

**Hallituksen esitys Eduskunnalle henkilöstörahas-
tolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi**

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi henkilöstörahas-
tolaki, joka korvaisi voimassa
olevan lain. Henkilöstörahas-
tolain tarkoituk-
sena olisi palkita koko henkilöstöä tavoittei-
den saavuttamisesta sekä parantaa yrityksen
ja viraston tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä
edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yh-
teistoimintaa ja henkilöstön taloudellista
osallistumista. Suomalaisten henkilöstörahas-
tojen toimiviksi osoittautuneet perusratkaisut
säilyisivät ennallaan. Tavoitteena on lisätä
henkilöstörahas-
tojen suosiota uudistamalla
voimassa oleva laki joustavammaksi siten,
että henkilöstörahas-
tot olisivat koko henki-
löstön palkitsemiskeinoina nykyistä houkut-
televampia ja kannustavampia.

Lain soveltamisala laajenisi. Lakia sovel-
lettaisiin kaikenlaisiin yrityksiin sekä valtion
ja kunnan virastoihin ja laitoksiin, jos niiden
työ- tai virkasuhteessa olevien henkilöiden
määrä on vähintään kymmenen. Henkilöstö-
rahaston perustamisedellytykset säilyisivät
perusteiltaan entisinä ja niissä edellytettäi-
siin, että asiasta käydään yhteistoimintaneu-
vottelut tai vastaavat muut neuvottelut. Neu-
vottelujen jälkeen henkilöstö päättäisi rahas-
ton perustamisesta ja hallinnoisi sitä. Työn-
antaja päättäisi tulos- tai voittopalkkiojärjes-
telmästä ja sen soveltamisesta. Rahaston jä-
seninä olisi koko henkilöstö.

Henkilöstörahas-
toston voitaisiin siirtää voit-
topalkkioita ja tulospalkkiota, jos ne täyttävät
laissa määritellyt henkilöstörahas-
toerän kri-
teerit ja koskevat koko henkilöstöä. Tulos-
palkkiojärjestelmän perusteella maksetut
palkkiot voisivat määräytyä myös henkilö-
kohtaisina osuuksina. Henkilöstörahas-
toeräs-
tä työnantajan tulisi päättää ennen sen ajan-
jakson alkua, jolta henkilöstörahas-
toerä suo-

ritetaan. Lisäksi rahastoon voitaisiin siirtää
erityinen henkilöstörahas-
toerän lisäosa, jota
koskisivat varsinaista rahastoerää lievem-
mät
kriteerit.

Henkilöstörahas-
toston pääoma käsittäisi jä-
senosuuspääoman ja muun rahastopääoman.
Rahastolle suoritettut henkilöstörahas-
toerät ja
niiden lisäosat jaettaisiin jäsenten rahasto-
osuuksiin, joista enintään 15 prosenttia siir-
rettäisiin kunakin vuonna jäsenen nostetta-
vissa olevaan osuuteen. Rahasto-osuus olisi
pääsäännön mukaan maksettava kokonaan
jäsenelle, kun hänen työ- tai virkasuhteensa
päätyy. Jäsen voisi kuitenkin nostaa rahasto-
osuutensa haluamansa suuruisina erinä eläk-
keelle jäämisen taikka taloudellisin tai tuo-
tannollisin perustein tapahtuneen irtisanomi-
sen jälkeen seuraavina enintään neljänä vuo-
sittaisena maksupäivänä.

Henkilöstörahas-
to ei olisi edelleenkaan ve-
rovelvollinen. Tulos- ja voittopalkkio olisi
yritykselle verotuksessa vähennyskelpoinen
meno. Jäsenen henkilöstörahas-
tosta nostamia
eriä verotettaisiin sinä vuonna, jona nosto ta-
pahtuu. Jäsen maksaisi 80 prosentin osalta
ansiotuloveroa ja 20 prosentin osuus nostet-
tavista varoista jätettäisiin verottamatta.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan muutetta-
viksi yhteistoiminnasta yrityksissä annettua
lakia, osuuskuntalakia, valtion liikelaitoksista
annettua lakia, elinkeinotulon verottamisesta
annettua lakia, sairausvakuutuslakia, työntekijän
eläkelakia, merimieseläkelakia, kunnal-
lista eläkelakia, työttömyysetuuksien rahoit-
uksesta annettua lakia ja tapaturmavakuutus-
lakia. Näiden lakien eräät viittaussäännökset
muutettaisiin.

Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan
voimaan vuoden 2011 alusta.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT.....	4
1 JOHDANTO.....	4
2 NYKYTILA.....	4
2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö.....	4
2.2 Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö.....	7
Ruotsi.....	7
Tanska.....	8
Saksa.....	9
Ranska.....	9
Iso-Britannia.....	10
Yhdysvallat.....	11
2.3 Nykytilan arviointi.....	12
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET.....	13
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET.....	14
4.1 Taloudelliset vaikutukset.....	14
4.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	15
4.3 Yritysvaikutukset.....	15
4.4 Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan.....	16
5 ASIAN VALMISTELU.....	16
5.1 Valmisteluvaiheet ja –aineisto.....	16
5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen.....	17
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	19
1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT.....	19
1.1 Henkilöstörahasolaki.....	19
1 luku. Yleiset säännökset.....	19
2 luku. Henkilöstörahaston perustaminen ja rahastoon liittyvät yrityksen muut päätökset.....	26
3 luku. Henkilöstörahaston jäsenyys.....	30
4 luku. Päätösvalta henkilöstörahastossa.....	31
5 luku. Henkilöstörahaston hallinto sekä tilinpäätös ja tilintarkastus.....	34
6 luku. Henkilöstörahaston pääoma ja rahasto-osuudet.....	37
7 luku. Henkilöstörahasto eräissä yritysjärjestelyissä.....	46
8 luku. Henkilöstörahaston purkaminen.....	49
9 luku. Erinäiset säännökset.....	51
10 luku. Voimaantulo.....	53
1.2 Lakiehdotukset 2—5.....	53
1.3 Lakiehdotukset 6—11.....	53
2 TARKEMMAT SÄÄNNÖKSET JA MÄÄRÄYKSET.....	56
3 VOIMAANTULO.....	56
4 SUHDE PERUSTUSLAKIIN JA SÄÄTÄMISJÄRJESTYS.....	56
LAKIEHDOTUKSET.....	58
1. Henkilöstörahasolaki.....	58
2. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 19 §:n muuttamisesta.....	73
3. Laki osuuskuntalain 8 luvun 7 §:n muuttamisesta.....	73

4. Laki valtion liikelaitoksista annetun lain 10 §:n muuttamisesta.....	74
5. Laki elinkeinotulon verottamisesta annetun lain 8 §:n muuttamisesta.....	74
6. Laki sairausvakuutuslain 11 luvun 2 §:n muuttamisesta	75
7. Laki työntekijän eläkelain 70 §:n muuttamisesta	76
8. Laki merimieseläkelain 78 §:n muuttamisesta	77
9. Laki kunnallisen eläkelain 68 §:n muuttamisesta.....	78
10. Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 §:n muuttamisesta....	79
11. Laki tapaturmavakuutuslain 35 b §:n muuttamisesta	80
LIITE	82
RINNAKKAISTEKSTIT	82
2. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 19 §:n muuttamisesta.....	82
3. Laki osuuskuntalain 8 luvun 7 §:n muuttamisesta.....	83
4. Laki valtion liikelaitoksista annetun lain 10 §:n muuttamisesta.....	84
5. Laki elinkeinotulon verottamisesta annetun lain 8 §:n muuttamisesta.....	85
6. Laki sairausvakuutuslain 11 luvun 2 §:n muuttamisesta	86
7. Laki työntekijän eläkelain 70 §:n muuttamisesta	88
8. Laki merimieseläkelain 78 §:n muuttamisesta	90
9. Laki kunnallisen eläkelain 68 §:n muuttamisesta.....	92
10. Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 §:n muuttamisesta....	94
11. Laki tapaturmavakuutuslain 35 b §:n muuttamisesta	96

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

Henkilöstörahasolaki (814/1989) tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 1990. Lain tarkoituksena on syventää yritysten sisäistä yhteistoimintaa ja edistää siten taloudellista demokratiaa ja yritysten kilpailukykyä. Lakia säädettäessä katsottiin, että henkilöstörahasolaila luotiin edellytykset koko henkilöstön osallistumiselle tuloksen jakoon, hallintoon ja omistamiseen. Henkilöstörahasot ovat myös yksi kannustavan palkitseamisen muoto.

Henkilöstörahasojen suosion lisäämiseksi lakia on muutettu useaan kertaan, pääasiassa säännöksiä joustavoittaen. Lailla 334/1999 mahdollistettiin, että myös valtion virastoihin ja laitoksiin voidaan perustaa henkilöstörahaso 1 päivästä huhtikuuta 1999 alkaen. Kuntiin rahastoja ei ole mahdollista perustaa. Kokonaisvaltaisempaa selvitystä lain uudistamistarpeista ei kuitenkaan ole tehty.

Henkilöstörahasoja ei ole perustettu siinä määrin kuin lakia valmisteltaessa arvioitiin. Niiden määrä ei ole lisääntynyt toivotulla tavalla. Toimivia henkilöstörahasoja oli vuoden 2008 lopussa vain 57 ja niiden piirissä vajaa 140 000 jäsentä.

Henkilöstörahasolain rakenteelliset perusratkaisut näyttävät olevan edelleenkin pääsääntöisesti tarkoituksenmukaisia. Rahastojen joustavuuden ja kannustavuuden parantamiseksi sekä niiden suosion kehittämiseksi on kuitenkin tarpeen tarkastella uudelleen henkilöstörahasolain säännöksiä rahastojen perustamismahdollisuuksista sekä niiden perustamisesta ja hallinnoimisesta. Lisäksi on perusteltua arvioida muun muassa voittopalkkion määräytymisperusteita ja rahastosuuden nostamisen ajankohtia.

2 Nykytila

2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö

Henkilöstörahasolain mukaan henkilöstörahaso on yrityksen tai viraston henkilöstön perustama rahasto, joka hallinnoi yritykseltä tai virastolta voittopalkkioerinä vastaanotta-

miaan varoja sekä niiden sijoittamisesta saamia tuottoja. Henkilöstörahaso voidaan perustaa vähintään 30 työntekijän yritykseen, valtion virastoon tai tällaisen yrityksen tai viraston tulosityksikköön, jossa on vähintään kymmenen työntekijää. Kahteen tai useampaan yritykseen voidaan perustaa yhteinen rahasto, jos yritykset kuuluvat samaan konserniin. Henkilöstörahaso voidaan perustaa myös ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröityyn sivuliikkeeseen.

