Vero-oikeuden apulaisprofessori Tomi Viitala
Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu
tomi.viitala@aalto.fi

20.10.2020

Eduskunnan verojaostolle

Asia: HE 73/2020 vp Hallituksen esitys eduskunnalle listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöantien verotusta koskevaksi sääntelyksi

Yleisarvio

Hallituksen esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi TVL 66a §, jossa säädettäisiin listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöanteja koskevasta verotuksesta. Kokonaisuutena arvioiden hallituksen esityksessä ehdotettua sääntelyn laajaa soveltamisalaa, joka kattaa tietyin poikkeuksin kaikki noteeraamattomat osakeyhtiöt, voidaan pitää perusteltuna verrattuna vaihtoehtoon, jossa soveltamisala kohdennettaisiin vain ns. kasvuyrityksiin (start-up yrityksiin). Kasvuyritys-käsitteen määrittelyyn liittyvät ongelmat ovat yleisesti tiedossa ja tällaisen käsitteen soveltaminen verolainsäädännössä johtaisi väistämättä sääntelyn merkittävään tulkinnanvaraisuuteen. Toisaalta laajasta soveltamisalasta johtuen TVL 66a §:n soveltamisalaan on tehty rajauksia, joiden tarkoituksena on kohdistaa sääntelyn soveltamisalaa erityisesti edellä mainittuihin yrityksiin.

Nyt valittu lainsäädäntötapa lisää noteeraamattomien ja julkisesti noteerattujen yhtiöiden välisiä eroja yritysverotuksessa, mitä ei välttämättä voida pitää tarkoituksenmukaisena kehityssuuntana. Tässä yhteydessä erottelulle on kuitenkin olemassa peruste, joka liittyy noteeraamattoman ja julkisesti noteeratun osakeyhtiön osakkeen arvostamisen perusteiden erilaisuuteen, ts. käyvän arvon määrittämiseen. Listaamattomien yhtiöiden osakkeisiin liittyvää epävarmuutta on pidetty yhtenä keskeisenä syynä sille, etteivät listaamattomat yhtiöt käytännössä juurikaan järjestä henkilöstöanteja.[1] Vastaavaa ajattelua – tosin julkisesti noteerattujen yhtiöiden eduksi – voidaan havaita EVL 18.3 §:ssä, jossa työsuhteen perusteella luovutettujen osakeyhtiön omien osakkeiden hankintameno on poikkeuksellisesti vähennyskelpoista menoa mutta vain, jos osakkeet on hankittu säännellyltä markkinalta.

Valittu lainsäädäntötapa, jossa työntekijän saama veroetu muodostuu suurimmaksi niissä tilanteissa, joissa osakkeen matemaattinen arvo poikkeaa merkittävästi osakkeen käyvästä arvosta, kohdistanee veroedun erityisesti tilanteisiin, joissa kyse on ns. kasvuyrityksistä tai ainakin yrityksistä, joiden arvonmuodostus perustuu keskeisesti muuhun kuin taseessa näkyvään varallisuuteen. Toisaalta valittuun lainsäädäntötapaan on sisäänrakennettu se, että saatava veroetu voi vaihdella verovelvolliskohtaisesti huomattavastikin sen mukaan, miten suureksi osakkeen matemaattisen ja käyvän arvon suhde muodostuu osakkeiden merkintähetkellä. Tämä poikkeaa nykyisen

[1] Ks. Heikki Wahlroos, Ajankohtaista osakepohjaisten kannustinjärjestelmien verotuksesta, Suuri Veropäivä 2020, s. 12.

henkilöstöantisäännöksen (TVL 66 §) kaavamaisesta ratkaisusta, jossa edun määrä on enintään 10 % osakkeen käyvästä arvosta. Tätäkin ratkaisua puoltaa kuitenkin se, että tarkoituksena on poistaa nimenomaan listaamattoman osakeyhtiön osakkeen käypään arvoon arvostamisesta aiheutuva epävarmuus. Koska listaamattoman osakeyhtiön osakkeelle määritetään vakiintuneesti matemaattinen arvo mm. osinkoverotusta varten, on johdonmukaista ja oikeusvarmuuden näkökulmasta perusteltua käyttää kyseistä arvoa myös uuden henkilöstöantisäännöksen verovapaan edun määrittämisperusteena. Lisäksi on huomattava, että verovelvollista joka tapauksessa verotetaan osakkeiden luovutushinnan ja hankintamenon erotuksesta, kun tämä myöhemmin luovuttaa osakkeet. Tällöin veronalainen tulo muodostuu periaatteessa sitä suuremmaksi, mitä suurempi on osakkeen merkintähetken matemaattisen arvon ja luovutushinnan erotus (poikkeuksen muodostaa kuitenkin tilanne, jossa luovutusvoittoa laskettaessa sovelletaan kaavamaista hankintameno-olettamaa). Toisaalta kun tällaista tuloa verotetaan pääomatulona, verotus muodostuu joka tapauksessa merkittävästi edullisemmaksi kuin vastaavan edun verottaminen ansiotulona.

