kotimaisissa että rajat ylittävissä tilanteissa, joten tarkoituksenmukaista on tarkastella niin kotimaista lainsäädäntöä kuin kansainvälistä regulaatiotakin. Tutkielman painopiste on

¹⁶ Myllymäki 2015a, s. 252

¹⁷ OECD No. 11, s. 17

¹⁸ Haapaniemi 2006, s. 305

¹⁹ Pötgens 2006, s. 204

rajat ylittävän työskentelyn aiheuttamissa ongelmissa: työntekijä saattaa saada työsuhdeoption yhdestä valtiosta, muuttaa toiseen ja käyttää sen tuossa toisessa valtiossa. Kansainvälisten yritysten työntekijät työskentelevät usein varsinaisen kotimaansa lisäksi ulkomailla uransa aikana tiettyjä jaksoja. Tästä johtuen verovelvollinen palkansaaja saattaa työskennellä usean maan alueella työsuhdeoptioiden kertymisaikana. Oletettavaa on, että kansainvälisissä työskentelytilanteissa voi syntyä monenkertaista verotusta ja vastaavasti vajaaverotusta.

Tutkielmassa pyritään tuomaan esiin työsuhdeoptiotulon verotukseen liittyviä ongelmia verovelvollisen kannalta sekä pohtimaan verotuksen mahdollisia kehittämistarpeita ja -keinoja. Tutkimusongelmia käsitellään puhtaasti työntekijän, eli verovelvollisen, näkökulmasta.

1.3 Tutkimuksen metodologia, lähteet ja työn rakenne

Vero-oikeustutkimuksen pääasiallinen lähestymistapa on luonteeltaan lainopillinen.²⁰ Myös tämän pro gradu -tutkielman metodologia on ennen kaikkea lainopillinen eli oikeusdogmaattinen. Lainopin tehtävänä on oikeusnormeja tulkitsemalla ja systematisoimalla selvittää voimassaolevan oikeuden tilannetta ja sisältöä.²¹ Systematisoinnilla tarkoitetaan voimassa olevan oikeuden jäsentämistä, kuten käsitteiden muotoilua ja järjestämistä.²² Tulkinta taas on oikeussääntöjen merkityssisällön selvittämistä.²³ Lainopin menetelmää voidaan soveltaa oikeussääntöjen ohella myös oikeusperiaatteisiin ja tulkintaohjeisiin, sekä niiden punnintaan ja yhteensovittamiseen.²⁴ Tutkielmassa hyödynnetty OECD:n tuloa ja varallisuutta koskeva malliverosopimus (jäljempänä OECD:n malliverosopimus) kommentaareineen on kansainvälisessä vero-oikeudessa yleisesti ymmärretty niin sanotuksi *soft law* – sääntelyksi, joka ei sellaisenaan sisällä sitovia oikeusnormeja, eikä siten muodollisesti velvoita tuomioistuimia.²⁵

²⁰ Miettinen 2004, s. 92

²¹ Hirvonen 2011, s. 22

²² Hirvonen 2011, s. 25

²³ Hirvonen 2011, s. 37

²⁴ Hirvonen 2011, s. 24

²⁵ Määttä 2005, s. 397: ”-- *soft law* -tyyppisellä aineistolla voi oikeudellisessa ratkaisutoiminnassa olla tosiasiallisesti merkitystä usein heikostikin velvoittavana oikeuslähteenä.”

Tutkielman tavoitteena on systematisoida ja tulkita työsuhdeoptioiden verotusta koskevia oikeusnormeja, kuten kansallista lainsäädäntöä sekä verosopimusnormistoa. Lainopin menetelmää hyödyntäen arvioidaan, millaista sisältöä oikeussäännöille annetaan oikeuskäytännössä, eli millainen on työsuhdeoptioiden verotusta koskeva tämänhetkisen voimassa olevan oikeuden sisältö. Tutkimuskysymyksen kansainvälisestä luonteesta johtuen tutkielmassa käytetään myös oikeusvertailevaa metodologiaa. Veronormistoa, kuten lainsäädäntöä ja verosopimuksia tulkitaan myös oikeuskäytännön valossa.

Lähdemateriaalia on pyritty käyttämään mahdollisimman laaja-alaisesti ja objektiivisesti. Tutkielmassa tarkastellaan työsuhdeoptioiden verotusta käsitteleviä artikkeleita, viranomaislähteitä, ennakkopäätöksiä sekä oikeuskirjallisuutta. Hyödynnän tutkielmassani kotimaista oikeuskäytäntöä, joka koostuu enimmäkseen keskusverolautakunnan ja korkeimman hallinto-oikeuden antamista ratkaisuksista, ja ratkaisukäytännöstä johdettavia oikeusohjeita. Tutkielmaan sisältyy myös vero-oikeushistoriaa lainsäädännön kehityksestä. Syvällisemmin tutkielmassa ei ole tarkoitus perehtyä verolainsäädännön tai talouselämän kehityskaariin.

Rakenteellisesti tutkielma jakautuu johdantona toimivaan ensimmäiseen lukuun, neljään käsittelylukuun, ja viimeiseen johtopäätöksiä esittelevään lukuun. Johdanto -osassa käsitellään työsuhdeoptiojärjestelyjen historiaa ja esiintyvyyttä. Toisessa luvussa käsitellään työsuhdeoptiojärjestelyjen lainsäädännöllistä viitekehystä Suomen kansallisessa oikeudessa. Kolmas luku hahmottelee kotimaisen lainsäädännön mukaista verotusta kansainvälisen työskentelyn osalta. Neljännessä luvussa käsitellään työsuhdeoptioiden verotusta kansainvälisissä tilanteissa verosopimusoikeuden näkökulmasta, erityisesti OECD:n malliverosopimuksen ja työsuhdeoptioita käsittelevien kansainvälisten raporttien perusteella. Viides luku keskittyy rajoitetusti verovelvollisen verotusmenettelyyn. Kuudes ja viimeinen luku esittelee työsuhdeoptioiden verotuksen mahdollisia kehitysnäkymiä. Luvussa esitellään myös tutkielman johtopäätökset.

2 Työsuhdeoptioiden verotus Suomessa

2.1 Työsuhdeoptio TVL 66 §:n mukaan

Työsuhdeoption käsitteen määrittelemiseksi ensin on tarpeen hahmottaa optio-oikeuden rakenne. Optiojärjestelyssä option saaja osallistuu yhtiön optio-ohjelmaan saamalla oikeuden merkitä yhtiön osakkeita ennalta määrättyyn hintaan.²⁶ Hinta voi olla sidottu osakkeen keskipurssiin, tai optiot voidaan antaa merkittäviksi kiinteään hintaan. Optio-oikeuden käyttäjälle annetaan merkinnästä optiotodistus. Vanhojen omistajien osakeomistus laimee, kun työsuhdeoptioiden perusteella merkitään yrityksen osakkeita.²⁷ Optio-ohjelmasta seuraa aina yhtiön osakepääoman korottaminen ja niin sanottu laimennusvaikutus, sillä merkittäviksi annettavat osakkeet ovat uusia, toisin sanoen ne eivät ole olleet vaihdannan piirissä aikaisemmin.²⁸

Työsuhdeoptioita koskeva sääntely on ollut voimassa Suomessa yli 20 vuotta. Erillinen työsuhdeoptiosäännös lisättiin tuloverolakiin vuonna 1995 voimaan tulleella lain muutoksella. Työsuhdeoption käsite on määritelty TVL 66.3 §:ssä seuraavasti: veronalaista ansiotuloa on 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*). TVL 66.1 §:n mukaan ansiotuloa on niin ikään etu työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää hintaa alempaan hintaan.

Osakeyhtiölain (624/2006, OYL) 10 luvun 1 §:n mukaan yhtiö voi antaa erityisiä oikeuksia, jotka oikeuttavat maksua vastaan saamaan uusia osakkeita tai yhtiön hallussa olevia omia osakkeita. Oikeudenhaltijalla voi olla oikeus valita, merkitseekö hän osakkeita (*optio-oikeus*). Työsuhdeoptiot toteutetaan perustilanteessa osakeyhtiölaissa kuvatulla tavalla.²⁹ OYL 10 luvun 2 §:n mukaan optio-oikeuksien antamisesta ja merkintäajasta päättää osakeyhtiön yhtiökokous. Yhtiökokous voi myös antaa yhtiön hallitukselle valtuutuksen päättää

²⁶ Kenties tyypillisin option kohde-etuus on osake. Kohde-etuuksia ovat optioiden ohella esimerkiksi korot, kotimaiset ja ulkomaiset osakeindeksit sekä valuutat.

²⁷ Mäkinen 2001, s. 17

²⁸ Kangas 2001, s. 1058

²⁹ Verohallinto: A55/200/2018

erityisten oikeuksien, kuten työsuhdeoptioiden antamisesta. ³⁰ OYL 5 luvun 27 §:n mukaan päätös optio-oikeuksien ja muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antaminen tulee pääsääntöisesti tehdä vähintään kahden kolmasosan määräenemmistöpäätöksellä. Optiotodistusten liittäminen lainaan (nk. optiolaina) oli pakollista 1.9.1997 asti voimassa olleiden osakeyhtiölain säännösten mukaan. Säännöksistä, joissa vaadittiin optioiden kytkeästä lainaan, on sittemmin luovuttu, mutta optiolainoja on kuitenkin laskettu liikkeesen myös lain muutoksen jälkeen. ³¹

Optio-ohjelmassa edun saajan kokonaispalkan kehitys riippuu yrityksen osakekurssin muutoksista. Optio-oikeuden kannattavuus perustuu työnantajayhtiön osakkeiden odotettavissa olevaan arvonnousuun ja mahdollisuuteen aikanaan realisoida arvonnousu. ³² Työsuhdeoptio on sen vuoden verotuloa, jolloin optiota käytetään. Työsuhdeoptiota katsotaan käytettävän, kun verovelvollinen hankkii tai saa option kohteena olevat osakkeet tai osuudet. Verotusajankohta noudattaa tuloverolain 110 §:n kassaperiaatetta. Jos osakkeen arvo merkintäaikana alittaa ehtojen mukaisen merkintähinnan ja kurssinousu ei toteudu, optio-oikeuden haltija voi jättää optio-oikeuden käyttämättä, jolloin optio raukeaa arvottomana. ³³ Työsuhdeoption hankintameno on TVL 50 §:n nojalla vähennyskelpoinen ansiotulon hankkimisesta tai säilyttämisestä johtunut meno. ³⁴

Työsuhdeoptio voidaan toteuttaa osakeyhtiölaissa esitetyn tavan lisäksi myös muilla tavoin, kuten edellä kuvattuja holdingyhtiöitä käyttäen. Työsuhdeoption määritelmä on ymmärretty laajaksi, ja olennaista on järjestelyn lopputulos: etu, eli oikeus merkitä kohdeosakkeita, on saatu työsuhteen perusteella. ³⁵ TVL 66.3 §:ää sovelletaan kuitenkin myös

³⁰ Rabinä – Nykänen 2014, s. 217

³¹ Nykänen 2004, s. 59. Myös Urpo Kangas on todennut vuonna 2001 optiolainojen olevan ”--ainakin tässä vaiheessa historiaa.”, ks. Optiot ja omaisuuden ositus, Lakimies -artikkeli, 6–7/2001, s. 1058

³² Walden ym. 2000, s. 15

³³ Nykänen 2004, s. 522

³⁴ Työsuhdeoptioiden hankkimisesta aiheutuneet kulut vahvistettiin tulonhankkimiskuluksi ratkaisussa KHO 1997:33, jossa verovelvollinen sai vähentää luovutustappion tai menetyksen palkkatulon hankkimisesta tai säilyttämisestä johtuneena menona, jos työsuhdeoptiot oli myyty tappiolla tai ne olivat rauenneet arvottomina. Ratkaisun perusteella annetun VH:n ohjeen mukaan vastikkeellisesti hankittujen optioiden myynti vastiketta alempaan hintaan tai niiden raukeaminen voi muodostua tappiolliseksi. Mikäli optio-oikeus on rauennut, ansiotulosta tulee vähennettäväksi optiosta maksetun vastikkeen määrä.

³⁵ Verohallinto: A55/200/2018

hallitukseen, hallintoneuvoston jäseneseen ja toimitusjohtajaan, vaikka nämä eivät ole työoikeudellisessa työsuhteessa yhtiöön. Säännöksen soveltamisala on vahvistettu oikeuskäytännössä esimerkiksi tapauksessa KHO 20.5.1997 T 1221: kun yhtiö oli myynyt henkilöstöliikkeen liikkeelle laskemiaan joukkovelkakirjalainan velkakirjoja, myös yhtiön toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenen osalta katsottiin, että kysymyksessä oli työsuhdeoptio na verotettava etu.

TVL 66.3 §:n koskevan hallituksen esityksen HE 175/1994 mukaan säännöksessä mainitun vaihtovelkakirjan ja optio-oikeuden lisäksi työsuhdeoptioksi voidaan katsoa myös muu järjestely, jolla pyritään samaan lopputulokseen. Esitöissä todetaan myös, että “-- synteettiset järjestelyt olisi saatava verotuksen piiriin. Sama koskisi mitä tahansa muuta oikeutta hankkia osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan työsuhteen perusteella. Työsuhdeoption käsite olisi säännöstä tulkittaessa ymmärrettävä laajasti.”³⁶ TVL 66.3 §:n ilmaisu ”muu näihin rinnastettava sopimus tai sitoumus” on jätetty tarkoituksella avoimeksi, sillä on mahdotonta kuvata tyhjentävästi yksittäisiä muunnelmia, joita mahdollisesti tulevaisuudessa muodostuu.³⁷ Säännöksen soveltamisala on siten jo sen sanamuodon perusteella huomattavasti varsinaisia työsuhdeoptioita laajempi.

Mikäli optio-oikeuksien saaminen ja optioista koitua etu perustuu johonkin muuhun kuin työn tekemiseen, työsuhdeoptioita koskeva säännös ei sovellu. Edun kvalifioituminen nimenomaan optioeduksi ei edellytä muodollista työsuhdetta optioiden liikkeellelaskijayritykseen, vaan arviointikriteerinä on nimenomaan edun perustuminen työn tekemiseen.

2.2 Työsuhdeoption käyttäminen

Työsuhdeoption käyttämisenä pidetään paitsi osakemerkintää, myös optio-oikeuden luovutusta, kuten option myyntiä pörssissä. TVL 66.3 §:n mukaan työsuhdeoptiosta saatu etu lasketaan vähentämällä luovutushinnasta luovuttajan optiosta maksama hinta.

³⁶ HE 175/1994 vp, s. 4

³⁷ Manninen 2011, s. 785

Esimerkki

Työntekijälle on annettu optio-oikeus, joka oikeuttaa tämän merkitsemään 1000 kpl työnantajayhtiön osaketta hintaan 10 euroa / kpl. Työntekijä on maksanut optio-oikeudesta 1 euron osaketta kohden, yhteensä 1000 euroa. Kun työntekijä luovuttaa kaikki optio-oikeutensa, yhteensä 1000 kpl, hintaan 5 euroa / kpl, hänelle syntyy yhteensä 4 000 euron etu (1000 eur x (5 eur-1 eur)).

Yritys voi tarjota työntekijöilleen mahdollisuuden ostaa omia tai samaan konserniin kuuluvan yhtiön osakkeita markkinahintaa edullisemmin. Tällöin kysymyksessä on työsuhdeanti, josta saatu etu on työsuhdeoption tapaan lähtökohtaisesti työntekijän ansiotuloa (TVL 66.1 §). Etu on kuitenkin verovapaa, jos alennus on enintään 10 % osakkeen tai osuuden käyvästä hinnasta. Edun tulee lisäksi olla henkilöstön enemmistön käytettävissä, tai muutoin etu on kokonaan veronalaista alennuksen määrästä riippumatta. TVL 66.1 §:n mukaista edun verovapaussäännöstä ja kymmenen prosentin “alennusta” ei sovelleta työsuhdeoptiojärjestelmässä, vaan työsuhdeoption merkintähinta on mahdollista asettaa alle markkinahinnan.

Työsuhdeoptiosta saatu etu katsotaan alkuperäisen saajansa ansiotuloksi siinäkin tapauksessa, mikäli optio-oikeus luovutetaan työsuhhteessa olevan intressipiiriin kuuluvalla, kuten lapselle (TVL 66.3 §). Tällaista luovutusta ei pidetä työsuhdeoption käyttämisenä. Tämä erityissäännös lisättiin tuloverolakiin hallituksen esityksen 61/1997 myötä, kun huomattiin että työsuhdeoptioiden lahjoituksia lähiomaisille käytettiin keinona välttää ansiotulon verotukselta. Esityksessä ehdotettiin, että TVL 66 §:n 3 momenttiin lisätään maininta, jonka mukaan työsuhdeoptiosta syntyvää etua verotetaan option alkuperäisen saajan ansiotulona myös silloin, kun tämä on lahjoittanut oikeutensa toiselle.³⁸ Kyseinen verosäännös ei sinänsä estä lahjoituksen tekemistä, mutta estää tehokkaasti veronkiertoa ja lahjoitukseen ryhtymisestä veron välttämistarkoituksessa.

³⁸ HE 61/1997 vp, s. 2

2.3 Edun arvostaminen

Työsuhdeoptiosta saadun edun arvoksi katsotaan kohdeosakkeen tai osuuden käypä arvo sillä hetkellä, kun työsuhdeoptiota käytetään. Arvostamishetki on se hetki, jona verovelvollinen saa tai hankkii kohdeosakkeet tai -osuudet. Tästä vähennetään verovelvollisen osakkeesta tai osuudesta ja työsuhdeoptiosta mahdollisesti maksama hinta. Mikäli optio-oikeus on annettu lahjaksi, edun arvoksi katsotaan option käypä arvo vähennettynä luovuttajan siitä maksamalla hinnalla.³⁹ Optiotodistuksen haltijan saama laskennallinen etu optiosta on täten merkintähinnan ja osakkeen merkintähetkellä olevan markkinahinnan erotus.⁴⁰

Verohallinnon ohjeen mukaan pörssinoteeratun osakkeen markkina-arvona voidaan käyttää osakkeen merkintäpäivän keskikurssia, joka saadaan jakamalla kyseisen osakkeen päivän kokonaisvaihto kauppohen lukumäärällä.⁴¹ Osakkeen käypänä arvona voidaan pitää myös ostokurssia, jos kyseisenä päivänä ei ole tehty kauppohen, joiden perusteella osakkeen käyvän arvon voisi laskea.⁴² Muun kuin julkisesti noteeratun osakkeen käyvän arvon määrittämisessä noudatetaan Verohallinnon ohjetta ”Varojen arvostaminen perintö- ja lahjavero- tuksessa.”⁴³

Oikeus merkitä työsuhdeoptioita voidaan antaa työntekijälle joko ilmaiseksi tai maksua vastaan (OYL 10 luvun 1 §:n mukaiset erityiset oikeudet). Veronalaisena ansiotulona pidetään työsuhdeoption käyvän arvon ja merkintähinnan erotusta sillä hetkellä, kun etuuden kohteena ovat osakkeet merkitään. Jos optio-oikeudesta on suoritettu vastiketta, myös

³⁹ HE 61/1997 vp, s. 1-2

⁴⁰ Kangas 2001, s. 1058

⁴¹ Verohallinto: A55/200/2018

⁴² Nykänen 2004, s. 490

⁴³ Verohallinto: A121/200/2018 Liite: 17.5.2018 Verohallinnon antaman ohjeen päivitys vuodelle 2019, s. 33-34: ”Käypänä arvona pidetään luovutettavan osakkeen, osuuden tai liikkeen- ja ammatinharjoittajan elinkeinotoiminnan todennäköistä luovutushintaa. Osakeyhtiön osakkeen käypä arvo määritetään ensisijaisesti saman yhtiön osakkeista maksettujen eli vertailuluovutuksissa käytettyjen kauppahintojen perusteella. Jos käypää arvoa ei voida perustaa vertailuluovutuksiin, määritetään osakkeen, osuuden tai liikkeen- ja ammatinharjoittajan elinkeinotoiminnan käypä arvo perintö- ja lahjaverotuksessa yleensä yrityksen substanssiarvon ja tuottoarvon perusteella --.”

vastike vähennetään käyvästä arvosta. Osakkeen merkintähinta voi vastata osakkeen käypää arvoa optioiden myöntämishetkellä taikka olla tätä alempi tai korkeampi hinta. Yleisin käytäntö on arvostaa työsuhdeoptiot käypään hintaan (*“fair market value”*).⁴⁴

Optio voidaan arvostaa millä tahansa hetkellä (*“at any time”*), mukaan lukien sen myöntämishetkellä. Optioehtoien monimutkaisuus voi aiheuttaa arvostamisongelmia ja johtaa epävarmaan lopputulokseen. Option arvon määrittämiseksi kehitetty laskennallinen kaava voi ottaa huomioon erilaisia parametrejä, kuten osakkeen toteutushinnan, niin sanotun spot-hinnan, volatiliiteetin, korkotason sekä maksetut osingot. Option arvo riippuu myös siihen kohdistuvista mahdollisista rajoituksista, kuten ansainta- tai rajoitusjaksosta, jonka aikana optioiden perusteella merkittävät osakkeita ei saa luovuttaa eteenpäin.⁴⁵

Palkansaaja voi TVL 29 §:n ja 95 §:n mukaisesti vähentää palkkatulostaan verotuksessa työsuhdeoption käyttämisestä johtuvat menot, kuten mahdollisen välittäjän palkkion. Tällaisia menoja pidetään vähennyskelpoisina tulonhankkimismenoina. Vähennyskelpoisuutensa johdosta tulonhankkimismenoja ei lueta työsuhdeoptiolla merkittävien osakkeiden hankintamenoiksi. Ainoastaan työsuhdeoption käyttämisestä johtuvia menoja voidaan vähentää ansiotulon hankkimisesta aiheutuneina menoina. Esimerkiksi työsuhdeoptioiden suojaamisesta termiinisopimuksella aiheutuneet kulut on katsottu vähennyskeltottomiksi.⁴⁶

Korkein hallinto-oikeus on todennut ratkaisussaan KHO 2011:91, että työsuhdeoptioiden luovutusrajoitukset voivat periaatteessa vaikuttaa osakkeiden käypään arvoon. Luovutusrajoituksia käsitellään jäljempänä luvussa 4.6.4.