Henkilöstörahason perustamisesta päättää yrityksen henkilöstö. Henkilöstöryhmien edustajat laativat ehdotuksen henkilöstörahason perustamisesta. Ehdotus katsotaan hyväksytyksi, jos sitä kannattaa vähintään kaksi henkilöstöryhmää, jotka muodostavat henkilöstön enemmistön. Tarvittaessa voidaan asian selville saamiseksi järjestää äänestys. Silloin ehdotus tulee hyväksytyksi, jos enemmistö äänestykseen osallistuneista on kannattanut ehdotusta. Tämän jälkeen pidetään perustamiskokous, jonka henkilöstöryhmien edustajat kutsuvat koolle. Kokoukseen kutsutaan tulevat jäsenet tai heidän valitsemansa valtuutetut tai muut edustajat. Päätös rahaston perustamisesta on pätevä vain, jos sitä on kannattanut kaksi kolmasosaa annetuista äänistä. Ennen perustamispäätöstä on rahastolle hyväksyttävä säännöt. Perustamiskokouksessa valitaan rahastolle myös hallitus ja tilintarkastajat.

Yhteistoiminta-asiamies pitää rekisteriä henkilöstörahasoista ja valvoo niiden toimintaa siten kuin asiasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (216/2010). Ilmoitus rahaston rekisteröimiseksi on tehtävä kirjallisesti yhteistoiminta-asiamiehelle. Perusilmoitukseen on liitettävä rahaston säännöt ja selvitys siitä, että rahastoa perustettaessa on toimittu henkilöstörahasolain mukaisesti.

Henkilöstörahason jäseniksi tulevat kaikki yrityksen työntekijät tai viraston kaikki virkamiehet ja työntekijät. Jäsenyydestä ei voi kieltäytyä. Yrityksen tai viraston johto voidaan sääntöihin otetulla määräyksellä kuitenkin sulkea rahaston ulkopuolelle. Osa- tai

määräaikaisia työntekijöitä ei voida sulkea rahaston jäsenyyden ulkopuolelle.

Kahteen tai useampaan yritykseen perustettuun henkilöstörahastoon voi kuulua myös ulkomaisen tytäryrityksen henkilöstö, jos emoyritys on suomalainen. Rahaston säännöissä voidaan myös määrätä, että rahaston jäseneksi voi liittyä samaan konserniin ja saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvien yritysten työntekijöitä, jos kyseiset yritykset rahaston sääntöjen mukaan voisivat olla mukana rahastossa. Tämä mahdollisuus toteutettiin lailla 710/2004, joka tuli voimaan 1 päivänä syyskuuta 2004.

Rahastoa ei voida perustaa, ellei työnantajayritys ole päättänyt ottaa käyttöön henkilöstörahastolain mukaista voittopalkkiojärjestelmää, jossa yritys samalla sitoutuu suorittamaan rahastolle voittopalkkioerä. Voittopalkkioerän tulee lain mukaan määräytyä toiminnan kannattavuuden perusteella, mutta siihen voidaan liittää muita toiminnan tehokkuutta mittaavia tekijöitä. Virastoissa voittopalkkiojärjestelmän korvaa tulospalkkiojärjestelmä, jonka mukaisesti virasto maksaa rahastolle tulospalkkioita.

Henkilöstörahasto voi saada varoja myös lahjoituksina ja testamentilla. Näiden varojen käytössä on noudatettava lahjakirjassa tai testamentissa olevia määräyksiä eikä niitä saa liittää jäsenten henkilökohtaisiin rahasto-osuuksiin.

Ylin päätösvalta kuuluu henkilöstörahaston jäsenille, jotka käyttävät sitä rahaston kokouksessa. Rahaston säännöissä voidaan määrätä, että päätösvaltaa käyttävät jäsenten sijaan jäsenten keskuudestaan valitsevat valtuutetut. Rahaston kokouksessa jokaisella rahaston jäsenellä on äänioikeus. Säännöissä voidaan kuitenkin määrätä, että äänimäärä riippuu jäsenten rahasto-osuudesta.

Rahaston tai valtuutettujen kokous valitsee rahaston hallituksen edustamaan ja hoitamaan sen juoksevia asioita. Jäsenet eivät vastaa rahastosta. Hallitukseen kuuluu vähintään neljä jäsentä. Hallituksen jäsenen on oltava joko rahaston jäsen tai yrityksen johtoon kuuluva henkilö. Hallitus laatii kultakin tilikaudelta tilinpäätöksen, johon sisältyy tuloslaskelma, tase ja toimintakertomus. Tilinpäätös on laadittava hyvän kirjanpitoavan mukaan ja siinä on oltava ehdotus rahaston yli-

tai alijäämää koskeviksi toimenpiteiksi. Rahaston varojen ja kunkin jäsenen rahasto-osuuden arvo on määritettävä tilinpäätöspäivänä.

Yritys on velvollinen antamaan henkilöstörahastolle kaikki tiedot, joita tarvitaan rahaston perustamiseen, jäsenrekisterin ylläpitämiseen, rahasto-osuuksien laskentaan ja maksamiseen sekä rahaston muuhun hallintoihin.

