Eduskunnan valtionvarainvaliokunnalle

Asia: Listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöantien verotus, HE 73/2020 vp

Verotuen määrä ja realisoituminen

Nykytilan ongelma juontuu suurten ansiotulojen ankarasta verotuksesta. TVL 66 §:n mukaan henkilöstöannissa saatu etu katsotaan kokonaisuudessaan sen vuoden ansiotuloksi, jona osakemerkintä tapahtuu, jolloin edusta syntyvä kertatulo voi korottaa kyseisen verovuoden marginaaliveroprosentin korkeaksi.

Osakemerkinnän hetkellä työntekijällä ei yleensä ole likviditeettiä veron maksamiseen, koska osakkeista ei vielä tuossa vaiheessa tule rahaa. Näissä oloissa listaamattomissa yrityksissä vältetään sellaisia henkilöstöanteja, joissa annettu etu katsottaisiin veronalaiseksi tuloksi.

Ehdotetun 66 a §:n mukaan veronalaista ansiotuloa muodostuu vain siltä osin kuin merkintähinta alittaa yhtiön osakkeelle lasketun matemaattisen arvon. Lainmuutos merkitsisi sitä, että tarvetta veronalaisen edun antamiseen henkilöstöannissa ei enää ole. Tyyppitilanteessa osakkeen matemaattinen arvo on riittävän paljon käyvän arvon alapuolella. Näin ollen merkintähetkellä ei mitään verotettavaa tuloa käytännössä synny.

Henkilöstöannissa saadun edun verotus tapahtuisi esityksen mukaan vasta sinä verovuonna, jona osakkeet myydään tai asteittain silloin, kun osakkeiden perusteella maksetaan osinkoa. Periaatteessa etu syntyy jo osakemerkinnässä, mutta käytännössä on luontevaa, että vero maksetaan vasta sitten, kun se konkretisoituu likvideinä varoina ja kun edun rahamäärä tarkasti tunnetaan.

Osakkeiden luovutusvoittoja verotetaan pääomatulona, jolloin tuloveroa suoritetaan 30 prosenttia 30.000 euron tuloihin asti ja sen ylittävästä osuudesta 34 prosenttia. Veronalainen myyntivoitto lasketaan myyntihinnan ja osakkeen merkintähinnan erotuksena. Jos luovutusvoittolaskelmassa sovelletaan 20 prosentin hankintameno-olettamaa, myyntihinnasta laskettuna maksetaan veroa 24 prosenttia tai 27,2 prosenttia, riippuen siitä, sovelletaanko 30 vai 34 prosentin verokantaa.

Käytännössä henkilöstöantiin osallistuvat työntekijät eivät useinkaan pääsisi nauttimaan pikavoitosta, koska antiehdot tyyppitapauksessa estävät osakeluovutukset useaksi vuodeksi. Henkilöstöannissa pyritään enemmän tai vähemmän sitouttamaan työntekijöitä yritykseen ja siitä syystä luovutusrajoitukset ovat ymmärrettäviä. Omistusaikanaan työntekijäomistaja voisi saada osinkoa, jonka verotus listaamattoman yhtiön jakamana on tyyppitilanteessa pörssiosinkojen verotusta kevyempää. Tietyin edellytyksin pääomatulo-osingosta maksetaan veroa vain 7,5

prosenttia. Kasvuyhtiössä ei välttämättä ole osingonjaon edellyttämiä vapaita omia pääomia, mutta tämä ongelma saattaa poistua, kun ulkopuolisen sijoittajan maksama summa merkitään yhtiön taseessa sijoitetun vapaan oman pääoman rahastoon. Tämä rahasto on, paitsi vapaata omaa pääomaa, myös nettovarallisuutta kasvattava erä pääomatulo-osingon määrää laskettaessa. Sijoitetun pääoman jakamista edullisen verotuksen kohteena olevana osinkona rajoittaa säännös, jonka mukaan pääomatulo-osinkona voidaan jakaa korkeintaan 8 prosenttia yhtiön nettovarallisuudesta.

Listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöantien verotusta koskevaa lainsäädäntöä suunniteltaessa on ajateltu ensisijaisesti tilannetta, jossa pääomansijoittaja on jo tullut yhtiöön ja henkilöstölle halutaan antaa osakkeita olennaisesti halvemmalla. Saattaa kuitenkin olla edullista toteuttaa henkilöstöanti jo ennen pääomasijoitusta, koska ulkopuolisen sijoituksen tulo yhtiöön nostaa osakkeen matemaattista arvoa ja näin ollen edellyttää korkeampaa merkintähintaa henkilöstöannissa.