2.4 Tulontasaus

Tulontasauksella voidaan verovelvollisen vaatimuksesta keventää valtionveron progression vaikutusta luonnollisen henkilön ja kuolinpesän verotuksessa. Tulontasauksen edellytyksistä säädetään seuraavasti TVL 128.1 §:ssä:

⁴⁴ Towers Perrin 2005, s.

⁴⁵ OECD 2004, s. 4

⁴⁶ ks. tarkemmin optioiden suojaamisesta aiheutuneista menoista KHO 2003:35

“Jos luonnollinen henkilö tai kuolinpesä on verovuonna saanut vähintään 2 500 euron suuruisen ansiotulon, joka on kertynyt etu- tai jälkikäteen kahdelta tai useammalta vuodelta ja joka on vähintään neljäsosa hänen verovuonna saamansa puhtaan ansiotulon yhteismäärästä, on tällaista kertatuloa verotettaessa verovelvollisen ennen verotuksen päättymistä esittämästä vaatimuksesta toimitettava tulontasaus.”

TVL 128.2 §:n mukaan kahdelta tai useammalta vuodelta kertyneenä ansiotulona voidaan pitää muun muassa aikaisemmilta vuosilta saatua palkkaa, verovelvollisen työstä erotetaan saamaa kertakorvausta, tuloa tekijänoikeudesta tai patentista, jos kyseessä ei ole TVL 52 §:ssä tarkoitettu pääomatulo, sekä verovuodelta ja sitä edeltäneeltä vuodelta saatua eläkettä.

Verohallinnon ohjeessa todetaan, että tuloverolain 128 §:n luettelo tulontasaukseen oikeutavista ansiotuloista ei ole tyhjentävä.⁴⁷ Tulontasaus soveltuu ohjeen mukaan muun muassa palkkasaatavaan, henkilöyhtiön liiketoiminnan luovutuksesta saatuun tuloon sekä tietyn edellytyksin myös työntekijän henkilöstörahostosta saamaan rahasto-osuuteen ja työstä erotessa maksettaviin kertakorvauksiin. TVL 128.2 §:n sanamuodosta ja säännöksen laajasta soveltamisalasta voisi päätellä myös työsuhdeoptioiden kuuluvan tulontasauksen piiriin.

Työsuhdeoptioista annetun Verohallinnon ohjeen mukaan työsuhdeoption käyttämisestä syntyvän edun määräytyessä osakkeen hinnan vaihtelun mukaan ei optiosta saatua tuloa pidetä kertatulona.⁴⁸ Etu ei kerry TVL 128 §:n edellyttämällä tavalla kahdelta tai useammalta vuodelta, eikä täytä tulontasauksen edellytyksiä. Korkein hallinto-oikeus on ennakkoratkaisussaan KHO 2002:59 rajannut työsuhdeoptiot tulontasauksen soveltamisalan ulkopuolelle. KHO ei katsonut työsuhdeoptiosta saatua ja käyttämisvuoden tuloksi luettavaa etua sellaisena TVL 128 §:ssä tarkoitettuna tulona, jonka osalta voidaan toimittaa tulontasaus. Tapauksessa työntekijä oli myynyt optiolainaan liittyviä optiotodistuksia. KHO totesi

⁴⁷ Verohallinto: A114/200/2018

⁴⁸ Verohallinto: A55/200/2018

perusteluissaan, että A:n työpanoksella ei ole ollut välitöntä vaikutusta saadun edun arvoon, vaan se on määräytynyt lähinnä yhtiön osakkeella optiotodistusten myyntihetkellä olleen arvon mukaan.

Alemmassa oikeusasteessa oli saman kysymyksen osalta päädytty toisenlaiseen lopputulokseen: hallinto-oikeus ei olisi evännyt tulontasauksen toimittamista yksinomaan sen vuoksi, että työsuhdeoptioon perustuvan edun arvo määräytyy osakkeen hinnan vaihtelun mukaan. Hallinto-oikeuden mukaan optiosta saatu tulo oli kertynyt edun saamisesta alkaen siihen asti, kunnes työsuhdeoptiota oli käytetty, kyseisessä tapauksessa yli kahden vuoden ajalta. Yhtiön antaman optiolainan tarkoituksena oli ollut motivoida sen saajia työskentelemään yrityksen tuloksen parantamiseksi. Optionsaajan työpanoksen oli katsottava vaikuttaneen yrityksen tulokseen ja sen osakkeen arvoon ainakin optiolainasta sopimisen ja option käyttäjän alkamisen välisenä aikana. Hallinto-oikeuden ratkaisun perustelujen pohjalta nähdäkseni olisi perusteltua soveltaa TVL 128 §:n mukaista tulontasausta säännöksen muiden edellytysten täytyessä.

2.5 Ennakkoperintä

Ennakkoperintälain (1118/96, EPL) 13 §:n 1 kohdan mukaan palkalla tarkoitetaan kaiken laatuista palkkaa, palkkiota, etuutta ja korvausta, joka saadaan työ- tai virkasuhteessa. Suomen oikeudessa palkan käsite on varsin laaja: rahapalkan lisäksi muutkin työsuhteeseen perustuvat korvaukset ja etuudet katsotaan palkaksi.⁴⁹

Palkaksi luetaan EPL 13 §:n 3 momentin mukaan myös tuloverolain 66–68 §:ssä tarkoitettut edut. Näin ollen myös TVL 66 §:ssä säännellyt työsuhdeoptiot työsuhteen perusteella saatuna etuutena kuuluvat palkkakäsitteen piiriin ja niitä käsitellään palkan tapaan. Työnantaja on velvollinen toimittamaan työsuhdeoptioista saadun edun arvosta palkan sivukulut, kuten ennakonpidätyksen, sekä antamaan vuosi-ilmoituksen ja maksamaan työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksun. Sen sijaan pääsääntöisesti työsuhdeoptiosta saadusta edusta ei tule suorittaa päivärahamaksua tai työnantajan sairausvakuutusmaksua.⁵⁰

⁴⁹ Helminen 2001b, 13. Palkka: Sisäisen lainsäädännön käsite: Yleisesti verovelvollinen: Palkan käsite

⁵⁰ Verohallinto: A55/200/2018

Ennakkoperintäasetuksen (1124/1996, EPA) 9.1 §:n mukaan ennakonpidätys muuna kuin rahana maksettavasta, satunnaisesta suorituksesta toimitetaan kalenterivuoden aikana joko lisäämällä edun arvo sen myöntämistä lähinnä seuraavan maksukauden palkkaan tai jakamalla edun arvo tasasuuriin eriin kalenterivuoden jäljellä oleville palkanmaksukuukausille. Verohallinnon ohjeistuksen mukaan euromäärältään suuret edut tulee jakaa työntekijälle maksettaviin loppuvuoden palkanmaksuihin.

Jaksottamista voidaan hyödyntää ainakin silloin, jos varsinainen palkka ei riitä ennakonpidätyksen toimittamiseen. Jaksotusta tulisi niin ikään käyttää tilanteissa, jossa palkanmaksuun lisätty satunnaissuoritus johtaa muutoin liian alhaiseen ennakonpidätykseen.⁵¹ Tämä johtuu ennakkoperinnän vastaavuusvaatimuksesta.⁵² Edun jaksottaminen lienee yleistä työsuhdeoptioiden kohdalla, työsuhdeoptiosta saadun edun arvo saattaa olla hyvinkin suuri, jopa moninkertainen palkansaajan vuosiansioon nähden.

Työsuhdeoptioiden perusteella saatu etu katsotaan työsuhteen perusteella saaduksi korvaukseksi myös silloin, kun palkansaaja ei ole edun antaneen työnantajan palveluksessa realisoidessaan työsuhdeoptiot. Jäljempänä käsitellään työsuhdeoptiosta saadun edun kohdistamista oikeaan työsuhteeseen. Tässä vaiheessa todettakoon, että Verohallinnon ohjeen mukaisesti etu katsotaan saaduksi nimenomaan siltä yhtiöltä, jonka palveluksessa työntekijä on merkinnyt optio-oikeuden. Hallitus on todennut esityksessään HE 175/1994, että ennakonpidätysvelvollisuus saadusta tulosta on kontrollisyistä tarpeen, vaikka on mahdollista, että optioetu realisoidaan työsuhteen jo päättyttyä.⁵³

2.6 Eläke

Työsuhdeoption käsite on työeläkelainsäädännössä ja verotuksessa erilainen. Eläkejärjestelmässä työsuhdeoptioista saatua etua ei katsota vastikkeeksi työstä eikä etua näin ollen lasketa eläkkeen perusteena olevaan työansioon.

⁵¹ Peltomäki 2015, s. 96

⁵² Vastaavuusvaatimuksesta säädetään EPL 3.1 §:ssä seuraavasti: ”Jollei 4 §:stä muuta johdu, ennakonpidätyksen määrän on vastattava mahdollisimman tarkoin verovelvollisen ennakonpidätyksen alaisesta tulostavero vuoden veroasteikkolain ja muiden verovuoden veroperusteiden mukaan maksettavaa verojen ja maksujen yhteismäärää.”

⁵³ HE 175/1994 vp, s. 4.

Työntekijän eläkelain (395/2006) 70 §:n 3 momentin 4-kohdan mukaan 1 momentissa tarkoitettua vastiketta työstä ei ole muun muassa tuloverolain 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvä etu tai sellainen työsuhteeseen perustuvaa suoritus, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella. Lainkohdan mukaan työsuhdeoptiosta saatua etua ei täten pidetä eläkkeen perusteena olevana työansiona. Koska työsuhdeoptiosta saadun edun arvo määräytyy pörssikurssin mukaan, eikä työntekijän työpanoksella katsota olevan välitöntä yhteyttä edun määrään, on katsottu, että hyötyä ei pidetä vastikkeena työstä eikä etu kerrytä eläkettä.

Työntekijälle saattaa syntyä jo option luovutusajankohtana etu, joka poikkeuksellisesti luetaan mukaan eläkkeen perusteena olevaan työansioon. Jos osakkeen sovittu merkintähinta option luovutusajankohtana on selvästi alempi kuin osakkeen markkinahinta, erotuksesta voi syntyä sellaista etua, joka jo optio-oikeuden luovutusajankohtana tulee ottaa huomioon eläkkeen perusteena olevassa työansiossa.⁵⁴

Eläketurvakeskuksen linjauksen mukaan eläkkeeseen luettavaksi eduksi katsotaan kaikenlaiset suoritukset, jotka ovat vastiketta työntekijän työsuorituksesta.⁵⁵ Henkilökuntaetuja on pidetty siinä määrin kollektiivisina etuuksina, ettei niitä pidetä vastikkeena tehdystä työstä, eikä niitä oteta huomioon eläkepalkkaa määrättäessä. Tästä syystä työsuhdeoptioita tai työntekijälle suunnattua osakeantia ei lueta eläkkeen perusteeksi olevaan ansioon, vaikka etu perustuukin tietyn ajan kestäneeseen työsuhteeseen.⁵⁶ Työsuhdelainasta saatu etu on vuoden 2009 alusta katsottu tietyiltä osin veronalaiseksi tuloksi. Tällainen alennetulla korolla annettu laina ei ole eläkkeen perusteena olevaa työansiota.

2.7 Synteettinen optio

Synteettiset optiot eroavat varsinaisista työsuhdeoptioista monin tavoin. Synteettisellä optiolla (*Phantom Option, Stock Appreciation Right*) tarkoitetaan järjestelyä, jossa työntekijä saa oikeuden työnantajayhtiön osakekurssin mukaan määräytyvään käteissuoritukseen.⁵⁷ Kyse on osakesidonnaisesta tulospalkkauksesta, jossa synteettisen osakkeen kurssi seuraa

⁵⁴ ETK 2017

⁵⁵ ETK 12231, 30.8.2001

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ Karttunen 2016, s. 24

joko listatun osakkeen kurssia tai vaihtoehtoisesti osakkeen käypää arvoa. Tietyn ajan kulluttua palkansaajalle maksetaan tällaisen synteettisen osakkeen arvonnousua vastaava hyöty rahasuorituksena. ⁵⁸

Synteettisen optio-oikeuden perusteella ei synny oikeutta merkitä osakkeita tai myydä optioita eteenpäin. Synteettisiä optioita käytettäessä ei sovelleta TVL 66.3 §:n työsuhdeoptiosäännöstä, vaan niitä käsitellään tuloverolaissa ja ennakoperintälaissa tarkoitettuna rahanpalkkana. ⁵⁹ Synteettisiin optioihin ei myöskään sovelleta osakeyhtiölain säännöksiä osakkeenomistajan merkintätuo-oikeudesta tai osakepääoman korottamisesta. Ainoastaan yleiset yhtiöoikeudelliset säännökset muun muassa johdon palkitsemisesta ja päätöksenteosta yhtiössä soveltuvat myös synteettisiin optioihin. ⁶⁰

Synteettisten optioiden antaminen kasvattaa yrityksen palkkakustannuksia ja samalla työnantajan tulee täysimääräisesti maksaa eläkevakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksut. Toisaalta tavanomainen palkka on verotuksessa vähennyskelpoista työnantajayritykselle. Synteettisessä optiojärjestelyssä yhtiö ei laske liikkeelle uusia osakkeita, joten yhtiössä ei tapahdu laimennusvaikutusta omistuksen suhteen. Työsuhdeoptioiden ja synteettisten optioiden erilainen verokohtelu on perusteltua, sillä järjestelmät eivät ole muutenkaan samanlaiset, vaikka molemmissa onkin kyse työsuhteen perusteella saadusta edusta.

2.8 Erityistilanteita

2.8.1 Cashless exercise

Cashless exercise -toimeksiannoksi kutsutaan työsuhdeoption perusteella tapahtuvaa osakkeiden merkintää ja välittömästi tämän jälkeen tapahtuvaa myyntiä siten, että toimeksianto muodostaa yhden kokonaisuuden. ⁶¹

⁵⁸ ETK 2017

⁵⁹ Verohallinto: A55/200/2018

⁶⁰ Mäntysaari 2002, s. 788

⁶¹ Verohallinto: A55/200/2018

KHO 2004:80

A oli käyttänyt saamiaan työnantajansa B Oyj:n työsuhdeoptioita merkitsemällä niin sanotulla cashless exercise -toimeksiannolla B Oyj:n osakkeita. A oli antanut pankkiiriliikkeelle samanaikaisesti sekä toimeksiannon merkitä työsuhdeoptioilla kyseiset osakkeet, että välittömästi myydä näin merkityt kohdeosakkeet pörssissä. KHO katsoi, että osakkeiden merkintä ja myynti muodostivat yhden kokonaisuuden.

Kun työsuhdeoption perusteella hankittujen osakkeiden merkintä ja myynti suoritettiin välittömästi ja yhtenä kokonaisuutena, A:n veronalaiseksi ansiotuloksi katsottiin osakkeiden käyvän arvon eli osakkeista saadun myyntihinnan ja optioiden mukaisen merkintähinnan välinen erotus. Optioista saatu realisoitunut hyöty on täten osakkeiden myyntihinnan ja merkintähinnan erotus, josta vähennetään arvopaperivälittäjän toimeksiantokulut. Kyseisessä tapauksessa B Oyj:n osakkeen käypänä arvona oli pidettävä osakkeen todellista pörskurssia optioiden käyttämishetkellä. Cashless exercise -toimeksiantoon liittyvät kulut voitiin vähentää A:n verotuksessa ansiotulon hankkimisesta syntyneinä kuluina.

Cashless exercise -järjestelyä olisi periaatteessa mahdollista kohdella verotuksellisesti osittain myös luovutusvoittona. Korkein hallinto-oikeus kuitenkin vahvisti keskusverolautakunnan kannan ratkaisussaan KHO 2004:80 ja totesi, että järjestelyn luonteesta johtuen cashless exerciseen ei sisälly erillistä luovutusvoittoverotuksen piiriin kuuluvaa transaktiota, sillä palkansaaja ei voi saada luovutusvoittoa työnantaja-yhtiönsä osakkeiden kurssin nousun kautta. Näin ollen KHO katsoi, että perusteita jakaa osa cashless exercise -toimeksiannon kuluista luovutusvoittoverotuksen piiriin ei ole.

2.8.2 Palkansaajan kuolema

Mikäli työsuhdeoptio säilyy työntekijän kuoleman jälkeen, tämän perilliset saavat edun samoilla ehdoilla kuin perinnönjättäjäkin olisi saanut.⁶² Tuloverolain 17 §:n 1 momentin mukaan kuolinpesään sovelletaan kuolinvuoden ajan niitä tuloverolain säännöksiä, joita vainajaankin olisi sovellettu. Jos kuolinpesä käyttää optiota alkuperäisen option saajan

⁶² Verohallinto: A55/200/2018

kuoleman jälkeen, option käytöstä kuolinvuonna saatu tulo on palkkaa.⁶³ Seuraavassa korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisun mukaan työsuhdeoptiosta saatu etu katsotaan pääomatuloksi, mikäli edesmenneen työntekijän kuolinpesä käyttää optioita kuolinvuoden jälkeen. Option käyttämisestä saatu tulo on pääomatuloa myös kuolinvuoden osalta silloin, mikäli optio on saatu jako-osuutena.

KHO 4.7.2005 T 1710

Osakeyhtiön työntekijä oli vuonna 1997 merkinnyt työsuhteeseen perustuvan optiolainan ja siihen liittyvät optiotodistukset. Työntekijä oli kuollut myöhemmin samana vuonna. Kuolinpesä myi optiot vuonna 2000. Korkeimman hallinto-oikeuden mukaan palkansaajan kuolema ei ollut intressipiiriluovutuksena, ja optioista kertyvä tulo oli tuloverolain 32 ja 45 §:n nojalla kuolinpesän pääomatuloa, jonka verokantana käytetään pääomatulon verokantaa, eikä tuloverolain 66 §:n 3 momentin mukaista ansiotuloa.

2.8.3 Yritysjärjestelyt

Elinkeinotulon verottamisesta (360/1968, elinkeinoverolaki, EVL) annetun lain mukaisesti toteutetusta sulautumisesta, jakautumisesta ja osakevaihdosta ei seuraa luovutusvoiton verotusta, mikäli EVL:n edellytykset yritysjärjestelyille täyttyvät. Osakevaihdossa jatkuvuuden edellytys on se, että osakkeenomistajalle tulee vastikkeeksi vastaanottavan tai hankkivan yhtiön osakkeita. Jatkuvuusperiaate merkitsee sulautuvan tai jakautuvan yhtiön osakkeiden hankintamenojen siirtymistä yritysjärjestelyssä vastikkeeksi saaduille osakkeille.⁶⁴

Mikäli työntekijä luovuttaa työsuhdeoptionsa elinkeinoverolain mukaisessa sulautumisessa, jakautumisessa tai osakevaihdossa (EVL 52 a, c, f §), pidetään luovutusta pääsääntöisesti työsuhdeoption käyttämisenä.⁶⁵ Tilanne on eri, jos työntekijä saa vastikkeena luovutuksestaan vastaanottavan tai osakkeet hankkivan yhtiön optioita. Keskusverolautakunta katsoi ratkaisussaan KVL 128/2000, että kyseessä ei ollut työsuhdeoption käyttäminen,

⁶³ Verohallinto: A55/200/2018

⁶⁴ Nykänen 2004, s. 423

⁶⁵ Verohallinto: A55/200/2018

kun sulautumisessa työsuhdeoptiot vaihdettiin ehdoiltaan samanlaisiin vastaanottavan yhtiön optioihin.