Henkilöstörahasto päättää, miten se varansa sijoittaa. Varat voidaan sijoittaa työnantajayritykseen tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvaan yritykseen, joko oman pääoman ehdoin tai lainaehdoin. Kun rahasto sijoittaa varojaan oman yrityksen tai konsernin ulkopuolelle, tulee se tapahtua varmalla ja tuloa tuottavalla tavalla. Varat on aina sijoitettava siten, että rahastolla on jäsenten rahasto-osuuksien nosto-oikeuksiin nähden riittävä maksuvalmius.

Henkilöstörahaston vastaanottamat voittopalkkioerät jaetaan työntekijöiden henkilökohtaisiin rahasto-osuuksiin siten kuin rahaston säännöissä on määrätty. Jollei säännöissä ole määräyksiä jakoperusteista, puolet voittopalkkioerästä liitetään rahasto-osuuksiin jäsenten kyseisen ajanjakson palkkaa ja ansiomenetyksen korvaukseen oikeuttavan ajan ja puolet heille kyseisenä ajanjaksona maksettujen palkkojen ja ansionmenetyskorvausten suhteessa. Jäsenten rahasto-osuuksiin jakautunut pääoma muodostaa rahaston jäsenosuuspääoman.

Henkilöstörahaston kirjanpitoon merkitään omille tileilleen jäsenosuuspääoman sijoitustoiminnasta aiheutuneet menot ja muu rahan käyttö. Niiden lisäksi rahaston kirjanpitoon merkitään tilikausittain jäsenosuuspääoman sijoitusten realisoitumattomat arvomuutokset, jotka perustuvat henkilöstörahastolain 21 §:n mukaisesti arvonnäytöspäivinä määriteltyyn sijoitusten käypään arvoon. Arvomuutokset, joita vastaava määrä hyvitetään tai veloitetaan jäsenten rahasto-osuuksien lisäykseksi tai vähennykseksi, on kirjattava omalle tililleen. Realisoitumattomia arvomuutoksia ja niiden vastaeriä ei käsitellä rahaston kirjanpidossa tulosvaikutteisina erinä. Henkilöstörahaston jäsenosuuspääoma on eriteltävä rahaston kirjanpidossa sidottuun osaan ja nostettavissa olevaan osaan. Rahas-

ton arvonmäärityspäivinä määritetyt jäsenten rahasto-osuudet jaettuina sidottuun osaan ja nostettavissa olevaan osaan on voitava selvittää jäsenkohtaisesti pääkirjanpidosta tai sen erittelyistä.

Henkilöstörahastolain mukaan jäsen voi ryhtyä nostamaan rahasto-osuuttaan aikaisintaan viiden vuoden kuluttua jäsenyyden alkamisesta. Tämän jälkeen jäsen saa vuosittain nostaa enintään 15 prosenttia rahasto-osuudestaan. Työ- tai virkasuhteen päätyttyä jäsenelle maksetaan koko rahasto-osuus. Eläkkeelle siirtyneellä rahaston jäsenellä on oikeus nostaa rahasto-osuutensa haluamansa suuruisina erinä eläkkeelle jäämistä seuraavina enintään neljänä vuosittaisena rahasto-osuuksien maksupäivänä.

Vuoden 2000 alusta henkilöstörahastolakia muutettiin lailla 1145/1999 siten, että voittopalkkiojärjestelmä voidaan rakentaa myös sellaiseksi, että jäsen voi itse vuosittain päättää, nostaako hän osuutensa käteisenä vai rahaston kautta. Ilmoitus on tehtävä työnantajalle ennen sen tilikauden alkua, jolta voittopalkkioerä määräytyy. Henkilöstörahastolain muutoslailla 499/2002 mahdollistettiin heinäkuun alusta 2002 alkaen, että yrityksen muuttaessa voittopalkkiojärjestelmänsä käteiseksi voittopalkkiojärjestelmäksi, rahaston jäsenellä on vastaavasti oikeus siirtää henkilöstörahastoon osuutensa siihen voittopalkkioerään, joka määräytyy henkilöstörahastolain mukaan. Tämä edellyttää lisäksi, että työnantajan päättämä voittopalkkiojärjestelmä sen sallii.

Osa henkilöstörahaston vastaanottamista voittopalkkioeristä voidaan myös siirtää rahaston yhteispääomaksi, jos siitä on rahaston säännöissä määräys. Yhteispääomaa voidaan käyttää jäsenten koulutukseen ja muuhun jäseniä yhteisesti hyödyttävään tarkoitukseen, kuten lomamökkien ja lomaosakkeiden hankintaan.

Henkilöstörahasto on sekä työnantajan että työntekijän kannalta muita tulospalkkausmuotoja edullisempi henkilöstön palkitsemistapa. Rahasto ei maksa veroja sen tulon eikä sen varallisuuden perusteella. Rahaston ei tarvitse tehdä veroilmoitusta. Henkilöstörahastolaissa tarkoitettu voittopalkkioerä on yritykselle elinkeinotulon verottamisesta annetun lain (360/1968) 8 §:n mukaan verotuk-

sessä vähennyskelpoinen meno. Lisäksi työnantajan ei tarvitse maksaa työeläke-, sosiaaliturva- eikä muita työnantajamaksuja voittopalkkioerästä. Jäsenen henkilöstörahastosta nostamia eriä verotetaan sinä vuonna, jona nosto tapahtuu. Jäsen maksaa ansiotuloveroa 80 prosentin osalta rahasto-osuudesta ja 20 prosentin osuus nostettavista varoista jätetään verottamatta. Veron suuruus määräytyy ansiotulojen tuloverotuksen mukaan.