Esitetyistä rajauksista

Hallituksen esityksessä on asetettu useita rajauksia uuden henkilöstöannin soveltamiselle. Rajausten tarkoituksena on kohdentaa säännös nimenomaan yhtiöiden omalle henkilöstölleen suuntaamiin kannustimiin ja estää säännöksen käyttäminen suppeaomisteisten yhtiöiden omistusjärjestelyjen verosuunnittelussa. Näkemykseni mukaan ehdotettuja rajauksia voidaan pitää lain tavoitteet huomioiden tarkoituksenmukaisina, vaikka joihinkin edellytyksiin kuten henkilöstön enemmistön käsitteeseen voi liittyä tulkinnanvaraisuutta.

Edellytys henkilöstön enemmistöstä vastaa nykyistä henkilöstöantisäännöstä (TVL 66.1 §), ja hallituksen esityksen perustelujen mukaan sitä tulkittaisiin vastaavalla tavalla. Kuten TVL 66.1 §:ssä edun voidaan katsoa olevan henkilöstön enemmistön käytettävissä, vaikka eri työntekijöillä olisi oikeus merkitä eri määrä osakkeita. Hallituksen esityksessä on kuitenkin painotettu sitä, että uuden henkilöstöantisäännöksen tarkoituksena on suosia nimenomaan laajapohjaisia henkilöstöanteja. Säännöstä ei siten ole tarkoitettu sovellettavaksi henkilöstöanteihin, joiden tosiasiallisena tarkoituksena on vain yhtiön johdon tai yksittäisen avainhenkilön palkitseminen. Nähdäkseni hallituksen esityksen perustelut ovat henkilöstön enemmistön vaatimuksen osalta johdonmukaiset laille asetettujen tavoitteiden kanssa.

Joiltakin osin nyt ehdotetussa säännöksessä on päädytty tiukempiin rajauksiin kuin voimassa olevassa TVL 66.1 §:n henkilöstöantisäännöksessä. Nyt ehdotetun säännöksen soveltamisen ulkopuolelle on rajattu hallituksen jäsenet, jos nämä eivät ole työsuhteessa yhtiöön. Hallituksen esityksen perusteluissa on tältä osin tyydytty toteamaan, ettei säännöksen soveltaminen hallituksen jäseniin olisi ”tarkoituksenmukaista”. Hallituksen esitykselle asetetuissa tavoitteissa on painotettu nimenomaan yhtiön omien työntekijöiden palkitsemista, sitouttamista ja kannustamista osakeomistukseen. Tähän nähden rajausta voidaan pitää perusteltuna, vaikkakin TVL 66.1 §:n osalta onkin päädytty erilaiseen lopputulokseen eivätkä hallituksen esityksen perustelut tältä osin ole kovin kattavat.

Vastaavasti erona TVL 66.1 §:ään on se, että työntekijällä tulee olla työsuhde nimenomaan henkilöstöannin järjestävään yhtiöön eikä esimerkiksi toiseen konserniyhtiöön. Tätä rajausta on perusteltu veropohjan turvaamisella siten, että sääntely ei mahdollistaisi edun kohdentamista vain tietyille tahoille konsernirakennetta hyödyntäen. Rajoituksen ei myöskään hallituksen esityksessä arvioida rajoittavan aikaisen vaiheen kasvuyritysten (startup-yritysten) mahdollisuuksia sitouttaa ja

kannustaa henkilöstöään, koska tyypillisesti kyse on muutaman vuoden ikäisistä yrityksistä, joiden omistus on edelleen yrityksen perustajaosakkailla ja mahdollisilla ulkopuolisilla sijoittajilla.

Vaikka edellä mainitut rajoitukset yksittäistapauksissa voivatkin hankaloittaa ehdotetun säännöksen soveltamista, vaikuttavat ne lain tavoitteiden kannalta kuitenkin perustelluilta. Lisäksi huomioon tulee ottaa se, että nyt ehdotettu henkilöstöantisäännös voi johtaa huomattavasti suurempaan veroetuun kuin TVL 66.1 §:n henkilöstöantisäännös, jolloin soveltamisalan tiukempia rajoituksiakin voidaan pitää perusteltuna säännöksen tarkoituksenmukaisen kohdentumisen kannalta. Merkittäviä veroetuja luovat poikkeussäännökset ovat myös alttiita verosuunnittelulle, jolloin tiukemmat soveltamisalan rajoitukset ennaltaehkäisevät myös tällaista toimintaa.