KVL 128/2000

A Oy aiottiin sulauttaa B Oy:öön. Hakijalla oli A Oy:n antamia optio-oikeuksia. Sulautumissuunnitelmaan aiottiin sisällyttää määräykset siitä, että A Oy:n optio-oikeudet korvattaisiin sulautumisen yhteydessä vastaanottavan B Oy:n samanehtoisilla optio-oikeuksilla. Optioiden vaihtamista sulautumisessa vastaanottavan yhtiön optioihin ei pidetty työsuhdeoption käyttämiseen rinnastettavana luovutuksena.

Osakevaihtoa koskee vastaava periaate. Keskusverolautakunnan ennakkoratkaisussa KVL 29/2002 luovutuksena ei pidetty optioiden vaihtoa ehdoiltaan samanlaisiin hankkivan yhtiön optioihin. Verotuksessa jakautumiseen sovelletaan jatkuvuusperiaatetta vastaavasti kuin kyseisessä tapauksessa käsiteltävään sulautumiseen. Ratkaisusta ilmeneviä periaatteita voidaan soveltaa myös jakautumisen yhteydessä saatuihin ehdoiltaan samanlaisiin optioihin.⁶⁶

Yritysjärjestelyissä on aina riski kaksinkertaisen verotuksen realisoitumiselle. OECD:n raportissa tunnustetaan yritysjärjestelyihin liittyvät mahdolliset ongelmat erityisesti liittyen verotuksen ajoittamiseen. Raportissa linjataan, että yritysjärjestelyissä uuden option korvattaessa vanhan, optioita tulisi pitää yhtenä optiona kaksinkertaisen verotuksen välttämiseksi. Kunkin jäsenvaltion tulisi näin ollen katsoa, että toiseen valtioon joko vanhasta tai uudesta työsuhdeoptiosta saadusta edusta maksetussa verossa on kyse samasta optiosta maksetusta verosta, vaikka etu verotettaisiinkin valtioissa eri ajankohtana.⁶⁷

2.8.4 Optioiden luovuttaminen tasinkona avioero-osituksessa

Optiojärjestelyn ehdoissa voidaan sallia työsuhdeoptioiden luovuttaminen tasinkona avioero-osituksessa. Ositustilanteessa tulee arvioitavaksi, millainen on tasinkona luovutettujen

⁶⁶ Verohallinto: A55/200/2018

⁶⁷ OECD 2004 s. 21

työsuhdeoptioiden verokohtelu. Työsuhdeoptioiden verotusta koskevan Verohallinnon ohjeen mukaan työsuhdeoptioiden luovuttamista osituksessa avioliittolain (234/1929, AL) mukaisena tasinkona pidetään optioiden käyttämisenä, minkä seurauksena optioiden käypä arvo ositushetkellä on luovuttavan osapuolen veronalaista ansiotuloa. ⁶⁸

Omaisuuksien ositus voidaan toimittaa heti avioeroa koskevan asian tultua vireille (AL 85.1 §). Avioeron vahvistaminen ei ole edellytys osituksen toimittamiselle, vaan se voidaan toimittaa puolisoitten välillä jo ennen avioeron vahvistamista.

Ennen avioeron vahvistumista puolisoitten katsotaan kuuluvan samaan intressipiiriin. ⁶⁹ Työsuhdeoption luovuttaminen tasinkona sellaisessa osituksessa, jonka hetkellä puoliso ovat edelleen avioliitossa, katsotaan luovutuksen tapahtuvan TVL 66.3 §:n mukaisesti palansaajan intressipiiriin kuuluvalle ja mahdollinen realisoituva etu verotetaan option alkuperäisen saajan ansiotulona. Arvioitavaksi tulee, kuuluuko (entinen) puoliso optionsaajan intressipiiriin sen jälkeen, kun puoliso on tuomittu avioeroon. Luvussa 2.8.2. käsiteltyä työntekijän kuoleman seurauksena tapahtuvaa option luovuttamista ei ole pidetty veronkiertämisenä eikä intressipiiriluvutuksena.

Voidaan perustellusti katsoa, ettei myöskään osituksessa ole kyse sellaisista verosuunnittelutoimista, joihin tulisi soveltaa tuloverolain intressipiirisäännöstä. Myös Verohallinnon ohje työsuhdeoptioiden verotuksesta on vahvistanut, että osituksessa tapahtuva työsuhdeoptioiden luovutus on normaali option luovutus, eikä se kanavoi verotusta alkuperäiselle optionsaajalle TVL 66.3 §:n tarkoittamalla tavalla.

Avioliittolain 35 §:n mukaisen tasingon ylittävää osaa tasingon määrästä pidetään lahjana. Verohallinnon linjauksen mukaan tasingon ylittävä osa optioista katsotaan edellä mainitusta poiketen lahjaksi ja loppuosa normaaliksi luovutukseksi. Lahjoitetuksi osuudeksi katsotaan työsuhdeoptioiden osuutta vastaava tasingon määrä suhteutettuna vastaavaan osuuteen lain mukaisen tasingon ylittävän tasingon määrästä. Tällaiseen lahjoitettuun osuuteen optioista sovelletaan intressipiiriluvutusta koskevia säännöksiä. ⁷⁰

⁶⁸ Verohallinto: A55/200/2018

⁶⁹ *Ibid.*

⁷⁰ Verohallinto: A55/200/2018

Jos luovutettu omaisuus on saatu osituksessa, omistusaika ja hankintameno lasketaan ositussaantoa edeltäneestä saannosta (TVL 46 § 2 mom). Työsuhdeoption osituksessa saaneen puolison käyttäessä optiota, katsotaan sen hankintamenoksi hänen entisen puolisonsa veronalaisen edun määrä sekä tämän optiosta mahdollisesti maksama korvaus.

Osituksessa tasinkona saatuihin osakkeisiin ei enää osituksen jälkeen sovelleta työsuhdeoptiota koskevia säännöksiä, vaan niitä verotetaan tavallisten optioiden tapaan. Tuloverolain 66.3 §:n mukaisena työsuhdeoption käyttönä ei pidetä sellaista osakemerkintää, jonka entinen puoliso tekee tällaisilla tasinko-optioilla. Entisen puolison myydessä tai muutoin luovuttaessa optioilla merkittyjä osakkeita, verotetaan luovutuksesta saatua etua tämän pääomatulona.⁷¹

2.8.5 Irtisanomiskorvaus

Työntekijän optioista saama etu voidaan katsoa sellaiseksi palkkatuloksi, joka voidaan ottaa huomioon työntekijän palkkaan perustuvaa irtisanomiskorvausta määrättäessä.⁷² Korkein oikeus otti kysymyksen kantaa ratkaisussa KKO 2006:42. Tapausta käsiteltäessä alemmat oikeusasteet olivat katsoneet, ettei työsuhdeoptioiden perusteella saatua tuloa kuulunut ottaa huomioon irtisanomiskorvausta laskettaessa. Kyseessä oli Nokia Oyj:tä koskeva ennakkopäätös, jossa korkein oikeus linjasi, että optioiden tuottoon kuuluvasta epävarmuudesta huolimatta toteutunut tulo oli työntekijän työsuhteesta saamaa vastiketta eli osa työntekijän palkkausta.

Kyseisessä tapauksessa työsuhdeoptioiden kannalta mielenkiintoinen kysymys on se, minkä määräisinä optiotulot on otettava korvausta määrättäessä huomioon. Korkein oikeus totesi, että kun optioista saatava tulo toteutuu vasta niitä käytettäessä, saatua etua voidaan arvioida vain toteutuneen tulon perusteella. Optiotulojen määrä voi vaihdella vuosittain suurestikin ja optioiden käyttöön vaikuttaa muun muassa niillä merkittävien osakkeiden kurssi ja sen muutokset. Näin ollen KKO katsoi perustelluksi huomioida tulot arvioinnissaan pitemmän ajan keskimääräisen kertymän perusteella. On myös mahdollista, että osak-

⁷¹ Verohallinto: A55/200/2018

⁷² KKO 2006:42

keen kurssin merkittävän nousun seurauksena optioista saatu tulo saattaa ylittää palkansaajan tavalliset vuosiansiot moninkertaisesti. Vaikka työsuhdeoptioista kertyvä tuotto on epävarmaa, ei tulo ole sillä tavalla satunnaista, että se tulisi jättää laskematta kuukausipalkkaan ja irtisanomiskorvaukseen.

Eri mieltä ollut korkeimman oikeuden jäsen lausui, että irtisanotun työntekijän työsuhdeoptioista saamaa tuloa ei tulisi ottaa huomioon korvauksen perusteena olevaa palkkaa määrittäessä. Osakekurssin muutokset, saadun edun määrä ja voiton saamisajankohta on riippunut pääosin työntekijän vaikuttamisvallan ulkopuolisista asioista, mistä syystä optioituja ei tule katsoa kertyneen miltään tietyltä irtisanomista edeltäneeltä tai sen jälkeiseltä ajanjaksolta. Kyseessä ollut työsuhdeoptiojärjestelyä ei myöskään ollut tarjottu kaikille työntekijöille, vaan järjestelyllä tähdättiin avainhenkilöiden sitouttamiseen. Lisäksi osakemerkinnät ovat edellyttäneet yhtiön hyväksymistä.

3 Ulkomaantyöskentely ja Suomen sisäinen lainsäädäntö

3.1 Yleinen verovelvollisuus

Sekä luonnollinen henkilö että yhteisö, kuten yritys tai julkisoikeudellinen yhteisö, voi olla Suomessa joko yleisesti tai rajoitetusti verovelvollinen.⁷³ Yleinen verovelvollisuus ilmaistaan tuloverolain 9.1 §:n 1 kohdassa: verovuonna Suomessa asunut henkilö, kotimainen yhteisö, kuolinpesä ja yhteisetuus ovat velvollisia suorittamaan Suomessa veroa täältä ja muualta saamastaan tulosta.

Tuloverolain 11.1 §:n mukaan henkilö asuu Suomessa, jos hänellä on täällä varsinainen asunto ja koti. Suomessa yleisesti verovelvollinen on myös henkilö, joka jatkuvasti oleskelee Suomessa yli kuuden kuukauden ajan, vaikka tällä ei olisi Suomessa varsinaista asuntoa tai kotia. Tilapäinen poissaolo ei estä pitämästä oleskelua jatkuvana. Kuuden kuukauden aikajaksoa ei ole sidottu kalenterivuoteen, ja oleskelun tulee säännöksen sanamuodon mukaan ylittää kuusi kuukautta.⁷⁴

⁷³ Malmgrén 2011, s.266

⁷⁴ Karttunen ym. 2007, s. 9

TVL 11.1 §:ssä ilmaistaan lisäksi niin sanottu kolmen vuoden sääntö, jonka mukaan Suomen kansalaista pidetään Suomessa asuvana, vaikka hän ei jatkuvasti oleskele Suomessa yli kuuden kuukauden aikaa, kunnes on kulunut kolme vuotta sen vuoden päättymisestä, jonka aikana hän on lähtenyt Suomesta. Toisin sanoen Suomen kansalainen on täällä yleisesti verovelvollinen Suomesta muuton jälkeen muuttovuotensa ja kolmen seuraavan kalenterivuoden ajan, minkä jälkeen pääsääntöisesti henkilö katsotaan rajoitetusti verovelvolliseksi. Jos verovelvollinen näyttää olennaisten siteiden Suomeen katkenneen aikaisemmin, voidaan yleinen verovelvollisuus katsoa katkenneeksi jo ennen kolmen vuoden ajanjakson päättymistä, esimerkiksi jo heti muuttohetkellä. ⁷⁵

Yleisesti verovelvollista verosubjektia verotetaan tämän asuinvaltiossa maailmanlaajuisista tuloistaan riippumatta siitä, onko tämä kyseisen valtion kansalainen. Mikäli Suomessa yleisesti verovelvollinen työskentelee ulkomailla, häntä verotetaan Suomen lainsäädännön mukaan sekä ulkomailta että Suomesta saadusta tulosta. ⁷⁶ Verovelvollisuus on niin sanotusti globaali, joten verosubjektin tulee ilmoittaa veroilmoituksessaan sekä Suomesta että ulkomailta saamansa tulot. Luonnollisen henkilön kohdalla ei edellytetä fyysistä oleskelua Suomessa, jotta hänet katsotaan verotuksessa Suomessa asuvaksi, vaan sitä onko henkilö Suomessa yleisesti verovelvollinen. ⁷⁷ Henkilö voi olla osan verovuodesta yleisesti verovelvollinen ja osan vuotta rajoitetusti verovelvollinen.

Yleisen verovelvollisen ulkomailta saatuja tuloja verotetaan pääsääntöisesti samalla tavalla kuin kotimaasta saatuja tuloja. ⁷⁸ Näin on tilanne myös työsuhdeoptiotulojen kohdalla, joiden verotus on progressiivista ansiotuloverotusta riippumatta siitä, onko tulo saatu Suomesta vai ulkomailta. Yleisesti verovelvollinen on oikeutettu ulkomaantyötulon osalta vastaaviin vähennyksiin (esimerkiksi tulon hankkimisesta ja säilyttämisestä syntyneet menot) kuin mitä tämä olisi saanut vähentää Suomesta saadusta tulosta. ⁷⁹

⁷⁵ Helminen 2001b, 5. Verovelvollisuusasema ja asuinvaltio: Verovelvollisuusaseman määräytyminen: Suomen kansalaisia koskeva kolmen vuoden sääntö

⁷⁶ Saarinen 2018, s. 381

⁷⁷ Kansainvälisen verotuksen käsikirja 2015, s. 16

⁷⁸ Helminen 2001b, 13. Palkka: Yleisesti verovelvollisen työskentely ulkomailla: Ulkomaantyötuloja koskeva pääsääntö: Ulkomaantyötulon veronalaisuus

⁷⁹ Saarinen 2018 s. 381

3.2 Verotus avainhenkilöverolain mukaan

Ulkomailta Suomeen tuleva palkansaaja, nk. ulkomainen avainhenkilö, voi tiettyjen edellytysten täytyessä hakeutua ulkomailta tulevan palkansaajan lähdeverosta annetun lain soveltamisalan piiriin (1551/1995, avainhenkilöverolaki). Avainhenkilöverolain voimassaolo on tarkoitettu määräaikaiseksi ja sen soveltamista on jatkettu useita kertoja; viimeisimmällä muutossäädöksellä 2015/1550 lain soveltamista on jatkettu 2016-2019 alkaneeseen työskentelyyn.

Avainhenkilöiden verotus koskee palkkaa, joka tuloverolain mukaan on Suomesta saatua tuloa (avainhenkilöverolaki 1 § 1 mom). Käytännössä tämä edellyttää, että työ tehdään Suomessa sijaitsevan työnantajan lukuun ja pääasiallisesti myös täällä. Avainhenkilöverolain soveltumisedellytyksenä on lisäksi, että palkansaaja tulee tuloverolain mukaan Suomessa yleisesti verovelvolliseksi tässä laissa tarkoitetun työskentelyn alkaessa, työskentelee erityisasiantuntemusta edellyttävissä tehtävissä, ei ole Suomen kansalainen, eikä ole ollut Suomessa yleisesti verovelvollinen työskentelyn alkamisvuotta edeltäneiden viiden kalenterivuoden aikana, ja tämän tästä työstä saama rahapalkka on vähintään 5.800 euroa kuukaudessa koko työskentelyn ajalta (avainhenkilöverolaki 2 §). Jos ulkomailta tuleva palkansaaja toimii opettajana suomalaisessa yliopistossa tai korkeakoulussa tai harjoittaa tieteellistä tutkimustyötä yleiseksi eduksi, ei palkkavaatimusta sovelleta.

Avainhenkilöverolaki on eräänlainen verohuojennuslaki: lain 3 §:n mukaan palkkatulon lähdevero on 35 prosenttia 2 §:ssä tarkoitetusta työskentelystä saadun ennakonpidätyksen alaisen palkan kokonaisuudesta. Veroedun saa enintään 48 kuukauden ajalta. Näin ollen työntekijä maksaa Suomessa tehdystä työstä saamastaan ansiotulosta tuloverolain säännösten mukaisen progressiivisen veron sijaan lähdeveroa kiinteällä 35 %:n verokannalla.

Vaikka palkka olisi saatu ulkomaiselta työnantajalta, avainhenkilö verolaki soveltuu, mikäli palkan maksaa tämän työnantajan toimeksiannosta suomalainen taho. Mikäli palkansaajalla on muita ansiotuloja, korottaa avainhenkilön tulo niiden veroprognessiota.⁸⁰ Avainhenkilö ei ole oikeutettu verovähennyksiin tulostaan, eikä rajoitetusti verovelvollisen tapaan voi vähentää tulonhankkimismenoja muiden tulojen verotuksessa.⁸¹ Näin ollen työsuhdeoptioihin liittyvät mahdolliset tulonhankkimismenot eivät ole avainhenkilön verotuksessa vähennettävissä olevia kuluja.

KHO 9.12.2011 T 3521

Ulkomainen palkansaaja A oli merkinnyt suomalaisen X Oyj:n työsuhdeoptioita työskennellessään X-konsernissa pääasiassa singaporelaisen yhtiön palveluksessa vuosina 2002-2004. A oli työskennellyt myös Suomessa X Oyj:n palveluksessa vuosina 2005-2007, ja hän oli verovuodelta 2006 Suomessa toimitettavassa verotuksessa ulkomailta tuleva palkansaaja. A käytti työsuhdeoptioitaan Suomessa vuonna 2006 merkitsemällä X Oyj:n osakkeita. Korkein hallinto-oikeus katsoi, että työsuhdeoptioedusta kertynyt tulo oli Suomessa veronalaista, ja tästä johtuen osa A:n avainhenkilönä saamaa lähdeveron alaisen palkan kokonaismäärää.

Kyseisessä tapauksessa ulkomainen palkansaaja käytti työsuhdeoptiot Suomessa. Verohallinnon ohjeessa todetaan, että mikäli palkansaaja on avainhenkilölain soveltamisalan piirissä työsuhdeoptioiden käyttöhetkellä, Suomessa veronalaista osuutta työsuhdeoptioedusta verotetaan 35 prosentin lähdeverokannalla, kuten tämän muutakin palkkatuloa.