Henkilöstörahastolaissa tarkoitettuja voittopalkkioita, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai nostettu käteisenä, tai henkilöstörahastosta nostettua rahasto-osuutta ei pidetä etuuteen oikeuttavana palkkana sairausvakuutuslain (1224/2004) 11 luvun 2 §:n, työntekijän eläkelain (395/2006) 70 §:n, merimieseläkelain (1290/2006) 78 §:n ja kunnallisen eläkelain (549/2003) 68 §:n mukaan. Työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 19 §:n ja tapaturmavakuutuslain (608/1948) 35 b §:n mukaan niitä ei myöskään pidetä vakuutusmaksun perusteena olevana palkkana. Tästä syystä työnantaja ei maksa näistä etuuksista myöskään maksuja. Sen sijaan esimerkiksi työeläkkeissä eläkkeen perustana olevaan palkkaan katsotaan kuuluviksi tulospalkkiot, joiden suuruus määräytyy työntekijän, työntekijäryhmän, työyksikön tai jopa koko yrityksen tuloksen perusteella, koska työntekijä voi työpanoksellaan vaikuttaa tulospalkkauksen suuruuteen (HE 77/2006 vp). Valtion eläkelaislaissa (1295/2006) ei ole vastaavaa säännöstä, vaikka henkilöstörahastoja on mahdollisuus perustaa valtion laitoksiin ja virastoihin.

Vuosilta 1990—2007 rahastoihin on kertynyt voittopalkkioita 793 miljoonaa euroa. Rahastojen yhteenlasketut jäsenosuuspääomat olivat vuonna 2007 päättyneellä tilikaudella 494,7 miljoonaa euroa ja vuonna 2008 päättyneellä tilikaudella 501,8 miljoonaa euroa.

Henkilöstörahastojen määrä on ollut hienoisessa kasvussa. Vuoden 2006 lopussa oli henkilöstörahastorekisterissä 50 toimivaa rahastoa ja niiden piirissä noin 116 000 henkilöä. Vuoden 2007 lopussa oli 54 rahastoa ja niiden piirissä noin 123 000 henkilöä. Vuoden 2008 aikana rahastojen määrä kasvoi edelleen siten, että niitä oli vuoden lopussa 57 ja niiden piirissä lähes 137 000 henkilöä.

Vuonna 2009 ei rekisteröity yhtään uutta rahastoa ja toimivien rahastojen jäsenmäärä väheni noin 1 000 henkilöllä. Valtiosektorilla rahastoja oli vain kahdessa valtion laitoksessa, mutta ei yhdessäkään ministeriössä tai virastossa. Vuonna 2007 voittopalkkioita maksettiin ennätyselliset 107,9 miljoonaa euroa, mikä on enemmän kuin kertaakaan aikaisemmin rahastojen historiassa. Tämä oli 30,7 miljoonaa euroa enemmän kuin edellisenä vuonna. Vuonna 2008 voittopalkkioita maksettiin vain noin 40 miljoonaa euroa. Vuosilta 1990—2008 rahastoihin on kertynyt voittopalkkioita 833 miljoonaa euroa.

2.2 Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö

Euroopassa työntekijöiden taloudellinen osallistuminen on jatkuvasti kasvattanut merkitystään. Taloudellista osallistumista tutkitaan Euroopan tasolla muun muassa PEPPER I—IV:n selvityksissä (Promotion of

Employee Participation in Profits and Enterprise Results). Viimeisimpien tutkimusten mukaan (Annual economic survey of employee ownership in Europe 2007) työntekijäomistajia arvioitiin olevan vuonna 2007 yli 8 miljoonaa ja erilaisia järjestelmiä noin 2 500. Työntekijäomistajien arvioidaan jopa kaksinkertaistuvan seuraavan 5—10 vuoden aikana. EU—15 maissa yli 19 prosenttia yksityissektorin työntekijöistä on jonkin tyyppisen taloudellisen osallistumisen piirissä yrityksessä, jossa työntekijä työskentelee. EU:lla ei kuitenkaan ole yhtenäisiä säännöksiä taloudellisesta osallistumisesta.

Työntekijät voivat osallistua taloudellisesti yrityksen toimintaan usealla eri tavalla. Yleisimpiä taloudellisen osallistumisen muotoja ovat erilaiset voitonjakojärjestelmät (profit sharing) ja henkilöstön osakeomistus (employee share ownership) esimerkiksi osakkeiden merkintäoikeuksien, henkilöstöoptoiden tai henkilöstörahastojen kautta.