Veropoliittista arviointia

TVL 66 a § synnyttäisi merkittävän verotuen listaamattomien yhtiöiden henkilöstölle ja samalla myös itse yhtiölle. Osakeannissa saadun edun verotus lykkääntyy teoreettisesti oikeasta edun saantihetkestä tulon realisoitumishetkeen ja samalla ansiotulojen progressiivisesta verotuksesta siirrytään myyntivoitto- ja osinkoverotukseen. Karkeasti ottaen voidaan sanoa, että veron määrä putoaa puoleen tai jopa sen alle normiverosta laskettuna.

Listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöannin edullinen verokohtelu on altis veroteoreettiselle kritiikille. Vero-oikeuden oikeudenmukaisuuskäsitteeseen kuuluu, että samalla tulotasolla olevia henkilöitä tulisi verottaa yhtä paljon. Listaamattomien yhtiöiden henkilöstöosakeantia koskeva uusi sääntely johtaisi kuitenkin siihen, että osakkeiden merkintään oikeutetut työntekijät pääsisivät olennaisesti kevyemmällä verotuksella kuin muut. Suomen eriytetyssä tuloverojärjestelmässä on pyritty sekä lainsäädännön että oikeuskäytännön tasolla pitämään tiukasti kiinni siitä, että työstä saatavaa korvausta ei muunneta pääomatuloksi. Nyt kuitenkin nimenomaisesti ollaan luomassa poikkeus tähän sääntöön ja päästetään henkilöstöantiin osallistujat pääomaverotuksen piiriin ja vielä niin, että verotus lykkääntyy edun saantihetkestä myöhäisempään likviditeettiperusteiseen vaiheeseen.

Veroteoreettisissa pohdinnoissa lainsäätäjää on kannustettu välttämään verotukia ja rakentamaan neutraalia järjestelmää, jossa verotuksen vaikutukset veronmaksajien käyttäytymiseen minimoidaan. TVL 66 a §:n sisältämä säännös kuitenkin ohjaisi yrityksiä henkilöstöantien toteuttamiseen matalilla arvostustasoilla ja voidaan kysyä, onko perusteita poiketa yleisistä hyvän verolainsäädännön linjauksista.

Voidaan myös kysyä, onko syytä erotella julkisesti noteerattujen ja listaamattomien yritysten verotusta. Osinkoverotuksessa näitä yhtiöitä kohdellaan eri tavalla, mitä on kritisoitu muun muassa sillä perusteella, että verotekijä estää listautumisia eli muodostaa niin sanotun listautumiskynnyksen. Jos henkilöstöantien verotusta koskevat säännökset eriytetään, etäännytetään verokohtelua entisestään listattujen ja listaamattomien yritysten välillä.

Hyväksyttäviä perusteluita TVL 66 a §:n säätämiselle kiistatta on. Se selkeyttää verotuskäytäntöä ja lisää merkittävästi verotuksen ennustettavuutta. Objektiivisesti perusteltavan käyvän arvon määrittäminen on liki mahdotonta erityisesti nuorissa kasvuyrityksissä, joissa osakkeen hintaa etsitään lähinnä yritystarinan uskottavuudesta. Taseeseen pohjautuva matemaattinen arvo taas on kohtuullisen yksiselitteinen käsite, joka on osoittautunut käyttökelpoiseksi osinkoverotusta toimitettaessa vuosikymmenten saatossa.

Verotuksellisten esteiden poistaminen listaamattomien yhtiöiden kannustinjärjestelmien toteuttamiselta on luonteeltaan kasvupoliittinen toimenpide. Yhä laajemmin on alettu ymmärtää, että kansakunnan vaurauden perustana on osaava työ ja tällä epäortodoksisella veropoliittisella ratkaisulla mitä ilmeisimmin pystytään tukemaan osaamisintensiivistä työntekoa. Innovatiivisten kasvuyritysten kilpailuasema kotimaisilla ja kansainvälisillä työmarkkinoilla paranee, kun ne pystyvät tarjoamaan osallistumista yrityksen tulevaan menestymiseen.