Avainhenkilöverolain soveltamisedellytykset saattavat lakata sen vuoden aikana, jolloin optioetua on käytetty. Suomesta saatuun palkkaan voidaan soveltaa avainhenkilölain mukaista lähdeverotusta vain, mikäli työntekijä kuuluu lain soveltamisalaan optioiden käyttö-

⁸⁰ Verohallinto: VH/1003/00.01.00/2019

⁸¹ Verohallinnon ohje: Ulkomaiset avainhenkilöt

ajankohtana. Mikäli 35 %:n lähdeveroa ei ole saatu perittyä seuraavan palkanmaksun yhteydessä, optioetu jaetaan Verohallinnon ohjeen mukaisesti tasasuuruisiin eriin niille kuukausille, joille avainhenkilön lähdeverokortti on määrätty. ⁸²

Työsuhdeoptioiden käyttöhetki on ratkaiseva tekijä määritettäessä sitä, voidaanko työsuhdeoptioista saatua tuloa verottaa avainhenkilöverolain mukaisesti. Merkitystä ei sen sijaan anneta sille, onko työntekijä kuulunut avainhenkilölain soveltamisalaan optioiden kertymisaikana. Jotta työsuhdeoptiotulon saa 35 %:n lähdeveron piiriin, palkansaajan on Verohallinnon linjauksen mukaan käytettävä työsuhdeoptiot sen ajan kuluessa kuin avainhenkilölakia sovelletaan häneen, muussa tapauksessa optiotuloa verotetaan normaalisti progressiivisena ansiotuloverotuksena. ⁸³

3.3 Rajoitettu verovelvollisuus

Alue- eli lähdevaltioperiaate todetaan TVL 9.1 §:n 2 kohdassa: henkilö, joka ei ole asunut Suomessa sekä ulkomainen yhteisö ovat velvollisia suorittamaan Suomessa veroa vain täältä saamastaan tulosta (rajoitettu verovelvollisuus). Lähdevaltioperiaatteen soveltamisen kannalta ei ole merkitystä tulonsaajan kansalaisuudella tai sillä, missä valtiossa tämä asuu. ⁸⁴

Rajoitetusti verovelvollisen verotus Suomessa on pääosin lähdeverotusta, eli verotus perustuu tuloverolain ohella rajoitetusti verovelvollisen tulon verottamisesta annettuun lakiin (11.8.1978/627, jäljempänä lähdeverolaki). Suomi soveltaa kansallisessa verolainsäädännössään asuinvaltio- ja lähdevaltioperiaatetta rinnakkain. ⁸⁵

Tuloverolain 10 § sisältää luettelon tuloista, jotka muun ohessa katsotaan Suomesta saaduksi tuloiksi. Myös muita kuin luettelossa yksilöityjä tuloja voidaan kuitenkin pitää täältä saatuina. ⁸⁶ Silloin kun työ tai palvelus on suoritettu Suomessa täällä olevan yksityisen työn- tai toimeksiantajan lukuun, katsotaan yksityiseltä työnantajalta saatu palkka Suomesta saaduksi (TVL 10 § 4 kohta). Kaikkien lainkohdan edellytysten on täyttyvä, eli

⁸² Verohallinto: A55/200/2018

⁸³ Verohallinto: A55/200/2018

⁸⁴ Nykänen 2015, s. 86

⁸⁵ Helminen 2013, s. 70

⁸⁶ Helminen 2001b, 5. Verovelvollisuusaseman vaikutus verotukseen: Rajoitetusti verovelvollisten verotus: Suomesta saadut tulot

esimerkiksi ulkomailla olevan työnantajan lukuun tehdystä työstä maksettu palkka ei ole Suomesta saatua, vaikka työ suoritettaisiin Suomessa.⁸⁷

Ratkaistaessa sitä, onko työ tehty Suomessa, katsotaan riittäväksi se, että työ on tehty *pääasiassa* Suomessa. Työskentely saattaa myös olla osittain pääasiallista Suomessa, ja osittain muualla. Tällaisesta työskentelystä saadusta palkasta voidaan verottaa Suomessa vain se osa, mikä on täältä saatua.

Työsuhdeoptiot katsotaan vastaavasti Suomessa verotettavaksi tuloksi, jos työsuhdeoptiosta saatu etu liittyy työskentelyyn, josta saatu palkka on Suomesta saatua.⁸⁸ Suomessa olevan työn- tai toimeksiantajan lukuun ja täällä suoritettua työntekoa perusteella saatu työsuhdeoptiotulo on Suomesta saatua tuloa, vaikka optio käytettäisiin vasta myöhemminä vuosina työntekijän asuessa ulkomailla. Mikäli osa optioedusta liittyy sellaiseen työskentelyyn, josta saatua palkkaakaan ei katsota Suomesta saaduksi, voidaan tämän osan katsoa olevan muualta saatua tuloa.⁸⁹ Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisussa KHO 2010:823 palkansaaja käytti Suomesta saamansa työsuhdeoptiot ollessaan rajoitetusti verovelvollinen. Palkansaajan optiotulosta verotettiin Suomessa se osa, joka oli kertynyt sinä aikana, jolloin tämä oli ollut Suomessa yleisesti verovelvollinen.

3.4 Kuuden kuukauden sääntö

Tuloverolain 77 §:n 1 momentin mukaan ulkomailla tehdystä työstä saatu palkka ei ole veronalaista tuloa, mikäli verovelvollisen oleskelu ulkomailla johtuu tästä työstä ja kestää yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta (ulkomaantyöskentely). Ulkomaantyötulona ei pidetä palkkaa, jota työskentelyvaltio Suomen ja tämän valtion välillä voimassa olevan kaksinkertaisen verotuksen välttämiseksi tehdyn sopimuksen mukaan ei saa ensisijaisesti verottaa, 66 §:ssä tarkoitetusta työsuhteeseen perustuvasta edusta saatua tuloa eikä palkkaa, joka on saatu Suomen valtiolta, kunnalta tai muulta suomalaiselta julkisyhteisöltä, Business Finland Oy:ltä taikka suomalaisessa vesi- tai ilma-aluksessa tehdystä työstä.

⁸⁷ Helminen 2001b, 13. Palkka: Rajoitetusti verovelvollisen työskentely Suomessa: Yksityinen työnantaja

⁸⁸ Helminen 2001b, 13. Palkka: Rajoitetusti verovelvollisen työskentely Suomessa: Yksityinen työnantaja: Työsuhdeoptiot

⁸⁹ *Ibid.*

Merkitystä ulkomaantyötulon verovapaudelle ei ole sillä, verottaako työskentelyvaltio tosiasiassa kyseisen tulon, vaan säännöksen sanamuodon mukaan riittävää on nimenomaan se, että työskentelyvaltiolla on verotusoikeus. Kuuden kuukauden sääntö voi siten soveltua, jos työntekovaltion sisäisen lainsäädännön vuoksi tulo on tuossa valtiossa verovapaa, sekä tilanteessa, jossa verovelvollinen ei ilmoita tuloa työntekovaltion veroviranomaiselle ja verotus jää tästä syystä toteutumatta.⁹⁰ Mikäli tulo jää verottamatta työntekovaltiossa, eikä sitä kuuden kuukauden säännön nojalla veroteta Suomessakaan, syntyy nollaverotusta.

Säännöksessä tarkoitetun ulkomaantyöskentelyn ei katsota keskeytyvän, vaikka verovelvollinen aloitettuaan työskentelynsä oleskelisi Suomessa keskimäärin enintään kuutena päivänä sellaista täyttä kuukautta kohti, jonka hänen ulkomaantyöskentelynsä voidaan olettaa kestävän tai jonka se on kestänyt. Edellytyksenä kuitenkin on, että verovelvollinen ei näin laskettavasta päivien määrästä oleskele Suomessa enempää kuin 60 päivää etukäteen ja että hän tällaisen Suomessa oleskelun jälkeen palaa työskentelyvaltioon jatkamaan samaa ulkomaantyöskentelyä (TVL 77.3 §).

Kaikkien säännöksen edellytysten täytyessä vapautus verovelvollisuudesta soveltuu kaikkien palkansaajan työsuhteen perusteella saamaan korvaukseen siltä ajalta, kun tämä on työskennellyt ulkomailla. Korvaus voidaan maksaa ennen ulkomaantyöskentelyn aloittamista, työskentelyn aikana, tai ulkomaantyöskentelyn päättymisen jälkeen. Tulo on Suomessa verovapaa riippumatta palkan maksuajankohdasta. Kuuden kuukauden säännön verovapaus soveltuu tuloon, kunhan vain palkka on saatu työnteon perusteella ja nimenomaan ulkomailla työskennellyltä ajanjaksolta. Niin ikään edellytyksenä ei ole, että palkka maksettaisiin puhtaana rahasuorituksena, vaan säännön nojalla verovapaa palkka voi olla rahaa tai muun luontoista etua (*benefit*).⁹¹

TVL 77.1 §:ssä on ilmaistu pääsääntö, jonka mukaan TVL 66 §:ssä tarkoitettu työsuhteen perustuvasta edusta saatua tuloa ei pidetä ulkomaantyötulona. Kuuden kuukauden sääntö voi kuitenkin soveltua TVL 66 §:n mukaisiin etuihin, mukaan lukien työsuhdeopti-

⁹⁰ Kansainvälisen verotuksen käsikirja 2015, s. 45–46

⁹¹ Helminen 2001a, s. 288

oihin, jotka voivat TVL 77.2 §:n nojalla olla verovapaata tuloa. Työsuhdeoptioihin liittyvää säännöstä (muutettu TVL 77 §:n 1 mom. ja lisätty uusi 2 mom 1165/2000) on sovellettu ensimmäisen kerran vuodelta 2001 toimitettavassa verotuksessa.

Työsuhdeoptiot voivat olla kuuden kuukauden säännön perusteella verovapaata tuloa, jos:

- 1) työskentelyvaltion ja Suomen välillä on voimassa kaksinkertaisen verotuksen välttämistä koskeva sopimus,
- 2) työsuhdeoptioista saatu tulo verotetaan työskentelyvaltiossa palkkatulona (tai vastaavalla tavalla ansiotulona); ja
- 3) verovelvollinen esittää riittävän selvityksen, että työsuhdeoptioetu on saatettu työskentelyvaltion veroviranomaisen tietoon.

Työsuhdeoptioiden osalta kuuden kuukauden verovapaussääntö tulee säännöksen sanamuodon mukaan sovellettavaksi vain, mikäli verosubjektin työskentelyvaltio tosiasiallisesti verottaa optiotulon. Toisin sanoen pelkkä työskentelyvaltion oikeus verottaa tuloa ei ole riittävä vapautuksen myöntämiseen Suomessa, mikäli verotus ei aktualisoidu tuossa valtiossa. Sitä vastoin merkitystä ei liene sillä, millaista veroastetta optiotuloon sovelletaan työskentelyvaltiossa.⁹²

Säännöksessä riittävällä selvityksellä tarkoitetaan yksilöityä selontekoa, jossa työskentelyvaltion veroviranomaiselle on ilmoitettu seuraavat tiedot:

- optioedun käyttäjä
- optio-ohjelma, johon työsuhdeoptiot perustuvat
- milloin optio-oikeus on saatu
- milloin optio-oikeudet tai optiolaina on käytetty
- käytettyjen työsuhdeoptioiden määrä
- onko työsuhdeoptiot käytetty osakkeita merkitsemällä vai optio-oikeuksia myymällä.

⁹² Mehtonen 2003, s. 150

Selvityksen voi esittää useammilla tavoilla. Tavallisimmin verovelvollinen esittänee asiasta työnantajakonsernin antaman kirjallisen vakuutuksen. Selvitys voi olla myös esimerkiksi työnantajakonsernin antama tai vaihtoehtoisesti vakuutus kansainväliseltä tilintarkastusyhteisöltä. ⁹³

TVL 77 §:n edellytysten täytyessä Suomi ei verota työsuhdeoptioista saatua tuloa ulkomaantyötulona. Mikäli työskentelyvaltiokin jättäisi työsuhdeoptiosta saadun edun verottamatta, johtaisi tämä nollaverotukseen. Oleskelee ulkomailla palkan maksuajankohtana, verosuunnittelulla optiotulon verotukseen voi vaikuttaa ja halutessaan maksimoida veroedun.

Jotta kuuden kuukauden sääntöä voidaan soveltaa työsuhdeoptiotuloon, on siitä saatu etu ilmoitettava kyseisen työskentelyvaltion veroviranomaiselle siten, että ilmoitus voidaan ottaa työskentelyvaltiossa tutkittavaksi ja valtio voi toimittaa optiotulon verotuksen oman lainsäädäntönsä mukaisesti työskentelyä vastaavalta ajalta. ⁹⁴ Valtiovarainvaliokunnan mietinnössä VaVM 38/2000 vp todetaan, että tulon vapauttaminen verosta Suomessa on järkevää vain, mikäli työskentelyvaltio ensinnäkin verottaa kyseisen tulon, ja toisekseen tuossa valtiossa maksettavan ”-- veron taso ei poikkea merkittävästi Suomen verotuksen tasosta.” ⁹⁵

Valtiovarainvaliokunnan mukaan kuuden kuukauden sääntöä ei tulisi soveltaa työsuhdeoptiotuloihin, mikäli varmistusta työskentelymaan riittävästä verotasosta ei ole. Ilman verotason varmistus –kriteeriä kuuden kuukauden säännön mahdollistama tulon verovapaus saattaisi lisätä palkansaajien verosuunnittelutoimia, kuten työskentelymaan valitsemista mahdollisimman alhaisen optioverotuksen perusteella. Mietinnössä esitetyn mukaan Suomen ei ole perusteltua vapauttaa tuloa verosta, mikäli ”-- se johtaisi täydelliseen veron välttämiseen tai hyvin alhaiseen verotukseen.” ⁹⁶

Tuloverolaissa ei ole säännöstä, jolla yksilöitäisiin riittävä verotaso. Tällainen leikkurisäännös on otettu niin sanottuun välyhteisölakiin, jonka 2 §:n mukaan ulkomaista yksik-

⁹³ Verohallitus: Verotiedote 2/2001, s. 12

⁹⁴ Myllymäki 2015b, s. 383

⁹⁵ VaVM 38/2000 vp, s. 5-6

⁹⁶ VaVM 38/2000 vp, s. 6

köä pidetään välyhteisönä, mikäli yksikön verotuksen tosiasiallinen taso on sen kotipaikassa alhaisempi kuin 3/5 verrattuna Suomessa asuvan yhteisön verotuksen tasoon (1217/1994 Laki ulkomaisten välyhteisöjen osakkaiden verotuksesta). Optiotulojen verotuksen osalta on koettu riittäväksi, että TVL 77 §:ssä on vaatimus verosopimusvaltiosta. Kuten valtiovarainvaliokunta on huomauttanut mietinnössään, Suomen veropoliittisen linjan mukaisesti hyvin alhaisen verotuksen maiden kanssa ei solmita verosopimuksia.⁹⁷ Tämän on katsottu riittävässä määrin rajaavan tuloverolain soveltamisalan ulkopuolelle suuren osan alhaisen verotuksen valtioista.

Kuuden kuukauden sääntö ei edellytä, että työskentely tapahtuu saman työnantajan palveluksessa tai edes samassa valtiossa. On siis mahdollista, että verosubjekti työskentelee jakson aikana useammassa valtiossa ja/tai useamman eri työnantajan palveluksessa. Kuuden kuukauden säännön soveltuminen edellyttää, että sanottu ulkomaantyöskentely on yhtäjaksoista, kestää yhteensä vähintään kuusi kuukautta ja muut kuuden kuukauden säännön vaatimukset täyttyvät.

KHO 2015:120

Palkansaaja A oli työskennellyt peräkkäin kolmessa eri valtiossa, joiden kanssa Suomella ei ollut verosopimusta, siten, että ulkomailla työskentely oli kestänyt yhteensä yli kuusi kuukautta. Työskentelyvaltioiden vaihtamisen yhteydessä A oli oleskellut muun muassa Suomessa. Verohallinto oli toimittaneensa A:n verotusta katsonut, että A:n El Salvadorissa työskentelystä 1.2.–19.3.2009 ja Papua-Uudessa-Guineassa työskentelystä 16.12.2009–27.5.2010 saama palkka oli Suomessa veronalaista tuloa.

A valitti päätöksestä ja vaati, että kyseisistä työskentelyjaksoista saatujen palkkojen verotukseen tulee soveltaa kuuden kuukauden sääntöä. Hallinto-oikeus hylkäsi valituksen. KHO puolestaan katsoi, ettei A:n ulkomaantyöskentelyn yhtäjaksoisuus ollut missään vaiheessa keskeytynyt, vaikka A ei palannut Suomessa oleskelun jälkeen samaan työskentelyvaltioon kuin missä

⁹⁷ VaVM 38/2000 vp, s. 5-6

hän oli työskennellyt ennen Suomeen tuloaan. A:n El Salvadorissa ja Papua-Uudessa-Guineassa työskentelystä saama palkka oli näin ollen TVL 77 §:n 1 momentissa tarkoitettua Suomessa verovapaata ulkomaantyötuloa.

Muutamana päivänä kestävä ”ylimääräinen” oleskelu työskentelyvaltion alueella voi vaikuttaa merkittävästi verotukseen. Jos työskentelyvaltiossa verotetaan ansiotuloa kevyemmin kuin Suomessa, on palkansaajalle verotuksellisesti huomattavastikin edullisempaa olla kuuden kuukauden säännön kuin mekaanikkosäännön soveltamisalan piirissä.

3.5 Työsuhdeoptioiden kohdistaminen oikeaan työsuhteeseen

Ulkomaantyöskentely voi vaikuttaa työsuhdeoptioiden verokohteluun monin tavoin. Työsuhdeoptioiden saaja on saattanut työskennellä optioiden kertymisaikana useassa eri valtiossa, jolloin verotusoikeuden allokoinniseksi ja verotuksen toimittamiseksi on selvitettävä, missä valtioissa työskentelyyn optioetu liittyy. Työntekijän verovelvollisuusasema saattaa muuttua työsuhdeoptioiden elinkaaren aikana; tämä saattaa olla yleisesti verovelvollinen optioedun saadessaan ja rajoitetusti verovelvollinen optioita käyttäessään.

Työsuhdeoptiojärjestelyn ehdot on mahdollista räätälöidä kunkin tapauksen tarpeiden ja tavoitteiden mukaisiksi. Optiojärjestelystä sovitaan työnantajayrityksen ja työntekijän välillä sopimuksella, jossa määritellään optioehdot. Ehdoissa määrätään tarkemmin mahdollisesta merkintähinnasta, merkintäoikeuden ajankohdasta sekä muista merkinnän edellytyksistä.

Selkeimmässä tilanteessa työsuhdeoptiot sekä merkitään että käytetään ulkomaankomennuksen aikana samassa valtiossa. Jos etu katsotaan ulkomaantyötuloksi, se on edellä selvitetyin kuuden kuukauden säännön nojalla Suomessa optionhaltijalle verovapaata.

Jotta työsuhdeoptioiden perusteella saatua etua voitaisiin pitää ulkomaantyötulona, on ulkomailla työskentelyn ja saatujen työsuhdeoptioiden liityttävä samaan työsuhteeseen. Asuminen ja työnteko ulkomailla optio-ohjelman aikana ei siis yksinään riitä kvalifioimaan työsuhdeoptiotuloa ulkomaantyötuloksi. Myöskään suomalaiselta työnantajalta Suomessa työskentelyn ajalta saatu optiotulo ei liity ulkomaantyöskentelyyn, jos optio käytetään myöhemmin ulkomailla uuden työsuhteen kestäessä. Tällaisessa tilanteessa etua ei jaeta

Suomessa ja ulkomailla työskentelyn kesken, vaan koko edun määrä verotetaan Suomesta saatuna palkkana.⁹⁸

KVL 57/2001

A, joka oli yleisesti verovelvollinen Suomessa, oli saanut optio-oikeuksia työnantajaltaan X Oy:ltä. Myöhemmin A muutti Unkariin X Oy:n tytäryhtiön Y:n palvelukseen. A aikoi myydä vuosina 2001 - 2004 joka vuosi osan optioistaan ja tiedusteli Keskusverolautakunnalta niiden verokohtelua siinä tapauksessa, että hän palaisi Suomeen vuonna 2003 työsopimuksen päätyttyä. KVL:n mukaan optiot muodostavat osan A:n kokonaispalkkauksesta. Jos TVL 77 §:n edellytykset verovapaasta ulkomaantyötulosta täyttyvät, A ei ole velvollinen suorittamaan ansiotulo veroa Suomeen siitä suhteellisesta osasta optioista saadusta tulosta, jonka on katsottava kertyneen ulkomaantyöskentelyn aikana. Koska X Oy ja Y kuuluivat samaan konserniin, työsuhdeoptiotulo katsottiin ulkomaantyötuloksi, vaikka optiot oli saatu X Oy:ltä.

KVL:n ennakkoratkaisun mukaan ulkomaantyötuloksi voidaan täten katsoa osa optiotulosta, vaikka ulkomaantyöskentely tapahtuisi muun yhtiön palveluksessa, kuin sen jolta optio on saatu, kunhan tämä ulkomainen työnantaja kuuluu samaan konserniin kuin se työnantaja, jonka lukuun työskenneltäessä optiot merkittiin.

Työ- tai toimisuhteen päättyessä optioetu yleensä raukeaa. Optioehdoissa tai työsuhteen päättämissopimuksessa voidaan sopia myös toisin. Työnantajan vaihtuessa palkansaaja voi myös säilyttää optio-oikeutensa. Etu katsotaan saaduksi alkuperäiseltä työnantajalta riippumatta siitä, milloin työntekijä käyttää optiot. Kuten edellä on todettu, mikäli optiot on saatu sellaiselta työnantajalta, jonka palveluksessa on työskennelty pelkästään kotimaassa ja uuden työnantajan palveluksessa ulkomailla, kuuden kuukauden sääntö ei sovellu. Etuhan ei tässä tilanteessa liity ulkomaantyöskentelyyn.