Työntekijöiden taloudellinen osallistuminen (tt) eurooppalaisissa suurissa yrityksissä (EU 29, 2.477 suurinta eurooppalaista yritystä, 31.5 miljoonaa työntekijää)					
	% pääomasta työntekijöiden omistuksessa	% yrityksillä on joku tt omistusjärjestelmä	% yrityksillä kaikkia koskeva omistusjärjestelmä	% yrityksistä aloittaneet uusia tt omistusohjelmia	% tt omistajat kaikista työntekijöistä
Suomi	1,59	98	31	39	17
Ruotsi	1,35	94	44	33	17
Norja	1,28	81	46	34	17
Tanska	1,08	84	57	43	13
Saksa	1,30	71	34	22	18
Ranska	4,03	89	84	34	40
UK	2,33	99	78	42	34
EU	2,35	83,4	51,2	29	26,2

Lähde: Annual economic survey of employee ownership in Europe 2007 (European Federation of Employee Share Ownership)

Ruotsi

Vuonna 1984 Ruotsissa tuli voimaan palkansaajarahastoja koskeva lainsäädäntö, jolla perustettiin viisi yleisten työeläkerahastojen yhteydessä toimivaa alueellista palkansaajarahastoa. Rahastot saivat varansa erityisen

reaalivoittoveron tuotosta ja palkkaperusteisen eläkemaksun korotuksesta. Voitonjakoveron suuruus oli 20 prosenttia yritysten reaali voitosta. Myös julkinen sektori osallistui eläkemaksun kautta rahastojen varallisuuden kartuttamiseen. Vuoden 1988 lopussa rahastojen sijoitusten markkina-arvo oli hieman

yli 17 miljardia kruunua. Sijoitustoiminnan yhtenä ehtona oli, että yhdellä rahastolla sai olla korkeintaan kahdeksan prosenttia pörssi-yhtiön äänimäärästä. Suurin osa varoista oli sijoitettu suurten yritysten osakkeisiin. Varojen siirto rahastoihin loppui vuonna 1990 ja rahastot ajettiin alas.

Nykyisin työntekijät eivät eurooppalaisittain verrattuna omista kovin suurta osaa yritysten pääomasta, mutta erittäin suuressa osassa suuria yrityksiä on jonkinlainen vapaaehtoinen henkilöstön osakkeenomistusjärjestelmä, kuten osakeomistus, optio-ohjelmat tai muut voitonjakojärjestelmät.

Työnantajat voivat tarjota työntekijöilleen osakkeita ostettaviksi alennuksella. Yritysten tarjoamiin osakkeisiin ei liity verohelpotuksia ja mahdollista alennusta verotetaan normaalisti tuloverona. Myös osakkeen myyntiä verotetaan normaalisti pääomaverona. Yritykset voivat antaa työntekijöille myös optioita eikä niihin liity verohelpotuksia. Työnantaja on kuitenkin velvollinen maksamaan sosiaaliturvamaksuja vasta kun optio käytetään. Vastaavasti työntekijä maksaa optioiden perusteella tuloveroa vasta silloin, kun hän käyttää optio-oikeuttaan.

Ruotsissa on vuodesta 1967 ollut voimassa voitto-osuussäätiöitä koskeva laki, joka antaa yrityksille mahdollisuuden siirtää osan voitosta säätiöön tiettyjen edellytysten mukaisesti. Tällöin työntekijät voivat perustaa säätiön ja päättää, miten se sijoittaa varojaan. Silloin kun kyseessä on julkisesti noteerattu yhtiö, säätiö sijoittaa usein varansa oman työnantajansa osakkeisiin. Työnantajan voitonjaon tulee perustua työntekijöiden tuloksesta palkitsemiseen. Vähintään yhden kolmasosan työntekijöistä tulee olla mukana järjestelmässä ja säätiössä osallisina oleviin on sovellettava yhtäläisiä ehtoja. Varat siirtyvät säätiön käyttöön kolmen vuoden kuluttua. Vuosina 1992—1997 säätiöille tehdyt siirrot olivat työnantajalle verovapaita. Tällöin myös syntyi useita uusia säätiöitä. Nykyisin työnantaja maksaa säätiölle tekemistään siirroista alennettua sosiaaliturvamaksua. Työntekijöille ei ole säädetty verohelpotuksia, minkä vuoksi he maksavat tuloveroa säätiön heille maksamista varoista. Tämän lisäksi säätiö maksaa vuotuista varallisuusveroa 0,015 prosenttia pääomasta.

Tanska

Tanskassa työntekijöiden omistus työnantajayrityksistä on alhaisella tasolla, mutta se on Euroopan kärkimaita uusien henkilöstön osakeomistussuunnitelmien aloittamisessa. Suurista tanskalaisista yrityksistä 84 prosentilla on kuitenkin jonkinlainen osakeomistussuunnitelma. Tästä huolimatta vain hieman yli prosentti pääomasta on työntekijöiden omistuksessa. Tanskassa on voimassa neljä erilaista järjestelmää, joita koskevat myös verohelpotukset.

Osakeomistusohjelman perusteella yrityksen osakkeita voidaan tarjota työntekijöille alennuksella. Osakkeita tulee tällöin tarjota kaikille työntekijöille, mutta työsuhteen vähimmäiskestosta ja vähimmäistyöajoista voi olla erityisiä määräyksiä. Suunnitelma koskee vain työntekijöitä eikä osakkeita saa tarjota johdolle. Silloin kun osakkeiden alennettu hinta maksetaan kokonaisuudessaan, osakkeiden arvo ei saa ylittää 10 prosenttia työntekijän vuositulosta. Osakkeet talletetaan pankkiin viideksi vuodeksi ja työntekijä on velvollinen maksamaan veroa vain myydessään osakkeita. Vastaavasti yritys voi vähentää kulunsa verotuksessa.

