Eduskunnan valtiovarainvaliokunnan verojaostolle

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

LAUSUNTO HALLITUKSEN ESITYKSESTÄ LISTAAMATTOMIEN OSAKEYHTIÖIDEN HENKILÖSTÖANTIEN VEROTUSTA KOSKEVAKSI SÄÄNTELYKSI

Suomen Asianajajaliitto (jäljempänä ”Asianajajaliitto”) kiittää mahdollisuudesta lausua otsikkoasiassa. Lausuntonaan Asianajajaliitto esittää seuraavaa.

1. Yleistä

Asianajajaliitto pitää uutta lainsäädäntöä kannatettavana. Sitä on odotettu pitkään, ja useat yhtiöt ovat jo valmistelleet uuden lain mahdollistamien henkilöstöantien toteutusta. Asianajajaliitto pitää myös valittua arvostamismallia (matemaattinen arvo) selkänä ja käytännössä toimivana vaihtoehtona.

Asianajajaliitto lausuu alla lyhyesti muutamista keskeisistä seikoista, joihin valiokuntakäsittelyssä tulisi kiinnittää huomiota.

2. Työnantajan määritelmä

Asianajajaliitto katsoo, että henkilöstöantisäännös toimisi käytännössä paremmin, jos henkilöstöanti voitaisiin tehdä konsernin emoyhtiössä siten, että anti voitaisiin ulottaa myös tytäryhtiön henkilöstölle. Muutoin säännöksen soveltamisala rajoittuu keinotekoisesti vain annin tekevän yhtiön omiin työntekijöihin. Tällaista rajoitusta voidaan käytännössä kiertää eri tavoin, esimerkiksi tekemällä anteja myös tytäryhtiöissä ja siirtämällä osakkeet tämän jälkeen emoyhtiölle. Rajaus teettäisi turhia kustannuksia ja hallinnollista työtä.

Asianajajaliitto on siis tältä osin samaa mieltä monen muun lainvalmisteluvaiheessa lausuntoja antaneen tahon kanssa.

3. Osakeanti henkilöstön enemmistölle

Hallituksen esityksen mukaan edellytyksenä säännöksen soveltumiselle olisi, että edun tulee olla henkilöstön enemmistön käytettävissä.

Hallituksen esityksessä todetaan lisäksi, että ”Verotuskäytännössä henkilöstöannin on katsottu täyttävän henkilöstön enemmistöä koskevan kriteerin, kun mahdollisuus osakkeiden merkintään on yli puolella henkilöstöstä. Säännöksen soveltuminen ei edellytä, että kaikki tosiasiassa käyttäisivät tarjottua mahdollisuutta. Riittää, että yli puolella henkilöstöstä on mahdollisuus osallistua antiin.”

Asianajaliitto toteaa, että säännös voi siis ääriesimerkissä soveltua vain esimerkiksi yhden tai kahden yhtiön ylimpään johtoon kuuluvan henkilön merkitessä osakkeita, kunhan mahdollisuus osakkeiden merkintään on ollut yli puolella henkilöstöstä. Tämä olisi hyvä todeta erikseen valtiovarainvaliokunnan mietinnössä epäselvyyksien välttämiseksi.

4. Rajanveto työsuhdeoptioon

Hallituksen esityksen mukaan osakeanti, jossa osakkeiden merkintäaika on pidempi kuin 3 kuukautta, katsotaan verotuksessa työsuhdeoptioksi. Tämän 3 kuukauden aikamääreen todetaan perustuvan verotuskäytäntöön. Asianajajaliitto pitää epäonnistuneena valittua lainsäädäntötekniikkaa, jossa tällainen aikamääre säädetään vain hallituksen esityksen perusteluissa. Ennustettavuuden parantamiseksi aikamääre olisi syytä ottaa lain tasolle, jotta olisi selvää, että asia ei riipu verotuskäytännöstä tai Verohallinnon kulloisestakin tulkinnasta.