Mutkikkaampi tilanne on, jossa työntekijä merkitsee optiot yhdessä valtiossa ja käyttää toisessa. Työntekijä saattaa saada optiot ulkomaankomennuksen aikana ja käyttää ne vasta

⁹⁸ Helminen 2001a, s.288

palattuaan Suomeen, tai saada ne Suomessa työskentelyn aikana ja käyttää vasta muutettuun ulkomaille. KHO 1998:56, jossa optio käytettiin Suomessa lyhyen ajan sisällä työskentelyn päättymisestä. Korkein hallinto-oikeus katsoi työsuhdeoptiosta saadun edun liittyvät kokonaan ulkomaantyöskentelyyn, eikä tuloa verotettu mitään osin Suomessa. Verovelvollinen oli ollut osan ajasta yleisesti verovelvollinen Suomessa, jolloin optiotulo oli kuuden kuukauden säännön nojalla verovapaata, ja osan ajasta rajoitetusti verovelvollinen, milloin tulo niin ikään katsottiin verovapaaksi sen perusteella, ettei sitä katsottu Suomesta saaduksi.

3.6 Kertymisperiaate

Työsuhdeoptiosta saadun edun veronalaisuus määräytyy kansainvälisissä tilanteissa niin sanotun kertymisperiaatteen (myös termiä aikajakoperiaate on käytetty mm. alempana käsiteltävässä korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisussa KHO 2013:93) mukaisesti. Kertymisperiaatetta on vakiintuneesti sovellettu verotus- ja oikeuskäytännössä.⁹⁹

KHO 2010:823

Suomessa X Oyj:n palveluksessa työskennellyt A oli merkinnyt X Oyj:n työsuhdeoptioita vuonna 1997. A oli muuttanut 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 veronlaiseksi tuloksi siitä riippumatta, että A oli ollut osakkeet merkittäessään rajoitetusti verovelvollinen.

Ratkaisussa merkitystä ei annettu osakkeiden merkintäajankohdalle, vaan sen sijaan *optioiden* merkintähetkelle. KHO katsoi kertyneen työsuhdeoptiotulon veronlaiseksi siltä osin kuin palkansaaja oli Suomessa yleisesti verovelvollinen 1997–31.12.2002, vaikka tämä olikin tuona aikana työskennellyt Hongkongissa.

⁹⁹ Verohallinto: A55/200/2018

Korkein hallinto-oikeus muutti kantaansa ja kertymisperiaatteen soveltamista alla selostetun vuosikirjaratkaisun KHO 2013:93 myötä.

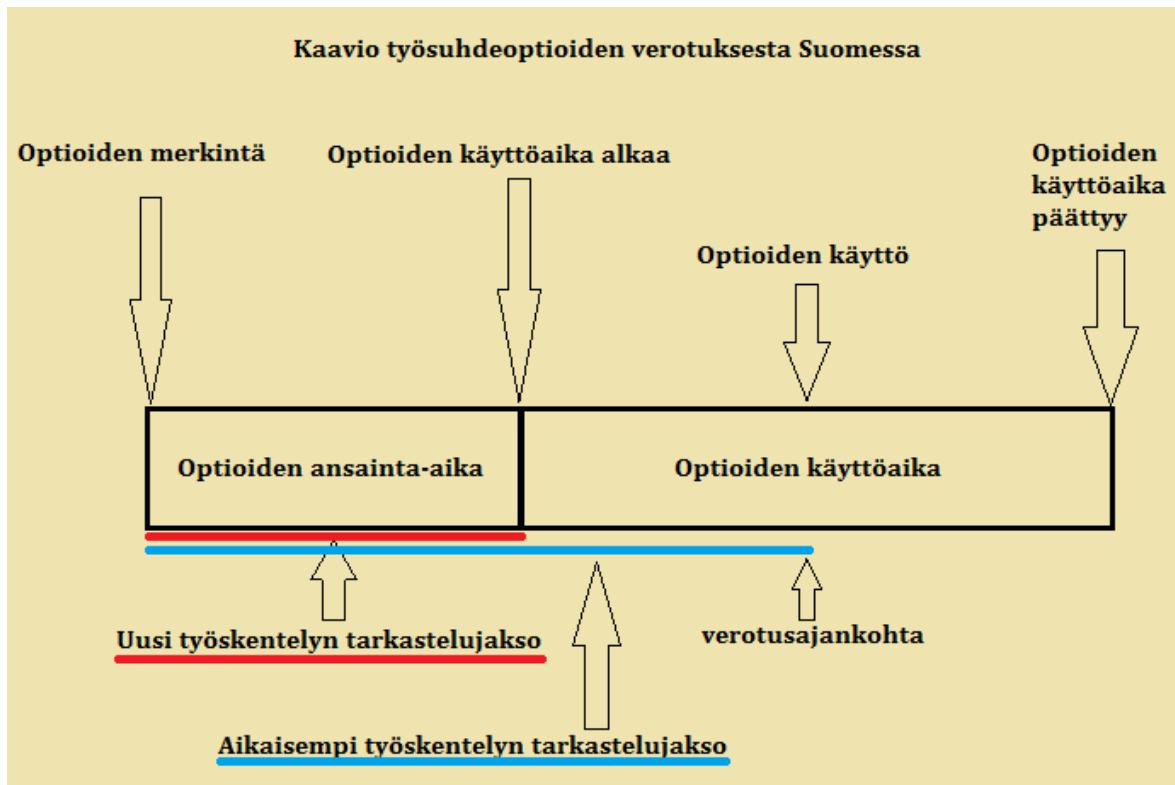
KHO 2013:93

Suomen kansalainen ja täällä rajoitetusti verovelvollinen A työskenteli X Oyj:n tytäryhtiön palveluksessa Italiassa vuodesta 2000 ajankohtaan 15.7.2003 saakka, jolloin hän muutti Suomeen, missä hän työskenteli X Oyj:n toisen tytäryhtiön palveluksessa 12.7.2004 saakka. A muutti perheineen Ranskaan 14.10.2004.

A:sta oli tullut Suomeen muuton jälkeen Suomessa yleisesti verovelvollinen. A:han voitiin soveltaa kolmen vuoden sääntöä hänen muutettuaan uudelleen ulkomaille ja hänen katsottiin olevan verovuonna 2006 Suomessa yleisesti verovelvollinen. Italiassa työskennellessään A oli saanut X Oyj:lta kahdesta ohjelmasta työsuhdeoptio-oikeuksia, joiden ansainta-ajat olivat päättyneet 30.3.2003 ja 30.3.2004. A oli myynyt optio-oikeudet 1.3.2006. A oli työskennellyt ensimmäisen optio-ohjelman koko ajanjakson optioiden myöntämisestä ansainta-ajan päättymiseen Italiassa. Näistä optioista saatua etua oli pidettävä osana Italiassa tehdystä työstä maksettua korvausta ajalta, jolloin A oli ollut Suomessa rajoitetusti verovelvollinen. Optio-ohjelmasta saatua tuloa ei ollut tuloverolain 10 §:n mukaan pidettävä Suomesta saatuna. Näin ollen tulosta ei ollut suoritettava veroa Suomessa. Toisesta optio-ohjelmasta saadun tulon osalta katsottiin Suomessa veronalaiseksi se osuus edusta, joka vastasi Suomessa työskennellyn ajan osuutta optiotodistusten saamisen ja optio-oikeuksien ansainta-ajan päättymisen välisestä ajasta.

Molemmat työsuhdeoptio-ohjelmat liittyivät A:n ulkomaantyöskentelyyn. Ensimmäisen optio-ohjelman ansainta-aika oli päättynyt aikana, jolloin A asui ulkomailla ja oli Suomessa rajoitetusti verovelvollinen. Näin ollen tästä optio-ohjelmasta saatua tuloa ei katsottu Suomessa osaksikaan veronalaiseksi. Toisen ohjelman ansainta-aika päättyi A:n Suomeen saapumisen jälkeen. Tämän toisen optio-ohjelman perusteella saamaa tuloa verotettiin Suomessa ainoastaan siitä osuudesta, joka vastasi Suomessa työskenneltyä aikaa optiotodistusten saamisen ja optioiden ansainta-ajan päättymisen välisestä ajasta.

Korkein hallinto-oikeus katsoi, että etu oli kertynyt työsuhdeoptioiden käyttöoikeuden saamisen edellyttämän työskentelyn ajalta. Työsuhdeoptioiden kertymisajaksi katsotaan ratkaisun myötä ajanjakso optioiden myöntämisestä niiden käyttöoikeuden alkamisajankohtaan. Siltä ajalta kuin palkansaaja oli Suomessa rajoitetusti verovelvollinen, ei ensimmäisen optio-ohjelman perusteella saatu tulo ollut osaksikaan Suomesta saatua tuloa. Alla oleva kaavio¹⁰⁰ havainnollistaa kertymisperiaatteen soveltamista työsuhdeoptioihin sekä aikaisemman että nykyisen oikeustilan osalta.



Ratkaisussa KHO 2013:93 lopputulokseen päädyttiin jäsenten äänin 4-1, jossa eri mieltä ollut jäsen olisi pysyttänyt senhetkisen verotuskäytännön. Tässä aikaisemmassa oikeuskäytännössä optiotulo oli vakiintuneesti katsottu veronalaiseksi tuloksi siltä osin kuin optioiden merkinnän ja optioiden käyttämisen välisenä aikana edunsaajan saama palkka on ollut Suomessa veronalaista tuloa.¹⁰¹

¹⁰⁰ <http://www.ennakkovero.fi/Esite%20optioiden%20vero%20muutoksesta.pdf>

¹⁰¹ Myllymäki 2015b, s. 381

Mm. Haapaniemi on todennut ratkaisua KHO 2013:93 edeltäneen tulkinnan olleen OECD:n kannan vastainen.¹⁰² Aiemman oikeuskäytännön seurauksena kertymisajan laske-
misessa huomioitu työskentelyjakso on ollut pidempi. Tuoreen ratkaisun valossa työsuhde-
optiosta saadusta tulosta on Suomessa veronalaista vain se osuus, joka vastaa Suomessa
työskennellyn ajan osuutta optiotodistusten saamisen (*grant*) ja oikeuksien ansainta-ajan
(*vesting*) päätymisen välisestä ajasta.

Nikunen ja Anttila ovat huomauttaneet ristiriidasta kassaperiaatteen ja kertymisperiaatteen
välillä. Kassa- eli maksuperiaatetta sovelletaan yleisesti henkilöverotuksessa, kun taas ker-
tymisperiaatelle ei löydy perusteita tuloverolaista (tai muusta lainsäädännöstä), mikä te-
kee sen soveltamisesta rajoitetusti verovelvollisiin ongelmallisen. Ristiriita kassa- ja kerty-
misperiaatteen välillä tulisi kirjoittajien mukaan ratkaista oikeusnormien tasolla.¹⁰³ Tätä
edellyttäisivät myös laillisuusperiaate ja ratkaisukäytännön ennustettavuus ja oikeusvar-
muus.

Ratkaisu vaikuttaa niiden palkansaajien työsuhdeoptiotulon verokohteluun, jotka ovat työs-
kennelleet Suomessa ja ulkomailla optioiden myöntämisen ja ansainta-ajan päätymisen
välisenä aikana. Optiotulon verotus voi Suomessa joko kiristyä tai lieventyä tapauksesta
riippuen.

4 Kansainväliset työskentelytilanteet verosopimusoikeuden näkö- kulmasta

4.1 Asuinvaltion käsite verosopimuksissa

OECD:n malliverosopimuksen 1 artiklan mukaan malliverosopimusta sovelletaan henkilöi-
hin, jotka asuvat joko yhdessä tai kummassakin sopimuksen osapuolena olevassa valtiossa.
Sopimusta ei voida soveltaa henkilöön, joka ei asu kummassakaan sopimusvaltiossa.¹⁰⁴
Malliverosopimus sisältää sekä luonnollisten henkilöiden että oikeushenkilöiden osalta
määräykset asuinvaltion määrittämisestä.

¹⁰² Haapaniemi 2006, s. 436

¹⁰³ HE 104/2005 vp, s. 13

¹⁰⁴ Malmgrén 2011, s. 173

Luonnollisen henkilön asuinvaltioksi katsotaan ensinnäkin se valtio, jossa verovelvollisella on vakituinen asunto. Arvioinnissa merkitystä ei ole sillä, onko asunto vuokrattu vai omistusasunto, kunhan kysymyksessä on pysyvä koti.¹⁰⁵ Mikäli vakituisen asunnon kriteerillä ei kyetä kaksoisasumistilannetta ratkaisemaan, seuraava kriteeri on verovelvollisen elin-
tujen keskus (*centre of vital interests*), eli tarkasteltavaksi tulee, kumpaan valtioon verovel-
llisella on läheisemmät henkilökohtaiset ja taloudelliset suhteet. Tällaisia suhteita voivat
olla esimerkiksi perhe, työ, liiketoiminta, harrastukset ja muut aktiviteetit. Jos elin-
tujen keskuksen määrittelykään ei onnistu, siirrytään tarkastelemaan sitä, missä valtiossa vero-
velvollinen pysyvästi oleskelee. Mikäli pysyvää oleskelua ei voida määrittää, lopulta rat-
kaiseva tekijä on verovelvollisen kansalaisuus.¹⁰⁶ Toinen valtioista joutuu tällöin yleensä
luopumaan asuinvaltioperiaatteen soveltamisesta, sillä verosopimusten mukaan vain yksi
asuinvaltio on mahdollinen.¹⁰⁷

Verosopimusten vapautus- ja hyvitysmenettelyt soveltuvat tilanteisiin, joissa lähdevaltio
ja asuinvaltio verottavat samaa tuloa. Tilanne on mutkikkaampi, jos optioedun saajan kat-
sotaan olevan samanaikaisesti useassa valtiossa asuva. Kaksoisasumiskonfliktissa on kyse
siitä, että verovelvollista pidetään ns. kaksoisasujana, jolloin useampi valtio katsoo ole-
vansa verovelvollisen asuinvaltio ja näin olevansa oikeutettu verottamaan tätä asuinval-
tioperiaatteen perusteella.¹⁰⁸ Verosopimuksen perusteella ratkaistaan se valtio, jossa asu-
vana tällaista ns. kaksoisasujaa on pidettävä sopimusta sovellettaessa.

4.2 Verosopimusten käyttöala

Verosopimukset ovat valtiosopimuksia, joiden tarkoitus on yhtäältä estää ja poistaa kan-
sainvälistä monenkertaista verotusta, ja toisaalta estää vajaaverotusta ja veronkiertoa. Suo-
mella on tätä tutkielmaa kirjoitettaessa voimassa oleva tuloverosopimus noin 90 valtion
kanssa.¹⁰⁹ Verosopimusmääräykset kaksinkertaisen verotuksen poistamisen osalta on to-
teutettu monesti niin, että asuinvaltio on velvoitettu poistamaan kaksinkertaisen verotuk-
sen, toisin sanoen luopumaan verotusoikeudestaan, joka sillä ilman verosopimusmääräystä

¹⁰⁵ Helminen 2013, s. 123

¹⁰⁶ Helminen 2013, s. 124

¹⁰⁷ Manninen 2006, s. 111

¹⁰⁸ Kansainvälisen verotuksen käsikirja 2015, s. 137

¹⁰⁹ <http://www.finlex.fi/fi/sopimukset>

olisi. Tätä kutsutaan verotusoikeuden jakamiseksi, ja on esimerkki siitä, miten verosopimus voi rajoittaa valtion kansallisen lainsäädännön mukaista verotusoikeutta.¹¹⁰

Valtaosa kansainvälisistä verosopimuksista perustuu OECD:n malliverosopimukseen (*OECD Model Tax Convention on Income and on Capital*). Myös YK:lla on oma malliverosopimuksensa, joka on useiden kehitysmaiden kanssa solmittujen verosopimusten taustalla.¹¹¹ Suomen solmimat verosopimukset niin ikään perustuvat OECD:n malliverosopimukseen.

Viranomaiset ja tuomioistuimet käyttävät verosopimusten tulkinnassa laajalti apuna malliverosopimusta ja sen kommentaaria.¹¹² Verosopimukset ovat erityislakeja ja pääsääntöisesti niiden määräykset ovat *lex specialis* -doktriinin mukaan ensisijaisia kansalliseen lainsäädäntöön nähden.¹¹³ Verosopimusten etusija ilmenee myös Suomen kansallisesta lainsäädännöstä soveltuvin osin.¹¹⁴ Ristiriitatilanteessa kuitenkin sovelletaan normia, jonka tuloksena on pienempi verotus, eli verovelvolliselle edullisempi ratkaisu. Mikäli verosopimusmääräys on ristiriidassa kansallisen lainsäädännön kanssa, pienemmän veron periaate ratkaisee. Täysin mahdollinen on myös lopputulos, jossa periaatteen soveltamisen seurauksena kysymyksessä oleva tulo jää kokonaan verottamatta.¹¹⁵

Kansainvälinen monenkertainen verotus voi aktualisoitua tilanteessa, jossa samalla tulonsaajalla, tai itse tulolla on liittymä useampaan kuin yhteen valtioon.¹¹⁶ Kansainvälinen kaksinkertainen verotus voi olla muodoltaan juridista tai taloudellista. Juridinen kaksinkertainen verotus (*international juridical double taxation*) tarkoittaa tilannetta, jossa useampi kuin yksi valtio verottaa samalta ajanjaksolta samaa tuloa saman verovelvollisen osalta.

¹¹⁰ ks. tarkemmin verosopimusten vaikutuksista ja asemasta suhteessa kansalliseen lainsäädäntöön: Malmgrén – Myrsky 2017 s. 86: ”Verosopimuksen määräykset eivät voi perustaa mitään sellaista verotusta, jota ei ole määrätty kansallisessa lainsäädännössä (verosopimusten negatiivinen vaikutus).”

¹¹¹ Helminen 2001b, 3. Kansainvälisen vero-oikeuden perusteet: Kansainvälisen vero-oikeuden käsite ja normit: Verosopimus-oikeus: Verosopimusten rakenne ja sisältö: OECD:n malliverosopimus. ks. myös. YK (2017), United Nations Model Double Taxation Convention between Developed and Developing Countries. 2017 Update by the United Nations.

¹¹² Helminen 2014, s. 21–22

¹¹³ Malmgrén – Myrsky, s. 87

¹¹⁴ Lähdeverolain 1.3 §:n mukaan, milloin vieraan valtion kanssa tehdyssä sopimuksessa tai muussa kansainvälisessä sopimuksessa, johon Suomi on liittynyt, on tulon tai varallisuuden verottamista koskevia määräyksiä, noudatetaan tätä lakia vain sikäli kuin mainituista määräyksistä ei muuta johdu.

¹¹⁵ Malmgrén – Myrsky, s. 86

¹¹⁶ Helminen 2013, s. 72

Taloudellista kahdenkertaista verotusta (*international economic double taxation*) puolestaan syntyy tilanteessa, jossa useampi kuin yksi valtio verottaa samaa tuloa tai samoja varoja kahden tai useamman eri verovelvollisen tulona.

Työsuhdeoptioiden kaksinkertaisessa kansainvälisessä verotuksessa kyse on nimenomaan juridisesta kaksinkertaisesta verotuksesta, sillä sama etu, eli optiosta saatu tulo verotetaan saman verovelvollisen tulona kahden eri valtion toimesta, jolloin tämän verotuksesta tulee kaksinkertainen.

4.3 Ei verosopimusta

Verosopimukseton tilanne on käsillä silloin, kun verosubjektin asuinvaltioksi katsotaan kolmas valtio, eli valtio, jonka kanssa Suomella ei ole verosopimusta.¹¹⁷ Tällöin tulo on kokonaan veronalaista Suomessa. Mikäli tuloa on verotettu lähdevaltiossa, Suomi poistaa kaksinkertaisen verotuksen pääsääntöisesti hyvitysmenetelmällä kansainvälisen kaksinkertaisen verotuksen poistamisesta annetun lain (1552/1995, jäljempänä menetelmälaki) mukaisesti vähentämällä kyseisessä valtiossa suoritettua veron Suomessa samasta tulosta suoritettavasta verosta. Verosopimuksen puuttuessa voidaan veronhyvitys antaa vain valtiolle maksettua verosta. Esimerkiksi ulkomaille maksettua kunnallis- tai kirkollisveroa ei voida vähentää Suomen verosta.¹¹⁸

Mikäli Suomessa yleisesti verovelvollisella luonnollisella henkilöllä tai oikeushenkilöllä on varallisuutta tai tuloa valtiossa, jonka kanssa Suomella ei ole verosopimusta, on tällaisesta omaisuudesta saatu tulo Suomessa kokonaan veronalaista. Sen estämättä, että Suomella ei ole ns. veroparatiisivaltioiden kanssa verosopimuksia, voivat Suomen viranomaiset pyynnöstä saada ns. tietojenvaihtosopimusten perusteella tietoja henkilön tai yhtiön tuloista ja varallisuudesta kyseisissä valtioissa.