Optio-ohjelma on yksilöllinen ja sellainen voidaan tehdä myös johdon kanssa. Ohjelmassa voi olla rajaton määrä optiota, mutta ohjelma pitää toimittaa verottajalle arkistoitavaksi. Työntekijä maksaa option käytön jälkeen veroa markkinahinnan ja option ostohinnan välisestä erotuksesta. Lisäksi osakkeiden myyntiä verotetaan normaalisti tuloverona. Yritys voi vähentää optioista aiheutuneet kustannukset verotuksessa.

Koko henkilöstön kattava osakepohjainen voitonjako-ohjelma koskee kaikkia työntekijöitä, mutta se ei saa koskea johtoa. Veroviranomaisen on hyväksyttävä tämä ohjelma. Silloin kun yritys antaa osakkeita työntekijöille ilmaiseksi, heidän ei tarvitse maksaa niistä veroa, jos niiden arvo ei ylitä 8 000 Tanskan kruunua ja osakkeet asetetaan pankkiin seitsemäksi vuodeksi. Optioiden osalta työntekijä ei maksa veroa optioiden saamisesta tai käyttämisestä, jos niiden arvo ei ylitä 10 prosenttia vuositulosta ja osakkeet talletetaan pankkiin viideksi vuodeksi. Osakkeita myytäessä voittoa verotetaan 44 300 Tanskan

kruunuun asti 28 prosentin ja ylimenevältä osalta 43 prosentin mukaan. Työnantaja saa vähentää verotuksessaan työntekijöille siirtyneiden osakkeiden ja optioiden arvon.

Osakepohjaista voitonjako-ohjelmaa toteuttaessa siitä tehdään erillinen sopimus yrityksen ja työntekijän välillä, mutta johtoon kuuluvan työntekijän kanssa sitä ei voi tehdä. Sopimus vahvistetaan ja toimitetaan veroviranomaiselle. Osakkeiden tai optioiden arvo ei saa yhdessä tai erikseen ylittää 10 prosenttia työntekijän vuositulosta eikä optio-oikeuksien toteutusarvo saa olla yli 15 prosenttia alempi kuin kohdeosakkeen markkina-arvo. Ohjelman mukaan annettavia osakkeita ei veroteta työntekijän tulona, vaan ainoastaan voittona silloin, kun työntekijä myy saamansa osakkeet. Työnantaja ei voi vähentää osakkeiden tai optioiden arvoa verotuksessa.

Saksa

Saksassa hallitus tai työmarkkinaosapuolet eivät ole suuremmin tukeneet työntekijöiden taloudellista osallistumista. Työntekijöiden omistus on alhaisella tasolla. Kuitenkin vuonna 2007 hallitus ja pääpuolueet totesivat, että työntekijöiden taloudellista osallistumista tulisi tulevaisuudessa tukea enemmän. Lähtökohtaisesti Saksassa ei ole erityisiä lakeja, jotka sääntelisivät työntekijöiden taloudellista osallistumista. Vain muutamissa laeissa viitataan tai ne soveltuvat taloudelliseen osallistumiseen.

Työntekijöiden osakkeen omistus on käytössä eniten osakeyhtiöissä. Osuuskunnissa yhteisomistajuuden käsite estää osakkeiden antamisen työntekijöille. Myös rajavastuuyhtiöissä (GmbH) työntekijöiden omistus on harvinaista lainsäädännöstä johtuvien esteiden vuoksi.

Osakeyhtiöissä osakkeita voidaan jakaa työntekijöille osakepääoman korotuksen yhteydessä. Työntekijän työnantajaltaan ilmaiseksi tai alennettuun hintaan saamat osakkeet katsotaan hänen palkakseen, ja niitä myös verotetaan sen mukaan. Ainoastaan silloin kun osakkeita saadaan korkeintaan 50 prosentin alennuksella, saa työntekijä 360 euron osuuden verovapaana. Lisäksi alle 20 000 euroa vuodessa ansaitsevat saavat 20 prosentin

säästöbonuksen vuosittaisista sijoituksistaan. Bonuksen enimmäismäärä on rajattu 400 euroon ja myyntiä koskee kuuden vuoden rajoitus. Työntekijöiden taloudellista osallistumista pyrittiin parantamaan vuonna 2009 nostamalla edellä kuvattuja raja-arvoja ja luomalla työntekijöiden omistusta koskevaa erityislainsäädäntöä rahastoille.

Optio-oikeuksia annetaan yleensä johdolle. Lainsäädäntö mahdollistaa myös työntekijöille annettavat optio-oikeudet. Niihin ei liity verohelpotuksia.

Ranska

Ranskassa on pitkä perinne työntekijöiden taloudellisesta osallistumisesta, koska siellä on kehitetty yli 40 vuoden ajan erilaisia työntekijöiden taloudellisen osallistumisen malleja. Huomattava osa yritysten pääomasta on työntekijöiden omistuksessa. Nykyisin neljä yleisintä vaihtoehtoa ovat: voitonjako, hyödynjako (gain-sharing), lyhyen ajan säästösuunnitelma ja pitkän ajan säästösuunnitelma.

Voitonjakomalli on pakollinen yrityksissä, joissa työskentelee yli 50 työntekijää. Muut mallit ovat vapaaehtoisia. Uusille työntekijöille on kerrottava yrityksessä käytössä olevista järjestelmistä ja taloudelliseen osallistumiseen liittyvää koulutusta tuetaan verohyötyksillä. Työnantajayritys voi vähentää verotuksessa 75 euroa jokaista koulutustuntia kohti, enintään kuitenkin 5 000 euroa kahdessa vuodessa.