Lisäksi Asianajajaliitto kiinnittää valiokunnan huomiota siihen, että osakemerkintään mahdollisesti liittyvät rajoitukset (esim. luovutusrajoitus) eivät automaattisesti tarkoita sitä, että järjestelyä olisi pidettävä työsuhdeoptiona. Verohallinnon työsuhdeoptio-ohjeessa (VH/6143/00.01.00/2019) on selvennetty luovutusrajoitusten ja purkavien ehtojen vaikutusta verotukseen. Tältä osin valiokunnan mietinnössä olisi hyvä todeta, että pelkkä työsuhteen jatkumista koskeva purkava ehto, luovutusrajoitus tai osakkeiden panttaus ei johda siihen, että henkilöstöantia pidettäisiin työsuhdeoptiojärjestelynä osakemerkinnän jälkeen.

5. Työntekijäkohtaiset erot annin ehdoissa

Hallituksen esityksessä on korostettu, että henkilöstön enemmistön täyttyminen ei edellytä, että kaikille antiin osallistuville työntekijöille tarjottaisiin merkittäväksi sama määrä osakkeita, vaan olennaista on, että ehdot ovat objektiivisesti ja yhtäläisesti määritelty kaikkien antiin oikeutettujen kohdalla. Bruttopalkkaa ei siten pidetä ainoana tapana määrittää osakeannin merkintään oikeuttava määrä, vaan muutkin perusteet kuten bruttopalkkojen määrään yleisesti vaikuttavat tekijät voidaan huomioida arvioinnissa. Rajana kuitenkin on, että yhdenkään antiin osallistuvan työntekijän osuus ei saa olla vain nimellinen.

Asianajajaliitto toteaa, että hallituksen esityksen sisältö on tältä osin tulkinnanvarainen, ja rajanvedosta jouduttaneen hakemaan ennakkoratkaisuja ja pahimmassa tapauksessa riitelemään oikeudessa. Asianajajaliitto ehdottaa, että valiokunnan mietinnössä asiaa selvennetään esimerkkien kautta. Esimerkit voisivat koskea mm. tilanteita, joissa annin ehdoissa on asetettu enimmäismerkintämäärät työntekijäryhmittäin, palvelusvuosittain tai kokemusvuosittain.

6. Matemaattisen arvon vahvistaminen

Osakeyhtiön osakkeen matemaattinen arvo perustuu yhtiön nettovarallisuuteen, joka lasketaan viimeksi vahvistetun tilinpäätöksen perusteella. Verohallinto laskee yhtiön osakkeen matemaattisen arvon vuosittain verotuksen toimittamisen yhteydessä. Käytännössä henkilöstöanteja tehtäisiin olosuhteissa, joissa Verohallinnon uusimpaan tilinpäätökseen perustuvaa kannanottoa matemaattisen arvon laskentaan ei vielä olisi käytettävissä. Asianajajaliitto ei pidä tätä ongelmallisena, koska yleensä matemaattisen arvon laskentaan ei liity suuria tulkinnanvaraisuuksia. Yksittäistapauksissa henkilöstöannin verokohtelu voitaisiin varmistaa ennakkoratkaisun tai ennakollisen keskustelun kautta etukäteen.

Asianajajaliitto pitää tärkeänä, että Verohallinnossa viime vuosina käyttöön otettu ennakollinen keskustelu menettelynä on käytettävissä myös henkilöstöantien osalta, ja riippumatta siitä verotetaanko työnantajayhtiötä Konserniverokeskuksessa vai muualla Verohallinnossa.

7. Lain voimaantulo ja soveltaminen

Hallituksen esityksen mukaan laki oli alun perin tarkoitettu tulemaan voimaan jo kesällä 2020. Asianajajaliitto katsoo, että laki tulisi saattaa voimaan ja sen soveltaminen aloittaa mahdollisimman pian. Mikäli lakia sovellettaisiin jo vuoden 2020 puolella, asiaa valmistelleet yhtiöt voisivat toteuttaa uuden lain mukaisia henkilöstöanteja nopealla aikataululla.

Mikäli lain soveltamisen aloittaminen kuluvan vuoden puolella ei ole mahdollista, käytännön kannalta selkeä lain soveltamisen alkamisajankohta voisi olla 1.1.2021.

Helsingissä 21. lokakuuta 2020

SUOMEN ASIANAJAJALIITTO

Psta

Heikki Wahlroos

asianajaja, Borenius Asianajotoimisto Oy

Suomen Asianajajaliiton lausunnot valmistellaan oikeudellisissa asiantuntijaryhmissä, joiden toiminnassa on mukana noin 120 asianajajaa. Tämä lausunto on valmisteltu vero-oikeuden asiantuntijaryhmässä.