¹¹⁷ Niskakangas – Knuutinen 2000, 15. Tulot ulkomailta: Veronalaiset ulkomaantulot: Verosopimukseton tilanne

¹¹⁸ *Ibid.*

4.4 Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen

Kansainvälistä juridista kaksinkertaista verotusta pyritään poistamaan kansallisella tasolla valtioiden sisäisen lainsäädännön avulla ja kahdenkeskisesti puolestaan verosopimusten avulla. Verosopimuksissa valtiot sopivat verotusoikeuden jakamisesta tulon ja varallisuuden osalta. Verosopimusten lähtökohtana on yleensä ns. *source state entitlement*, jonka mukaan tulon lähdevaltiolla on ensisijainen verotusoikeus kaikkeen tuosta valtiosta lähtöisin tuloon ja varallisuuteen, jolloin vastaavasti verosubjektin asuinvaltiolla on ainoastaan toissijainen verotusoikeus. ¹¹⁹

4.4.1 Hyvitysmenetelmä

OECD:n malliverosopimuksen artiklan 23 B, 1 kohdan mukaan, milloin sopimusvaltiossa asuva saa tuloa tai sopimusvaltiossa asuvalle on varallisuutta, josta tämän sopimuksen määräysten mukaan voidaan verottaa toisessa sopimusvaltiossa, ensiksi mainitun valtion on vähennettävä tämän sopimusvaltiossa asuvan tulosta tai varallisuudesta suoritettava verosta tässä toisessa valtiossa maksettua tulo- tai varallisuusveroa vastaava määrä. Vähennyksen määrä ei kuitenkaan kummassakaan tapauksessa saa olla suurempi kuin se ennen vähennyksen tekemistä lasketun tuloveron tai varallisuusveron osa, joka kohdistuu siihen tuloon tai varallisuuteen, josta voidaan verottaa tässä toisessa valtiossa.

2. kohdan mukaan, milloin sopimusvaltiossa asuvan tulo tai varallisuus on sopimuksen määräyksen mukaan vapautettu verosta tässä valtiossa, tämä valtio voi kuitenkin määrätessään tämän sopimusvaltiossa asuvan muusta tulosta tai varallisuudesta suoritettavan veron määrää ottaa lukuun sen tulon tai varallisuuden, joka on vapautettu verosta.

Menetelmälain 2 §:n mukaan kaksinkertainen verotus poistetaan hyvittämällä vieraille valtiolle suoritettu vero Suomessa samasta tulosta maksetusta verosta. Ulkomainen vero katsotaan suoritetuksi, kun ulkomainen lopullinen vero on maksettu tai veroa vastaava ennakovero on maksettu. Verovelvollisen asuinvaltio siis hyvittää omassa verotuksessaan sen

¹¹⁹ Helminen 2001b, 3. Kansainvälisen vero-oikeuden perusteet: Kansainvälisen vero-oikeuden keskeiset taustaperiaatteet: Verotuksen oikeudenmukaisuus: Internation equity.

veron määrän, jonka verovelvollinen on suorittanut toisessa valtiossa, mutta voi ottaa huomioon verosta vapautetun tulon tai varallisuuden omassa verotuksessaan.

Hyvitysmenetelmää sovellettaessa joudutaan ensinnäkin tutkimaan, mitä veroja ylipäättään voidaan hyvittää. Lisäksi on ratkaistava maksimihyvityksen määrä Suomessa. Verovelvollisen tulee verotusta toimitettaessa vaatia kirjallisesti sekä hyvitystä että ns. *carry forward*-järjestelmän soveltamista. Jäljemmästä säädetään menetelmälain 5 §:ssä seuraavasti: jos vieraassa valtiossa maksettua veroa ei kokonaan hyvitetä 4 §:ssä säädettyjen rajoitusten vuoksi, hyvittämättä jäänyt määrä (*käyttämätön ulkomaisen veron hyvitys*) vähennetään verovelvollisen vaatimuksesta seuraavalta viideltä verovuodelta samaan tulolähteeseen tai samaan tulolajiin kuuluvasta tulosta määrättävistä veroista. Käyttämättömät ulkomaisen veron hyvitykset voidaan hyvittää seuraavana viitenä verovuotena, ja hyvitykset vähennetään niiden syntymisjärjestyksessä. Mikäli verotus on jo ehditty toimittaa, veron hyvittäminen on mahdollista vielä oikaisumenettelyn kautta.¹²⁰

4.4.2 Vapautusmenetelmä

OECD:n malliverosopimuksen 23 A artiklan, 1. kohdan mukaan, milloin sopimusvaltiossa asuva saa tuloa tai hänellä on varallisuutta, josta tämän sopimuksen määräysten mukaan voidaan verottaa toisessa sopimusvaltiossa, ensiksi mainitun valtion on, jollei 2 ja 3 kappaaleen määräyksestä muuta johdu, vapautettava verosta tämä tulo tai varallisuus.

23 artiklan 3. kohdan mukaan milloin sopimusvaltiossa asuvan tulo tai varallisuus on sopimuksen määräyksen mukaan vapautettu verosta tässä valtiossa, tämä valtio voi kuitenkin määrätessään tämän sopimusvaltiossa asuvan muusta tulosta tai varallisuudesta suoritettavan veron määrää ottaa lukuun sen tulon tai varallisuuden, joka on vapautettu verosta.

Kyse on progressioehtoisesta vapautuksesta: verosta vapautettu tulo otetaan huomioon asuinvaltion verotuksessa huomioimalla tulon määrä muihin veronalaisiin tuloihin sovellettavaa verokantaa määritettäessä.¹²¹

¹²⁰ Helminen 2013, s. 81

¹²¹ Andressén ym. 2002, s. 118

Menetelmälain 6 §:n mukaan vieraasta valtiosta saatu tulo, johon Suomi on kansainvälisessä sopimuksessa luopunut käyttämästä verotusoikeuttaan, on luonnollisen henkilön, yhtymän ja kuolinpesän veronalaista tuloa. Verovelvollisen tulosta menevistä veroista vähennetään kuitenkin osa, joka vastaa verosta vapautetun tulon osuutta tulolähteen ja tulolajin tulosta (progressioehtoinen vapautusmenetelmä). Vieraasta valtiosta saatua tuloa laskettaessa vähennetään tulon hankkimisesta tai säilyttämisestä johtuneet menot ja korot, jollei muualla toisin säädetä. Menot ja korot eivät kuitenkaan ole vähennyskelpoisia siltä osin kuin ne ylittävät vieraasta valtiosta saadun tulon määrän silloinkaan, kun ne saataisiin vähentää tuloverolain, elinkeinoverolain tai maatilatalouden tuloverolain (543/67) mukaan.

Vapautusmenetelmän avulla verovelvollisen asuinvaltio vapauttaa verovelvollisen siitä tulosta tai varallisuudesta, joka on verotettu lähdevaltiossa. Vapautusmenetelmää voi soveltaa vaihtoehtoisesti myös tulon lähdevaltio, jolloin se vapauttaa ulkomailla asuvalle verovelvolliselle maksetun tulon verosta. Edellä kuvatuissa tilanteissa on kyse täydellisestä vapautuksesta (*full exemption*). Vapautus voi olla myös osittainen siten, että jompikumpi valtio vapauttaa ainoastaan osan tulosta verosta (*partial exemption*), jolloin kaksinkertainen verotus jää osittain voimaan.

Päämenetelmänä tekemissään verosopimuksissa Suomi soveltaa hyvitysmenetelmää,¹²² mutta Pohjoismaisessa verosopimuksessa Suomi soveltaa progressioehtoista vapautusmenetelmää yksityisestä palveluksesta saatuun tuloon.¹²³ Molemmat menetelmät sallivat sen, että Suomi voi määrätessään sopimusvaltiossa asuvan verovelvollisen muusta tulosta tai varallisuudesta suoritettavan veron määrää ottaa lukuun myös sen tulon tai varallisuuden, joka on täällä vapautettu verosta. Mikäli siis verovelvollisen asuinvaltio vapautus- tai hyvitysmenetelmän avulla vapauttaa työsuhdeoptiosta saadun tulon verosta, se voi silti ottaa lukuun kyseisen optiotulon määrätessään tuloveroa edunsaajan muun tulon osalta.

¹²² Manninen 2006, s. 112

¹²³ SopS 26/1997, artikla 25, kohta 3d

4.5 Kvalifikaatiokonflikti

OECD:n malliverosopimus tuntee yhteensä 14 tulotyyppiä, minkä lisäksi mallisopimuksen artikla 21 (”*Muu tulo*”) soveltuu senluonteisiin tuloihin, joita ei ole määritelty sopimuksen tulotyyppiartikloissa.¹²⁴

Verosopimukset eivät yksityiskohtaisesti määrittele palkan eivätkä työsuhdeoption käsitteitä.¹²⁵ Malliverosopimuksen 3 artiklan 2 kohdan mukaan katsotaan jokaisella ilmaisulla, jota sopimuksessa ei ole määritelty, olevan se merkitys, joka sillä tänä ajankohtana on tämän valtion niitä veroja koskevan lainsäädännön mukaan, joihin sopimusta sovelletaan. Etusija valtion muuhun lainsäädäntöön nähden on merkityksellä, joka on tässä valtiossa sovellettavan verolainsäädännön mukainen. Koska palkkatulon käsitettä ei ole määritelty yksityiskohtaisesti verosopimuksissa, myös työsuhdeoptioiden asema ja niiden verokohtelu jäävät ainoastaan kunkin valtion sisäisen lainsäädännön varaan.

Kansainvälisen vero-oikeuden kvalifikaatiokonfliktilla (*classification conflict*) tarkoitetaan tilannetta, jossa sopimusvaltiot katsovat saman tulon kansallisen lainsäädäntönsä perusteella eri tulotyyppiksi. Tämä johtaa siihen, että eri valtiot soveltavat samaan tuloon eri verosopimusartiklaa.

Kvalifikaatiokonfliktista voi aiheutua kaksinkertaista verotusta myös työsuhdeoptioiden kohdalla. Huolimatta siitä, miten työsuhdeoptiotulo kvalifioidaan Suomen kansallisessa lainsäädännössä, ei tämä estä toista sopimusvaltiota kvalifioimasta kyseistä tuloa oman kansallisen lainsäädäntönsä mukaisesti.¹²⁶ Seuraava yksinkertainen esimerkki valottaa asiaa: Valtio A pitää sisäisen lainsäädäntönsä nojalla työsuhdeoptiosta saatua etua 13 artiklan mukaisena pääomatulona ja valtio B sen sijaan artiklan 15 mukaisena ansiotulona. Tulonsaajan kaksinkertainen verotus on käsillä, sillä artiklan 13 mukainen tulo verotetaan ainoastaan tulonsaajan asuinvaltiossa ja artiklan 15 mukainen tulo taas lähtökohtaisesti työs-kentelyvaltiossa.

¹²⁴ Tulotyyppiä on ollut malliverosopimuksessa aiemmin 15 kpl. Malliverosopimuksen vuoden 2000 päivityksen yhteydessä poistettiin artikla 14: Itsenäinen ammatinharjoittaminen. Uudenmallisia verosopimuksia tehtäessä ammattitulo katsotaan liiketuloksi ja verotusoikeus ratkaistaan artiklan 7 perusteella.

¹²⁵ Helminen 2001b, 13. Palkka: Verosopimusten käsite: Palkan käsite: Kvalifikaatiokonflikti

¹²⁶ Helminen 2001a, s.287

Useissa verosopimuksissa on erillinen artikla johtokunnan jäsenten palkkioiden (ns. johtajanpalkkio) verottamisesta (malliverosopimuksen artikla 16). Johtokunnan jäsenen palkkio ja muu vastaava suoritus, jonka sopimusvaltiossa asuva henkilö saa toisessa sopimusvaltiossa asuvan yhtiön hallituksen tai muun sellaisen toimielimen jäsenenä, voidaan artiklan 16 mukaan verottaa tässä toisessa valtiossa. Artikla 16 antaa työtuloartiklan tapaan verotusvallan sille valtiolle, jossa asuvan yhtiön hyväksi työskentelyn katsotaan tapahtuvan.

Kuten edellä on selvitetty, Suomessa työsuhdeoptiojärjestelyt ovat ansiotuloverotuksen piirissä. Myös muissa valtioissa tällaista tuloa verotetaan pääsääntöisesti työstä saatuna tulona. Tämä pääsääntö ei kuitenkaan ole poikkeukseton, vaan työsuhdeoptioiden verokohdeltu vaihtelee maittain.¹²⁷ Ylipäätään verosopimusvaltioiden kesken saattaa olla erimielisyyttä työskentelyn perusteella saadun edun tulotyypistä ja sen verotuksellisesta luonteesta.

Kvalifikaatiokonfliktitilanteessa verosopimusten hyvitys- ja vapautusmenetelmät eivät yleensä sovellu. Suomessa voi kuitenkin hyvittääväksi tulla vieraan valtion soveltamaa tulotyyppiä vastaava vero, vaikka Suomi verottaisi tuloa muuna tulotyyppinä. Tapauksessa KVL 7/2005 keskusverolautakunta myönsi hyvityksen, vaikka Suomi verotti kysymyksessä ollutta tuloa myyntivoittona, ja lähdevaltio osinkona.

F. Pötgensin mukaan työsuhdeoptioihin sovelletaan artiklaa 15 aina luovutusrajoitusten poistamishetkeen asti. Pötgens toteaa, että tästä ajankohdasta lähtien työnantajalla ei ole valtaa vaikuttaa työntekijän työsuoritukseen optioiden kautta. Käyttöajan alkamishetkestä lähtien optioedun saaja voi vapaasti valita, käyttääkö hän optiota vai ei. Näin ollen käytön alkamisajankohta tulisi katsoa sijoituspäätökseksi ja työsuhdeoptioista saatuun etuun tulisi soveltaa 13 artiklaa.¹²⁸

Milloin valtioiden kesken on erimielisyyttä siitä, minä ajankohtana työsuhdeoptiosta saatu etu siirtyy artiklan 15 soveltamisalan piiristä artiklan 13 piiriin, kyseessä ei ole enää kvalifikaatiokonflikti, vaan ennemminkin tulkintakonflikti (*conflict of interpretation*).< kpl 19 2004 Kvalifikaatiokonfliktina pidetään myös tilannetta, jossa toinen valtio verottaa optioetua sen myöntämishetkellä ja toinen samaa etua käyttöhetskellä. Verosopimusmääräys

¹²⁷ Pötgens 2006, s. 204

¹²⁸ Pötgens 2006, s. 218

rajanvedosta artiklojen 15 ja 13 soveltamisesta selkeyttäisi työsuhdeoptioiden verokohtelua rajat ylittävissä tilanteissa. Verosopimusmääräyksellä voitaisiin yksiselitteisesti jakaa sopimusvaltioiden verotusvalta määrittämällä, mitä verosopimusartiklaa, millä ehdoin ja minä ajankohtana optiotuloon sovelletaan.¹²⁹

4.6 Työsuhdeoptiotulon mahdolliset verotusajankohdat

4.6.1 Optioiden myöntämishetki

Työsuhdeoptioetua voidaan verottaa ensinnäkin optioiden myöntämishetkellä (*grant*), toisin sanoen optioiden merkintähetkellä.

Verotuksen realisoituminen optioiden myöntämishetkellä on Euroopassa melko harvinaista. Syynä verotuksen realisoitumiseen aikaisessa vaiheessa voivat olla odotukset osakkeen hinnan positiivisesta kehitymisestä. Mikäli optioiden perusteella merkittyjen osakkeiden arvon kehitys on huonoa, efektiivinen verokanta voi muodostua varsin korkeaksi.

¹³⁰

Invest Europe:n maakohtaisen raportin mukaan myöntämishetkellä optioita verotetaan tiettyjen edellytysten vallitessa esimerkiksi Belgiassa, Sveitsissä ja Luxemburgissa. Kyseisissä valtioissa optioetua on mahdollista verottaa myöntämisen lisäksi myös jossakin toisessa option ”elinkaaren vaiheessa”, esimerkiksi option perusteella merkittyjä osakkeita luovutettaessa. Option verottaminen sen myöntämishetkellä voi riippua myös option laadusta, kuten siitä, onko optio noteerattu julkisesti vai ei.¹³¹

Invest Europe ei ole suosittanut työsuhdeoptioiden verottamista niiden myöntämisajankohdaksi, sillä palkansaajalle ei synny vielä tässä vaiheessa mitään rahanarvoista etua.¹³² Hallituksen esityksissä HE 175/1994 vp ja HE 61/1997 vp on molemmissa esitetty vastakkainen kanta: oikea tapa olisi verottaa työsuhdeoptioista tulevaa etua siinä vaiheessa, kun optiojär-

¹²⁹ Pötgens 2006, s. 220

¹³⁰ European Commission 2003, s. 3

¹³¹ Invest Europe 2018, ks. maakohtaiset tiedot (*Country reports*)

¹³² EVCA 2008, s. 175

jestelystä sovitaan. Edun arvostaminen aiheuttaa kuitenkin käytännössä ongelmia, erityisesti noteeraamattomien osakkeiden kohdalla. Suomessa onkin päädytty verottamaan syntyvää etua optioiden myöntämishetken sijasta vasta silloin, kun optio-oikeus luovutetaan tai kun sen perusteella merkitään osakkeita.

4.6.2 Optioiden ansaintahetki

Työsuhdeoptioita voidaan verottaa myös niiden ansaintahetkellä (*vesting*). Tyypillinen työsuhdeoptiojärjestelyyn liittyvä ansaintaehto sisältää vaatimuksen siitä, että ennen kuin myönnetyn option voi käyttää, on työntekijän oltava tietty ajanjakso työnantajan palveluksessa. Ansaintaehdolla sitoutetaan etenkin työntekijät tai avainhenkilöt, jotka halutaan pitää yrityksen palveluksessa vähintään tietyn ajan. Työsuhdeoptio katsotaan ansaituksi sillä hetkellä kun kaikki sen ansaintaan vaaditut ehdot on täytetty ja optio voidaan käyttää.¹³³ Euroopan komissio on suosittanut, että työsuhdeoptioiden käytön tulisi ajan kulumisen lisäksi riippua siitä, täyttyvätkö tietyt ennalta määritellyt perusteet, kuten tulosehdot.¹³⁴

Sopimuksissa määritellyt ansainta-aikatauluja ja ansaintajaksojen pituutta ohjaavat valtion kansallinen lainsäädäntö ja verotus.¹³⁵ Tietyissä valtioissa voi olla verotuksellisesti suosiollista seurata tiettyä ansainta-aikataulua. Komission kertomuksen 2010 mukaan muutama jäsenvaltio¹³⁶ edellyttää, että optio-oikeuden perusteella hankittujen osakkeiden omistusoikeuden saaminen on mahdollista vasta tietyn ajan kuluttua. Osa jäsenvaltioista edellyttää tai suosittaa odotusajaksi kolmea vuotta optioiden myöntämisestä lukien. Towers Perrinin raportin mukaan ansaintajakson pituus on useissa valtioissa kolme tai neljä vuotta.¹³⁷

Malli, jossa verotus realisoituu option ansaintahetkellä, kannustaa optioedun saajaa myymään optioilla merkityt kohdeosakkeet verojen maksamiseksi. Tällöin omistus yhtiössä

¹³³ OECD 2004, s. 4-5

¹³⁴ KOM (2010) 285 lopullinen, s. 5

¹³⁵ Towers Perrin 2005, s. 6

¹³⁶ KOM (2010) 285 lopullinen, s. 5: Kypros, Tanska, Alankomaat ja Portugali suosittivat aikarajoitusta osakkeoptioiden käytölle.

¹³⁷ Towers Perrin 2005, s. 6

päättyy ja sitouttamisvaikutus ei toteudu, minkä vuoksi työsuhdeoptioiden verottamista niiden ansaintahetkellä ei ole pidettävä tarkoituksenmukaisena. Tällaista verotusmallia ei tosin vaikuttaisi olevan tällä hetkellä käytössä missään Euroopan valtiossa.

4.6.3 Optioiden käyttöhetki

Työsuhdeoptioista saatua etua on mahdollista verottaa ansiotulona optioiden käyttöhetkellä. Tämä hetki on yleisin verotusajankohta EU- valtioissa.¹³⁸ Myös Suomessa verotus realisoituu silloin, kun työsuhdeoptioita käytetään. Vaikka käyttöhetkellä realisoituva verotus on pääsääntö, voivat eri maiden verotuskäytännöt ja –ajankohdat vaihdella huomattavastikin. Esimerkiksi Saksassa ominaisuuksiltaan tietyntyyliset työsuhdeoptiot verotetaan käyttöhetkellä, ja osa taas niiden myöntämishetkellä.