Voimaantuloajankohdan vaikutuksista

Hallituksen esityksessä ehdotetaan lakien tulevan voimaan 1.7.2020. Uutta henkilöstöantisäännöstä sovellettaisiin osakeanteihin, joita koskeva päätös on tehty lain voimaantulon jälkeen. Päätöksellä tarkoitettaisiin yhtiökokouksen päätöstä tai hallituksen päätöstä, jos yhtiökokous on valtuuttanut hallituksen päättämään osakeannista osakeyhtiölain edellyttämällä tavalla.

Lain voimaantulosta oli aiemmin linjattu myös hallituksen budjettiriihessä syksyllä 2019 siten, että ”[o]saamisen vahvistamiseksi hallitus toteuttaa listaamattomien kasvuyritysten henkilöstön palkitsemista koskevan lainsäädäntöuudistuksen 1.7.2020 alkaen.”

Hallituksen esitys annettiin Eduskunnalle 20.5.2020. Koronakriisin takia hallituksen esityksen käsittely Eduskunnassa on kuitenkin lykkääntynyt siten, ettei lain voimaantulo ehdotetussa aikataulussa ole enää mahdollista.

Käytännössä lain voimaantulon lykkääntymisestä ei liene aiheutunut merkittävää haittaa, vaikkakin lain voimaantulo alkuperäisessä aikataulussa olisi mahdollistanut henkilöstöantien toteuttamisen jo kuluvan tilikauden ja verovuoden aikana. Vaikka laki lienee periaatteessa mahdollista saattaa voimaan vielä kuluvan vuoden puolella, on epätodennäköistä, että henkilöstöanteja pystyttäisiin järjestämään vielä kuluvan tilikauden ja verovuoden aikana. Joka tapauksessa henkilöstöannit on tarkoitettu työntekijöiden pitkäaikaiseen sitouttamiseen ja kannustamiseen ja ne on suunniteltava huolella. Myös henkilöstöannin käytännön järjestely vie aikaa ja henkilöstöantiin liittyy tyypillisesti vähintään useamman viikon mittainen merkintäaika, jonka kuluessa työntekijän tulee päättää henkilöstöantiin osallistumisesta.

Työntekijän verotuksen näkökulmasta lain voimaantulolla joko jo vuoden 2020 puolella tai 1.1.2021 alkaen ei ole käytännön merkitystä. Työsuhdeantiin perustuva veronalainen etu on saatu vallintaan siinä vaiheessa, kun palkansaaja merkitsee hänelle osakeannissa tarjotun osakkeen. Tämä ajankohta ratkaisee edun verovuoden. Osakkeiden merkintäajan alkamisella ei ole vaikutusta edun verotusajankohtaan. Joka tapauksessa on todennäköistä, että merkintähinta asetetaan vastaamaan vähintään osakkeen matemaattista arvoa, jolloin merkintäajankohtana ei muodostuisi veronalaista etua. Näin ollen verotus lykkääntyy joka tapauksessa ajankohtaan, jolloin osakkeet luovutetaan.

Osakkeen matemaattinen arvo määritellään ennen osakeannin merkintäajan alkamista viimeksi vahvistetun tilinpäätöksen perusteella. Tilinpäätös on lain mukaan vahvistettava kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Käytännössä osakkeen matemaattinen arvo vahvistettaisiin siis tilikaudelta 2019 vahvistetun tilinpäätöksen perusteella siitä riippumatta, järjestettäisiinkö

henkilöstöanti vielä vuoden 2020 lopulla vai vasta vuoden 2021 alussa siihen asti, kunnes tilikauden 2020 tilinpäätös on vahvistettu yhtiökokouksen toimesta. Käytännössä vahvistaminen tapahtuisi pääsääntöisesti kevään 2021 aikana. Tästäkään näkökulmasta lain voimaantulolla joko vielä vuoden 2020 puolella tai 1.1.2021 alkaen ei olisi käytännön merkitystä.

Myöskään henkilöstöannin järjestävän yhtiön verotuksen näkökulmasta lain voimaantulolla ei ole käytännön merkitystä. Yhtiölle ei muodostu henkilöstöannissa merkittyjen osakkeiden luovutuksesta vähennyskelpoista menoa. Henkilöstöannin järjestämisestä aiheutuneet menot ovat suoriteperiaatteen mukaisesti yhtiön sen verovuoden kulua, jonka aikana menon suorittamisvelvollisuus on syntynyt.

Ystävällisesti

Tomi Viitala