Henkilöstöanti parantaa yrityksen kilpailukykyä myös sitä kautta, että työntekijän palkitseminen annettavilla osakkeilla ei lisää yrityksen kustannuksia, vaan maksumiehinä ovat yrityksen vanhat omistajat omistusosuuksiensa dilutoitumisen muodossa. Yrityksen kuluiksi tulevat vain osakeannin toimeenpanemiseen liittyvät kustannukset, kuten juristien palkkiot. Päätösvalta henkilöstöannissa on vanhoilla omistajilla ja nämä tuskin päättävät annin toteuttamisesta, elleivät he usko sen vahvistavan yrityksen toimintaedellytyksiä.[1]

Palkanmaksu yrityksissä on kallista muun muassa palkkaan liittyvien sosiaaliturvamaksujen johdosta. Palkkaan liittyvät sivukustannukset yhdessä tuloveron kanssa muodostavat niin sanotun verokiilan, jonka katsotaan vaikeuttavan työllistämistä.

[1] Investointien edistämistä koskevassa raportissaan (17.9.2019) valtiosihteeri Martti Hetemäki perusteli listaamattomien yritysten henkilöstöantiin liitettävää verotukea mm. näin: Aikaisen vaiheen kasvuyritys ei kykene houkuttelemaan osaajia perinteisillä työsuhde-eduilla, kuten palkalla, koska liikevaihto ja kannattavuus ovat yleensä yrityksen alkuvaiheessa pitkään vaatimattomia. Kuitenkin yritys tarvitsee huippuosaamista rakentamaan kriittisessä vaiheessa olevaa yritystä. Tämän johdosta startup-yritykset pyrkivätkin houkuttelemaan huippuosaajia muulla tavalla kuin perinteisillä työsuhde-eduilla. Huippuosaajia rekrytoidaan startup-yrityksiin tekemällä heistä yrityksen omistajia luovuttamalla heille yhtiön osakkeita tai optio-oikeuksia osakkeiden myöhempää hankintaa varten. Luovutus voi tapahtua vastikkeetta tai osakkeen taikka optio-oikeuden sen hetkistä arvoa alemmalla hinnalla. Omistajuus ja siihen liittyvä arvonnousun mahdollisuus on se houkutin, joka saa rekrytoitavan henkilön sitoutumaan yritykseen ja kestämään kehitysvaiheen haasteet. Hetemäki, Investointien edistäminen 17.9.2019 s. 29.

Työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan ei makseta sosiaaliturvamaksuja eikä myöskään työntekijän tai työnantajan eläkevakuutusmaksua, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä. Työsuhdeannin perusteella saadusta edusta ei myöskään makseta palkansaajan tai työnantajan työttömyysvakuutusmaksua.

Jos henkilöstöannissa saatu etu on olennaisesti palkkaa edullisemmassa asemassa sekä verotuksen että sosiaaliturvamaksujen puolella, syntyy tietenkin työnantajayhtiölle voimakas intressi korvata palkkaa työntekijöille suunnatulla osakeannilla. Samalla työntekijä jää tältä osin vaille palkkaan liittyvää sosiaaliturvaa. Erityisesti eläkemaksuilta välttyminen vähentää merkittävästi kustannuksia, mutta vastapainona on, että työntekijälle ei kerry eläkettä. Osakkeiden omistamiseen liittyy myös yrittäjäriski. Jos työnantaja ajautuu konkurssiin, menettää työntekijä työpaikkansa lisäksi myös henkilöstöannissa saamansa osakkeet.

Noteeraamattomien yritysten henkilöstöannissa annettava verotuki on paremmin perusteltavissa kuin samojen yritysten osinkoverotukseen liittyvä verotuki. Nettovarallisuuden määrään liitetty matala osinkojen verotus suosii vanhojen varakkaiden yhtiöiden omistajia ja suorastaan kannustaa matalatuottoisiin investointeihin. Sen sijaan henkilöstöanneissa saatava veroetu kaikkine rajoituksineen kanavoituu käytännössä vahvimmin uusille startup-yrityksille, mikä on verotuksen kasvupoliittisen tavoitteen näkökulmasta hyvä asia.

TVL 66 a §:n soveltamiselle asetettavia rajoituksia pidän onnistuneina. Esimerkiksi konserniyhtiöiden työntekijöiden poissulkeminen vaikuttaa niin, että henkilöstöantien edut painottuvat nuorten kasvuyritysten suuntaan. Ruotsin malli taas on verotusteknisesti tosi hankala enkä toivo sellaista Suomeen.

Helsingissä lokakuun 19. päivänä 2020

Heikki Niskakangas

Vero-oikeuden professori emeritus, Aalto yliopisto