Työsuhdeoptioiden verottaminen niiden käyttöhetkellä saattaa tehdä kohdeosakkeiden merkitsemisestä vähemmän houkuttelevaa. Suomessa optioiden käyttöpäiväksi katsotaan osakkeiden merkintäpäivä. Verovelvollinen ottaa aina osakkeita työsuhdeoptioedun perusteella merkitessään riskin siitä, että kohdeosakkeiden kurssit laskevat ennen kuin osakkeet ehditään siirtää arvo-osuustilille ja niillä voidaan käydä arvopaperikauppaa. Optio-oikeuksien luovuttaminen osakemerkinnän tekemisen sijaan on työntekijän kannalta usein riskitömpö vaihtoehto. Tällöin optioedun saaja ei tule osaksi yrityksen omistajakuntaa, eikä tavoite työntekijän sitouttamisesta yhtiöön toteudu.

Huomionarvoista on tässä yhteydessä myös se, että optio-oikeuden antamista, eikä käyttämistä uusia osakkeita merkitsemällä pidetä varainsiirtoverolain (931/1996) 15.1 §:n mukaisena arvopaperin omistusoikeuden luovutuksena, josta saajan olisi maksettava varainsiirtoveroa. Varainsiirtoveroa ei näin ollen tule suorittaa optio-oikeuden perusteella merkityistä yhtiön uusista osakkeista.¹³⁹

¹³⁸ European Commission 2003, s. 2

¹³⁹ Penttilä 2017, s. 5. Oikeustilaa työsuhdeoptioiden varainsiirtoverotuksen näkökulmasta selkeytti korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisu KHO 2017:39.

4.6.4 Luovutusrajoitusten poistamishetki

Osakepalkkiona saatuihin osakkeisiin ja työsuhdeoptioihin voi liittyä luovutusrajoituksia. Luovutusrajoitus voi estää edun saajaa luovuttamasta palkkion kohteena olevia osakkeita niiden saamisen jälkeen, kunnes tietty määräaika on kulunut. Tällä voi olla merkitystä verotettavan edun arvon määrittämiselle, sillä osakkeen arvo saattaa laskea tai nousta huomattavastikin osakkeen saamisen ja luovutusrajoituksen päättymisen välisenä aikana.

Herää kysymys, tulisiko työsuhdeoptioista saadun edun arvo laskea muuna ajankohtana kuin option käyttöhetkellä, kuten esimerkiksi silloin, kun luovutusrajoitus poistuu. Tuloverolain 66 §:n 3 momentin mukaan työsuhdeoptiosta saadun edun arvo perustuu osuuden tai osakkeen käypään arvoon työsuhdeoption käytön hetkellä. Wahlroos on todennut tuloverolain säännöksen olevan ”yksiselitteinen” siinä mielessä, ettei sen mukaan luovutusrajoituksella ole merkitystä edun arvon laskemisessa, eikä osakkeen arvoa tule laskea muuna ajankohtana kuin tuloverolaissa säädetyllä käytön hetkellä.¹⁴⁰

Jos optioedun perusteella merkittyjen osakkeiden edelleen luovuttamista on rajoitettu ja kyseessä olevien osakkeiden kurssi laskee merkintähetken ja luovutusrajoitusten poistamishetken välisenä aikana, voi työntekijä joutua maksamaan option käyttöhetkellä vero sellaisesta tulosta, jota tämä ei tosiasiallisesti saa realisoitua. Tällöin työsuhdeoption ei voida katsoa palvelevan tarkoitustaan. Ongelma on vastaava kuin edellä käsitellyssä jaksossa 4.6.3. Komissio on esittänyt yhdeksi ratkaisuvaihtoehdoksi verotuksen lykkäämistä siihen asti kunnes osakkeiden luovutus- tai myyntirajoitus on poistunut.¹⁴¹

KHO 2011:91

A oli työskennellyt pörssi-yhtiö B Oyj:n palveluksessa ja ollut osallisena yhtiön osakepalkkiojärjestelmissä. A:lle oli maksettu osakepalkkiojärjestelmien mukaisesti sekä yhtiön osakkeita, että rahaa. Osakkeisiin liittyneen luovutusrajoituksen mukaan osakkeita ei ilman yhtiön hallituksen lupaa saanut luovuttaa kahden vuoden kuluessa ansaintajakson päättymisestä. A:n saamien

¹⁴⁰ Wahlroos 2010, s. 309

¹⁴¹ Euroopan komission yritystoiminnan pääosasto 2003, s. 57

osakkeiden kurssi oli laskenut ennen luovutusrajoitusten päättymistä. KHO:n mukaan ei ole yksiselitteistä tapaa määrittellä luovutusrajoitusten vaikutusta osakkeen arvoon, eikä osakkeiden arvostamisesta saantoajankohdan käypään arvoon ollut perusteita poiketa luovutusrajoituksen ja kurssilaskun vuoksi.

Korkein hallinto-oikeus päätyi aikaisemmassa osake-etuuden arvostamista koskevassa ratkaisussaan KHO 27.8.2002 T 1959 täysin erilaiseen lopputulokseen. Kyseisessä tapauksessa yhtiöltä työsuhdeoptiojärjestelyssä saadut osakkeet arvostettiin luovutusrajoitusten poistamishetken pörssiarvoon, kun osakkeen arvon oli lyhyellä aikavälillä alentunut yli 60 prosenttia. Verohallinnon työsuhdeoptioita koskevan ohjeen mukaan ennakkoratkaisun mukaista tulkintaa voidaan soveltaa listautumisantien yhteydessä, jos kohdeosakkeen arvo on olennaisesti alentunut ennen luovutuskieillon päättymistä.

Verovelvollisilla on erilaisia suunnitelmia saatujen työsuhdeoptioiden varalle: osan suunnitelmissa on kenties realisoida saatu varallisuudenlisäys nopeallakin aikataululla, kun taas osa verovelvollisista saattaa haluta jättää merkityt osakkeet pitkäaikaisemmaksi sijoitukseksi. Osakekurssien mahdollinen lasku voi vaikuttaa verotettavan edun arvoon, mikäli optioon tai osakepalkkioon liittyy luovutusrajoitus: mikäli luovutusrajoituksen mukaan työntekijä ei saa luovuttaa samaansa kohdeosaketta tietyinä, esimerkiksi 1-3 vuoden pituisena aikana, saattaa maksettavaksi tulevan veron määrä huomattavastikin ylittää edun tosiasiallisen arvon.¹⁴²

Luovutusrajoituksista sovitaan työsuhdeoptiojärjestelyssä työnantajan ja työntekijän kesken. Korkein hallinto-oikeus totesi ratkaisun KHO 2011:91 perusteluissa, ettei työsuhdeoptiosta saadun edun arvoa tule alentaa pelkästään sen vuoksi, ettei rajoituksen taloudellinen merkitys jäisi edun arvostuksessa huomioon ottamatta. Tuloverojärjestelmässä ei muutenkaan pääsääntöisesti huomioida luovutusrajoituksen, kuten luovutuksen kohteena olevaan omaisuuteen kohdistuvan panttauksen tai käyttörajoituksen, mahdollista vaikutusta omaisuuden arvoon.

¹⁴² Wahlroos 2010, s. 308

4.6.5 Merkittyjen osakkeiden myynti

Viimeinen mahdollinen työsuhdeoptioiden verotushetki on edun verottaminen osakkeiden myynti- tai muuna luovutusajankohtana.

Osakkeiden luovutushetkellä tapahtuvassa verotuksessa saatua etua voidaan kohdella joko ansio- tai pääomatulona. Useissa valtioissa työsuhdeoptioista saadun tulon tai niiden perusteella hankittujen osakkeiden myyntivoiton verokohtelu riippuu siitä, kuinka kauan palkan- saaja on omistanut niiden perusteella hankitut osakkeet.¹⁴³ Muun muassa Puola, Tanska ja Portugali verottavat työsuhdeoptioetua tiettyjen edellytysten täytyessä ainoastaan merkittyjen osakkeiden myyntihetkellä.¹⁴⁴

Invest Europe on suositellut kohde-etuksien myyntihetkeä oikeaksi ajankohdaksi verottaa työsuhdeoptioiden perusteella saatava etu.¹⁴⁵ Tällainen verokohtelu kannustaisi avainhenkilöitä ja osaavaa työvoimaa sitoutumaan pidemmällä tähtäimellä myös kasvuyrityksiin.¹⁴⁶ Invest Europen kannan mukaan, mikäli työsuhdeoptioita päädytään verottamaan ollenkaan, realisoitumattomaan etuun ei tulisi kohdistaa veroa ollenkaan.¹⁴⁷

Mikäli työsuhdeoptioista saatava etu päädytään verottamaan osakkeiden myyntihetkellä, arvioitavaksi tulee kysymys siitä, onko tuloa kohdeltava verotuksessa ansio- vai pääomatulona. Kvalifikaatiokonfliktia on käsitelty edellä luvussa 4.5. Osakkeiden arvonnousu on verotukselliselta luonteeltaan sinänsä pääomatuloveron piiriin kuuluvaa myyntivoittoa.

4.7 OECD:n ratkaisusuositus edun verotusajankohdaksi

OECD:n fiskaalisten asioiden komitean raportti *Cross Border Income Tax Issues Arising from Employee Stock Option Plans* selvittää kertymisperiaatteeseen liittyviä tulkintaohjeita.

¹⁴³ OECD 2004, s. 6

¹⁴⁴ Invest Europe 2018, ks. maakohtaiset tiedot (*Country reports*)

¹⁴⁵ EVCA 2008, s. 175

¹⁴⁶ EVCA 2008, s. 9

¹⁴⁷ EVCA 2008, s. 175

OECD:n raportti tuo esiin työsuhdeoptioihin liittyviä verotuksellisia ongelmia kansainvälisissä verosopimustilanteissa palkansaajan näkökulmasta. Työsuhdeoptiojärjestelyihin liittyy myös sosiaaliturvaan ja siirtohinnoitteluun liittyviä ongelmia, joita kyseisessä raportissa ei käsitellä. OECD käsittelee työsuhdeoptioihin liittyviä siirtohinnoitteluongelmia raportissaan *Employee Stock Option Plans: Impact on Transfer Pricing*.

Edellä on käsitelty viittä eri verotusmallia tai –ajankohtaa. On huomattava, että lista ei ole tyhjentävä, vaan työsuhdeoptioista saatua etua voidaan verottaa muunakin ajankohtana.

OECD:n raportin mukaan yksi vaihtoehto verotusajankohdaksi on se hetki, kun työntekijää ei enää katsota valtiossa asuvaksi.¹⁴⁸

Ajoitusero johtaa kysymyksiin siitä, pitäisikö hyvitys myöntää, ja jos pitää, minkä tulon osalta hyvitys toteutetaan. Kvalifikaatiokonfliktista aiheutuu kaksinkertaista verotusta tai nollaverotusta myös tilanteissa, joissa asuin- ja lähdevaltio verottavat tuloa eri verovuosina. Esimerkiksi mikäli verovelvollisen asuinvaltion lainsäädännön mukaan työsuhdeoptioihin ei kohdistu lainkaan verotusta, tai asuinvaltio verottaa etua pääomatulona vasta optioiden perusteella merkittyjen osakkeiden myyntihetkellä, valtio voi suhtautua pidättyvästi hyvittämään option käyttöhetkellä tulon lähdevaltiossa realisoitunutta (ansiotulo)veroa, tai vapauttamaan tuloa verosta.¹⁴⁹

Raportti toteaaakin tilanteen olevan erityisen ongelmallinen silloin, jos jokin valtio kohtelee etua kokonaisuudessaan pääomatulona, kun kuitenkin suurin osa valtioista katsoo ainakin osan edusta kuuluvan palkkatulon piiriin.¹⁵⁰ OECD on katsonut tämän jälkimmäisen näkökulman ja useimpien maiden omaksuman soveltamistavan myös sopivimmaksi. On paitsi käytännöllistä katsoa optioiden käyttöhetki ns. vedenjakajaksi työ- ja pääomatulon välillä, myös oikein ajatellen sitä, että palkansaajaa tulisi kohdella sijoittajana vain siitä hetkestä lähtien, kun hän täyttää osakkeenomistajuuden edellytykset ja tosiasiallisesti sijoittaa rahaa. OECD on päätenyt suosittamaan, että mitä tahansa etua, joka kertyy työsuhdeoptiosta siihen hetkeen asti, kunnes sitä käytetään, myydään tai muulla tavoin luovutetaan, tulisi

¹⁴⁸ OECD 2004 s. 6

¹⁴⁹ *Ibid.*

¹⁵⁰ OECD 2004 s. 9

kohdella artiklan 15 mukaisena työtulona.¹⁵¹ Työsuhdeoptiosta saatu etu ei myöskään lähtökohtaisesti voi missään tilanteessa kuulua artiklojen 18 (eläke) tai 21 (muu tulo) tai soveltamisalaan, vaikka optio käytettäisiin työsuhteen päättymisen tai eläkkeelle jäämisen jälkeen.¹⁵²

Useissa tapauksissa on hankala määrittää mihin työsuhteeseen tai -suhteisiin työsuhdeoptioiden myöntäminen liittyy. Joissain tilanteissa työsuhdeoptio voidaan katsoa palkkioksi jo tehdystä työstä, eli menneestä työsuorituksesta, kun taas osa valtioista katsoo järjestelyn tulevan suorituksen palkitsemiseksi.¹⁵³ Työsuhdeoptioiden verotusoikeus tulisi raportin mukaan jakaa työskentelyvaltioiden kesken siten, että suhteutetaan kussakin valtiossa työskennellyt päivät kaikkiin option kertymiseen liittyviin työpäiviin. Ajanjaksona huomioidaisiin työsuhdeoptioiden kertymisaika, eli aika myöntämishetkestä eli aika optioiden myöntämisestä niiden käyttöajan alkamiseen asti.¹⁵⁴ Lomapäiviä, sairauslomaa tai muita vapaapäiviä ei laskettaisi mukaan optioiden ansainta-aikaan, eikä työskentelyaikaan ylipääntään.

Raportin mukaan myös toisenlaisia menettelyitä voidaan asettaa valtioiden keskinäisin sopimuksin. Sopimusvaltioiden tulisi kuitenkin olla varovaisia näin tehdessään, sillä tällainen lähestymistapa voi aiheuttaa kaksinkertaista verotusta tai nollaverotusta, mikäli osa työskentelystä on tapahtunut kolmannessa valtiossa joka ei sovelle samanlaista lähestymistapaa verotuksessaan.¹⁵⁵

4.8 Mekaanikkosääntö

Verosopimusten pääsäännön mukaan työskentelyvaltiolla on oikeus verottaa yksityiseltä työnantajalta saatu työtulo. Asuinvaltion tehtävänä on poistaa kaksinkertainen verotus.

Pääsääntöön on kuitenkin poikkeus: OECD:n malliverosopimuksen artiklan 15 toinen kohta, jota kutsutaan 183-päivän säännöksi tai mekaanikkosäännöksi. Mekaanikkosäännön

¹⁵¹ OECD 2004 s. 9

¹⁵² *Ibid.*

¹⁵³ OECD 2004 s. 11

¹⁵⁴ OECD 2004 s. 15

¹⁵⁵ OECD 2004 s. 16

soveltuessa työskentelyvaltio ei verota palkkatuloa, vaan ainoastaan asuinvaltiolla on palkkatulon verotusoikeus. Sääntö soveltuu, mikäli seuraavat kolme edellytystä täyttyvät samanaikaisesti:

- 1) yksityisoikeudellinen työnantaja ei asu työntekevaltiossa;
- 2) palkalla ei rasiteta työntekevaltiossa olevaa kiinteää toimipaikkaa; ja
- 3) ja työntekijä oleskelee työskentelyvaltiossa enintään 183 päivää seurantajakson aikana.

Seurantajakso voi valtiosta ja verosopimuksesta riippuen olla työskentelyvaltion verovuosi, kalenterivuosi, tai 12 peräkkäistä kuukautta.¹⁵⁶ Laskettaessa mekaanikkosäännön mukaisen 183 päivän ylittymistä, oleskelun syyllä ei ole merkitystä. Täten mukaan lasketaan kaikenlainen oleskelu, eli varsinaisten työntekepäivien lisäksi kyseisessä valtiossa vietetty vapaa-aika ja lomailu, sairaana vietetyt päivät, kansalliset vapaapäivät sekä lakkopäivät ja vastaavat.¹⁵⁷ OECD:n kommentaarin mukaan 183 päivän laskemiseen sovelletaan valtiosta riippuen hieman eri laskentatapoja, mutta säännöksen sanamuodon (*“days of physical presence”*) mukaisesti mukaan tulisi laskea kaikki valtiossa vietetyt, myös osittaiset päivät, kuten valtioon saapumis- ja lähtöpäivät. Vastaavasti mikä tahansa muualla vietetty kokonainen päivä jätetään pois laskuista.¹⁵⁸

Mekaanikkosääntö voi estää työskentelyvaltion verotusoikeuden. Käytännössä sääntö soveltuu pääsääntöisesti lyhytaikaisiin ulkomaankomennuksiin, joissa palkanmaksu tapahtuu kotimaasta.¹⁵⁹ Mekaanikkosäännön tarkoitus on estää se, että verovelvollisen asuinvaltiossa olevan työnantajan maksama, lyhytaikaisesta työskentelystä saatu tulo verotettaisiin tulon lähdevaltiossa, sillä työntekijälle maksettu palkka ei yleensä ole työnantajalle vähennyskelpoinen meno, mikäli työnantaja ei ole verovelvollinen työntekevaltiossa.¹⁶⁰ Mekaanikkosääntö

¹⁵⁶ Verohallinnon ohjeen VH/2520/00.01.00/2018 mukaan tyypillisin verosopimuksissa omaksuttu tapa on laskea oleskelu perättäisten 12 kuukauden ajalta. Muutamissa sopimuksissa oleskelu on sidottu kalenterivuoteen, ja ainoastaan Uuden Seelannin sopimuksen mukaan oleskelu lasketaan verovuoden ajalta. Uudessa Seelannissa verovuosion 1.4. - 31.3.

¹⁵⁷ Mehtonen 2003, s. 154

¹⁵⁸ OECD 2017, kohta 15.2.5

¹⁵⁹ Andressén ym. 2002, s. 114

¹⁶⁰ OECD 2017, kohta 6.2.

nikkosäännön on katsottu helpottavan työntekijöiden rajat ylittävää liikkumista ja kansainvälisten yritysten toimintaa.¹⁶¹ Sääntö myös kanavoi palkasta maksetut verotulot siihen valtioon, johon niiden kertymisen katsotaan tarkoituksenmukaisimmaksi.

5 Työsuhdeoptioiden verotus rajoitetusti verovelvollisen tulona

5.1 TVL 10 §:n mukainen tulo

Suomesta saatua tuloa on tuloverolain 10 §:n mukaan muun ohessa Suomessa sijaitsevasta kiinteistöstä saatava tulo, julkisoikeudelliselta yhteisöltä saatu eläketulo, Suomessa harjoitetusta liikkeestä, ammatista sekä maa- ja metsätaloudesta saatu tulo sekä suomalaiselta yhteisöltä saatu osinkotulo. 10 §:n sanamuoto ”muun ohessa” viittaa siihen, ettei lista tulotyypeistä ole tyhjentävä.

Suomesta saaduksi tuloksi katsotaan palkkatulo, joka on saatu Suomen valtiolta, kunnalta tai muulta julkisoikeudelliselta yhteisöltä (TVL 10 § kohta 3), sekä muu kuin 3 kohdassa tarkoitettu palkkatulo sellaisesta työstä, tehtävästä tai palveluksesta, joka on yksinomaan tai pääasiallisesti suoritettu Suomessa täällä olevan työn- tai toimeksiantajan lukuun (TVL 10 § kohta 4). Työsuhdeoptioita tulee tarkastella 10 §:n kohdan 4 valossa. Verohallinnon ohjeen mukaisesti työsuhdeoptioetu on rajoitetun verovelvollisuuden ajalta Suomessa veronalaista tuloa ainoastaan siltä osin kuin etu on kertynyt ajalta, jolloin työntekijä on työskennellyt pääasiallisesti Suomessa täällä olevan työnantajan lukuun.¹⁶² Suomesta saatua tuloa on myös palkkio, joka on saatu suomalaisen yhteisön tai yhtymän hallituksen, tai siihen rinnastettavan muun hallintoelimen jäsenen tehtävästä. Tulo katsotaan Suomesta saaduksi, vaikka työ tehtäisiin kokonaan ulkomailta käsin. Tällainen tilanne voi tulla työsuhdeoptioiden osalta kyseeseen, mikäli suomalainen yhtiö palkitsee hallituksensa jäseniä työsuhdeoptioilla.¹⁶³

¹⁶¹ Dziurdz – Pötgens s. 405

¹⁶² Verohallinto: A55/200/2018

¹⁶³ *Ibid.*

5.2 Lähdeverotuksen erityiskysymykset

Henkilö, joka ei asu Suomessa, on täällä rajoitetusti verovelvollinen, ja tämän verotukseen sovelletaan lähtökohtaisesti rajoitetusti verovelvollisen tulon verottamisesta annettua lakia (627/1978, nk. lähdeverolaki). Milloin tulo on saatu Suomesta, on sillä katsottava olevan riittävän kiinteä taloudellinen liittymä Suomeen, jolloin se on niin ikään lähdeveroperiaatteen mukaisesti rajoitetusti verovelvollisen veronalaista tuloa.¹⁶⁴

Lähdeverolain 3 §:n mukaan lähdevero on suoritettava osingosta, korosta ja rojaltista, palkasta, henkilöstörahaston maksamasta rahasto-osuudesta ja jäsenilleen jakamasta ylijäämästä sekä muusta suorituksesta, josta ennakkoperintälain mukaan on toimitettava ennakonpidätys. Lähdeverolain 7 §:n mukaan lähdeveron määrä on 35 prosenttia palkasta, henkilöstörahasto-osuudesta ja ylijäämästä sekä luonnollisen henkilön saamasta ennakkoperintälain 25 §:ssä tarkoitetusta työkorvauksesta ja peitelystä osingosta, samoin kuin muusta suorituksesta, jota tuloverolain mukaan verotetaan ansiotulona. Lähdeverotus toimitetaan bruttoverotuksena, eli lähdeveron alaisista tuloista ei vähennetä tulothankkimis- eikä korkomenoja ennen veron laskemista.¹⁶⁵ Jäljempänä jaksossa 5.2.2. tarkastellaan vähennyksiä, jotka rajoitetusti verovelvollinen voi ansiotulostaan tehdä.

5.2.1 Lainsäädännön kehitys

Lähdeverolakia on uudistettu 2000-luvun aikana useita kertoja. 1.1.2006 alkaen ulkomaille maksettuja eläkkeitä on verotettu progressiivisen tuloveroasteikon mukaisesti aikaisemman kiinteän 35 %:n suuruisen lähdeveron sijaan. Samalla lakimuutoksella (856/2005) säädettiin ETA -valtiossa asuvan rajoitetusti verovelvolliselle mahdolliseksi lähdeverotuksen sijasta valita, että häntä verotetaan ansiotulostaan verotusmenettelyssä progressiivisen tuloveroasteikon mukaan, jos hän verovuonna saa vähintään 75 prosenttia ansiotuloistaan Suomesta. Lakia muutettiin Euroopan komission käynnistämän rikkomusmenettelyn seurauk-

¹⁶⁴ Nykänen 2011, s. 55

¹⁶⁵ Helminen 2001b: 5. Verovelvollisuusasema ja asuinvaltio: Verovelvollisuusaseman vaikutus verotukseen: Rajoitetusti verovelvollisten verotus: Lähdeverotus

senä. Kiinteän 35 prosentin lähdeveron arvioitiin olevan epäedullinen pienituloisille palkansaajille. Verokannan kohtuullistaminen ja sen tuominen yleisesti verovelvollisen verotusta vastaavalle tasolle katsottiin perustelluksi.¹⁶⁶

Viimeisin ansiotuloja ja siten kiinteästi työsuhdeoptioita koskeva uudistus on tehty lähdeverolakiin vuonna 2013. Vuoden 2014 alusta rajoitetusti verovelvollinen on voinut vaatia kaikki ansiotulonsa (pois lukien osingot) verotettaviksi verotusmenettelystä annetun lain mukaisessa järjestyksessä. Edellytyksenä on, että verovelvollinen asuu Euroopan talousalueeseen kuuluvassa valtiossa taikka valtiossa tai alueella, jota koskee sopimus virka-avusta ja tietojenvaihdosta veroasioissa, tai että saaja on tutkijadirektiivissä tarkoitetun oleskeluluvan haltija (lähdeverolaki 13.1 § 6 kohta). Hakeutuessaan progressiivisen verotuksen piiriin työntekijän on haettava verotoimistosta lähdeverokortin sijaan rajoitetusti verovelvollisen verokortti.

Rajoitetusti verovelvollisen saamaa työsuhdeoptiotuloa verotetaan lähdeverolain säännösten mukaan ja tulo, ellei verovelvollinen ei itse ilmaise tahtoaan tulla verotetuksi progressiivisen tuloveroasteikon mukaan. Rajoitetusti verovelvollisen tulee täten olla itse aktiivinen halutessaan verotuksensa toimitettavan verotusmenettelylain mukaisesti. Esitöiden mukaan tahdonilmaisu voidaan esittää ennakkoperintävaiheessa, verotuksen toimittamisen yhteydessä tai oikaisuvaatimuksella.¹⁶⁷ Käytännössä työsuhdeoptioiden perusteella saatu etu on monesti niin suuri, että verosuunnittelullisesti edullisimmaksi tulee saada optiotulo verotettua 35 %:n lähdeverokannalla progressiivisen ansiotuloverotuksen sijaan.

5.2.2 Vähennysoikeus ansiotuloista

Rajoitetusti verovelvollinen voi lähdeverolain 6 §:n mukaan ennen veron perimistä tehdä ansiotulostaan 510 euron kuukausikohtaisen tai vaihtoehtoisesti 17 euron päiväkohtaisen vähennyksen. Vähennys tehdään sellaisen tulon yhteismäärästä, josta perittävä lähdevero on 35 prosenttia. Alle kuukauden ajalta kertyneen tulon yhteismäärästä vähennetään 17 euroa päivältä. Vähennyksen määrä on kuitenkin enintään tulon määrä. 6 §:n 2 momentin

¹⁶⁶ HE 104/2005 vp, s. 12-13

¹⁶⁷ HE 80/2013 vp, s. 13

mukaan vähennystä ei myönnetä henkilöstörahaston maksamasta rahasto-osuudesta tai jäsenilleen jakamasta ylijäämästä eikä tuloverolain 10 §:n 4 a kohdassa tarkoitettua palkkiosta. Vähennyksen saaminen edellyttää, että verovelvollinen esittää suorituksen maksajalle lähdeverokortin.

Verohallinnon ohjeen perusteella on selkeää, että vähennys tulee myöntää myös työsuhdeoptiosta saadun edun osalta. Lähdeverovähennys työsuhdeoptioista voidaan tehdä koko siltä ajanjaksolta, jonka ajalta option voidaan katsoa kertyneen Suomessa.¹⁶⁸ Aikaisemmassa oikeuskäytännössä työsuhdeoptioiden perusteella saadun edun katsottiin kertyneen optioiden myöntämisen ja käyttämisen välillä. Vähennyksen määrän laskeminen tulisi suorittaa kertymisperiaatteen mukaisesti, eli kun aikaisemmassa, ennen ratkaisua KHO 2013:93 vallinneessa oikeustilassa huomioitiin optioiden myöntämisen ja käytön välinen aika, vähennys tulisi nykyisin laskea siltä option myöntämisen ja käyttöajan alkamisen väliseltä ajanjaksolta, jolta option Suomessa verotettava osa on kertynyt. Lähdeverolaista tai sen esitöistä ei ilmene, kuinka monena päivänä kuukaudessa on työskenneltävä, jotta työntekijä tulisi oikeutetuksi 510 euron vähennykseen. Kysymykseen ei toistaiseksi ole otettu kantaa myöskään verotuskäytännössä.

6 Kokoavia päätelmiä ja työsuhdeoptioiden verotuksen kehittämiskohteita

6.1 Kertymisperiaatteen mukainen tulkinta laillisuusperiaatteen näkökulmasta

Suomi on kehittänyt työsuhdeoptioiden verotusta OECD:n kannan osoittamaan suuntaan ja huomioinut paremmin kansainvälisiä tilanteita. KHO:n muuttaessa kertymisperiaatteen määrittelyä ennakkopäätöksessään KHO 2013:93 onnistuttiin tässä, sillä OECD otti kantaa työsuhdeoptioiden verokohteluun kommentaarissaan malliverosopimukseen jo vuonna 2005. Kommentaarin mukaan työsuhdeoptiosta saadun tulon verotus on tarkoituksenmukaista jakaa työskentelyvaltioiden kesken siten, että huomioon otetaan ainoastaan aika optioiden myöntämisestä niiden käytön alkamisajankohtaan.¹⁶⁹

¹⁶⁸ Verohallinto: A55/200/2018

¹⁶⁹ OECD 2005, kohta 12

Helminen on tapauksen KHO 2013:93 kommentaarissaan todennut, että KHO:n muuttunut tulkinta koskien työsuhdeoptioiden verotusta kansainvälisissä tilanteissa oli periaatteessa hyvä muutos. Ratkaisun lopputulos oli OECD:n kannan mukainen ja verovelvolliselle kevyempi. KHO:n omaksuma uusi tulkinta torjuu paremmin kansainvälistä kaksinkertaista verotusta.¹⁷⁰ Laillisuusperiaatteen ja verotuksen ennustettavuuden kannalta on kuitenkin ongelmallista, jos lainsoveltaja muuttaa vakiintunutta tulkintaansa uusien malliverosopimuksen kommentaariin lisättyjen suositusten perusteella.¹⁷¹ Helminen huomauttaa, ettei OECD:n malliverosopimuksen kommentaari on suosituksen tasoinen ja ei-velvoittavaa oikeutta, eikä siis muodollisesti sido jäsenvaltioita. Merkitykselliset muutokset verolainsäädäntöön ja sen soveltamiseen tulisi tehdä lainsäädäntöitse suositukseen perustuvan tuomioistuinratkaisun sijaan.¹⁷²

Perustuslain (731/1999, PeL) 81 §:n mukaan valtion verosta säädetään lailla. Oikeusvarmuuden ja luottamuksen suojan toteutuminen edellyttää, että verotus on yhtenäistä ja verovelvollisen kannalta ennustettavaa. Verovelvollisuus ei myöskään voi perustuslain 81 §:n sanamuodon perustua muuhun kuin lakiin, ei edes veroviranomaisen tai tuomioistuimen harkintavaltaan.¹⁷³ Veroja ei voida asettaa myöskään tuomiovallalla, vaan voimassa olevan oikeuden muuttaminen tulee jättää lainsäätäjälle.

6.2 Ansiotuloa vai pääomatuloa?

Ansiotuloverotuksesta käydyssä keskustelussa myös on otettu enenevässä määrin kantaa myös työsuhdeoptioihin ja niiden verokohteluun. Oikeuskirjallisuudessa on kaikenlaisista kannustin- ja palkitsemisjärjestelmistä saatua tuloa pidetty varsin yksimielisesti ansiotulona. Knuutinen on katsonut, että työsuhdeoptioiden luonne henkilöstölle tarjottuna ns. palkanlisänä puoltaa järjestelystä saatujen voittojen verottamista ansiotulona palkan tapaan.¹⁷⁴

¹⁷⁰ Helminen 2014, s. 25

¹⁷¹ Helminen 2014, s. 24

¹⁷² Helminen 2014, s. 25

¹⁷³ PeL 80.1 §:n mukaan myös muu viranomainen (kuten Verohallinto) voidaan lailla valtuuttaa antamaan oikeussääntöjä määrätyistä asioista, jos siihen on sääntelyn kohteeseen liittyviä erityisiä syitä eikä sääntelyn asiallinen merkitys edellytä, että asiat säädetään lailla tai asetuksella. Valtuutuksen tulee olla soveltamisalaltaan täsmällisesti rajattu.

¹⁷⁴ Knuutinen 2017, s. 386

Yhtiön ulkopuolisten sijoittajien hallussa erilaiset optioinstrumentit ovat luonteeltaan selvästi sijoitusinstrumentteja, ja niistä saatua tuloa tulee verottaa pääomatulona.¹⁷⁵ Myrsky ja Råbinä puoltavat ansiotuloverotusta viittaamalla tuloverolain 61.2 §:n yleissäännökseen: ”Veronalaista ansiotuloa on muun ohessa työsuhteen perusteella saatu palkka ja siihen rinnastettava tulo, eläke sekä tällaisen tulon sijaan saatu etuus tai korvaus.” Säännöksen nojalla palkitsemisjärjestelmistä saatua etua tulisi lähtökohtaisesti kohdella aina ansiotulona.¹⁷⁶

OECD:n kannan mukaan mitä tahansa etua, mukaan lukien myyntivoittoa, joka on kertynyt työsuhdeoptioiden perusteella hankittujen osakkeiden myynnistä, tulisi kohdella verotuksessa palkkatulona sen vuoksi, että palkansaaja on päättänyt hankkia työnantajayhtiön osakkeita ainoastaan siitä syystä, että työsuhdeoptioita on tälle annettu. Euroopan komissio on puolestaan omaksunut vastakkaisen kannan: komission mukaan työsuhdeoptioista saatua tuloa voitaisiin periaatteessa kohdella myös pääomatulona. Optioedun verottaminen pääomatulona olisi perusteltua ottaen huomioon, että on työntekijän päätösvallassa osallistua optio-ohjelmaan ja vastaanottaa työsuhdeoptioita. Tällainen toiminta on komission mukaan sijoituspäätös, josta saatu etu kuuluu pääomatulon verotuksen piiriin.¹⁷⁷

Hallituksen esityksessä HE 61/1997 vp on todettu, että työsuhdeoptioedun verottamisesta ansiotulona aiheutuu verovelvollisten pyrkimys löytämään keinoja, joilla he voisivat välttää ansiotuloverotukselta.¹⁷⁸ Esitöiden mukaan osakkeilla suoritettavaan palkanmaksuun tulee kohdistaa palkkatulon verotus, on kysymyksessä sitten työsuhteeseen perustuva osakeanti (TVL 66 § 1 mom) tai työsuhdeoptio (TVL 66 § 3 mom). Nykänen on todennut tilanteen olevan sama riippumatta siitä, minkä laatuilla arvopapereilla palkanmaksu tapahtuu.¹⁷⁹

Optiotuloihin ei edellä todetun perusteella liene mielekästä kohdistaa muuta kuin ansiotuloverotusta. Kun pääsääntönä on työsuhteen tuottamien taloudellisten etujen katsominen palkaksi (EPL 13 §) ja verottaminen ansiotulona, ei olisi tarkoituksenmukaista kohdella

¹⁷⁵ Verohallinto: A55/200/2018

¹⁷⁶ Myrsky – Råbinä 2014, s. 336

¹⁷⁷ Euroopan komission yritystoiminnan pääosasto 2003, s. 29

¹⁷⁸ HE 61/1997 vp, s. 2

¹⁷⁹ Nykänen 2004, s. 484

työsuhdeoptioita eri tavalla. Esimerkiksi työsuhdeoptioiden verottaminen pääomatulona voisi johtaa kansainvälisissä tilanteissa nollaverotukseen, sillä pääomatuloja ei veroteta lainkaan osassa valtioita. Ei ole asianmukaista, että työsuhdeoptioista saadusta tulosta ei kerry veroja mihinkään valtioon. Euroopan komissio on ehdottanut työsuhdeoptioiden verokohtelun huojentamista lieventämällä progressiivisen ansiotuloverotuksen vaikutuksia erityissäännöksin.¹⁸⁰

6.3 Työsuhdeoptioiden verotuksen tulevaisuus

Suomessa arvopapereille kertyvää arvonnousua verotetaan lähtökohtaisesti silloin kun arvonnousu realisoidaan.¹⁸¹ Työsuhdeoptiot tuovat palkansaajille lisätuloja varsinaisen rahan lisäksi, mutta toisaalta niiden verokohtelu nykymallissa vaikuttaa ansiotulojen progressiiviseen veroprosenttiin. Tästä johtuen verovelvollinen voi jättää esimerkiksi osakkeet myymättä minimoidakseen verojensa määrän. Tällaisella niin sanotulla lukkiutumisvaikutuksella tarkoitetaan varallisuuserän myynnin lykkäämistä, jotta arvonnousu ei realisoituisi ja verotus siirtyisi tulevaisuuteen. Työsuhdeoptioiden kohdalla lukkiutumisvaikutus tarkoittaa, että optioita ei verojen vuoksi käytetä. Kun työsuhdeoptioiden yhtenä tarkoituksena on kasvattaa työntekijöiden omistusta yhtiössä, ei ole tarkoituksenmukaista, että optiot jätetään käyttämättä verotuksen takia.

Tammikuussa 2019 yli 700 eurooppalaista start-up -yrittäjää ja -johtohenkilöä toimitti allekirjoittamansa vetoituksen ”*Not Optional*” Euroopan päättäjille. Kirjeessä vaaditaan houkuttelevampaa ympäristöä työntekijöiden osakeomistuksen suhteen, jotta Eurooppa pysyisi kilpailemaan osajista Yhdysvaltojen Piilaakson kanssa.¹⁸²

Suomen hallitus on huomionnut vaatimukset start-up -yritysten toimintaedellytysten parantamisesta: Elina Lappalainen kirjoittaa uutta verotusmallia käsittelevässä *Talouselämä* -lehden uutisessa, että yritysten työntekijöille on tulevaisuudessa ”[-] mahdollista antaa osakkeita pääomasijoittajaa alemmalla arvostuksella ilman veroseuraamuksia.”¹⁸³ Taustalla on

¹⁸⁰ Euroopan komission yritystoiminnan pääosasto 2003, s. 58

¹⁸¹ Ks. tulokäsitteestä mm. Ossa 2014, s. 61: ”-- *realisoitumaton arvonnousu ei ole tuloa. Realisoituminen edellyttää luovutustapahtumaa, esimerkiksi kauppaa. Tämä on verolainsäädännön taustalla olevan veronmaksukyvyn periaatteen mukaista.*”

¹⁸² <http://www.notoptional.eu>

¹⁸³ *Talouselämä* 2018

vuodelle 2019 asetetut talouspoliittiset tavoitteet, kuten veroasteen alentaminen ja osaavan työvoiman houkuttelemine Suomen työmarkkinoille. ¹⁸⁴ Verotusmallin tavoitteena on, että optio-omistuksista saatavaa voittoa verotetaan pääsääntöisesti pääomatulona ja vero tulisi maksettavaksi vasta voiton realisoituessa. ¹⁸⁵ Mallin toteutuessa on odotettavissa, että listaamattomien start-up -yritysten henkilöstön osakeomistaminen helpottuu ja erityisesti pienempien yritysten mahdollisuudet käyttää työsuhdeoptioita palkitsemiskeinona paranevat. Valtiovarainvaliokunnan mietinnössä VaVM 28/2018 on ehdotettu kasvuyritysten työllistämisen kehittämiseksi, että "[--]osakepalkkion verotuksesta saisi huojennuksen silloin, kun saadun osakkeen myyntiä on rajoitettu, ja työsuhdeoption verotusta huojennettaisiin vastaavasti." ¹⁸⁶

Euroopan komission mukaan henkilöstön optio-ohjelmat voivat olla merkittävässä asemassa yrittäjyyden edistämässä ja pyrittäessä yrittäjävetoisempaan Eurooppaan. ¹⁸⁷ Raportin mukaan tämän tavoitteen saavuttamiseksi henkilöstön osakeoptioiden lainsäädäntöympäristö tulee järjestää siten, että työnantajat voivat tehdä kannustinjärjestelmiä koskevat päätöksensä liiketoiminnalliset näkökohdat huomioiden. Yritysten yksilöllisistä erityis tilanteista riippuu, ovatko optiojärjestelyt ylipäätään paras mahdollinen ja palkitsemisen ja kannustamisen muoto. ¹⁸⁸ Raportissa todetaan "kaikenlaisen taloudellisen osallistumisen" tuovan yritysten omistajien ja työntekijöiden intressejä lähemmäs toisiaan. Työsuhdeoptiot tuovat näiden sidosryhmien tavoitteita yhteen erityisen hyvin, sillä ne antavat saajilleen vahvan kannustimen työskennellä yhtiön hyväksi.

¹⁸⁴ VN 2018

¹⁸⁵ *Ibid.*

¹⁸⁶ VaVM 28/2018 vp, s. 194

¹⁸⁷ Euroopan komission yritystoiminnan pääosasto 2003, s. 56

¹⁸⁸ *Ibid.*