Erityiset työntekijöiden suorat osakeomistusohjelmat eivät ole yleisiä, vaan osakkeita hankitaan yleensä voitonjaon kautta. Osakkeita voidaan kuitenkin siirtää työntekijöille vapaasti, mutta omistusoikeuteen liittyy neljän vuoden rajoitus.

Työntekijät voivat osallistua useampiin ohjelmiin, jos niitä on yrityksessä tarjolla. Tämä on verotuksellisesti edullista, minkä vuoksi on myös yleistä, että työntekijät kuuluvat useampaan kuin yhteen ohjelmaan. Kaikkien järjestelmien on katettava kaikki työntekijät. Järjestelmiin liittyy eripituisia odotusaikoja, jotka ovat verohyötyjen edellytyksinä. Tietyissä tilanteissa odotusaika poistuu. Tällaisia ovat kuolema, työkyvyttömyys, työsuhteen päätyminen, maksukyvyttömyys,

avioliitto, kolmannen lapsen syntymä, avioero silloin, kun jää vähintään yksi huollettava, sekä asunnon osto.

Voitonjaon perustamisesta tulee sopia työntekijöiden edustajan kanssa. Voitonjaon laskemiseen käytetään pakollista kaavaa: $50\% \times (\text{voitto} - 5\% \text{ pääoma}) \times \text{palkat/lisätty arvo}$. Lisäksi voidaan maksaa niin kutsuttua työntekijäosinkoa, jos yrityksen voitto on huomattavasti oletettua korkeampi.

Voitonjaon vuosittainen enimmäismäärä työntekijää kohden on 25 prosenttia bruttotulosta eikä se saa ylittää 14 592 euroa. Verohyötyjen edellytyksenä on viiden vuoden odotusaika, jona aikana rahat siirretään rahastoon. Odotusajan jälkeen saaduista varoista ei makseta tuloveroa tai sosiaaliturvamaksuja, vaan niitä verotetaan kiinteän 7,6 prosentin mukaan. Mikäli odotusajan kuluessa maksetaan korkoja tai palautuksia, maksetaan niistä 10 prosentin vero.

Hyödynjako on vapaaehtoinen järjestelmä, jonka perustamisesta tulee sopia työntekijöiden edustajan kanssa. Se voidaan sitoa eri indikaattoreihin, joiden ei tarvitse olla voitto tai hyöty. Tällaisia voivat olla esimerkiksi tappion vähentäminen, tapaturmien vähentäminen tai muu suorittukseen perustuva indikaattori. Jaettavaan enimmäismäärään sovelletaan samaa kaavaa kuin voitonjakoon. Varat voidaan siirtää välittömästi työntekijälle ja tällöin niistä ei makseta sosiaaliturvamaksuja, mutta niitä verotetaan tuloverona. Varat voidaan myös siirtää lyhyen tai pitkän ajan säästösuunnitelmaan, jolloin niihin liittyviä verohyötysäännöksiä voidaan soveltaa.

Lyhyen ajan säästösuunnitelmaan liittyy viiden vuoden odotusaika ja pitkän ajan säästösuunnitelmaan kymmenen vuoden odotusaika. Muutoin säännökset ovat samoja. Säästösuunnitelmat perustuvat vapaaehtoisuuteen ja niitä voidaan perustaa työnantajan yksipuolisella päätöksellä. Työntekijä voi siirtää 25 prosenttia palkastaan tai hyödynjaosta saamistaan varoista olemassa olevaan säästösuunnitelmaan ja työnantaja voi samalla halutessaan laittaa suunnitelmaan enintään kolminkertaisesti työntekijän siirtämän määrän. Määrille on kuitenkin sosiaaliturvamaksujen kautta määritelty enimmäisrajat. Odotusajan päätyttyä varat maksetaan ulos yhdessä erässä ja summasta maksetaan kiinteä

7,6 prosentin vero. Vaihtoehtoisesti varat voidaan siirtää vielä kolmeksi vuodeksi kaikille kansalaisille tarjolla olevaan osakesäästörähoon.

Iso-Britannia

Iso-Britanniassa järjestelmät jaetaan vahvistettuihin ja vahvistamattomiin järjestelmiin. Vahvistettuja järjestelmiä on neljä: osakekannustinjärjestelmä (SIP), säästöön liittyvä osakeoptiojärjestelmä (SRSO), yhtiön osakeoptiojärjestelmä (CSOP) ja yrityksen johdon kannustimet (EMI). Useat yritykset käyttävät sekä vahvistettuja että vahvistamattomia järjestelmiä.

Vahvistettuihin järjestelmiin liittyy huomattavia vero- ja sosiaaliturvamaksuetuja. Kaikki vahvistetut suunnitelmat ovat työntekijöiden osakeomistusjärjestelmiä. Vahvistamattomiin järjestelmiin ei liity verohelpouksia.

Osakekannustinjärjestelmän tulee kattaa kaikki työntekijät sillä poikkeuksella, että alle 18 kuukautta työssä olleet voidaan sulkea järjestelmän ulkopuolelle. Tämän järjestelmän mukaan työnantaja perustaa rahaston työntekijöiden osakkeille. Yritys voi jakaa osakkeita työntekijöilleen ilmaiseksi, alennuksella tai niiden käyvästä arvosta. Osakkeille maksettavat osingot voidaan sijoittaa rahastoon. Työntekijälle annettava osuus on rajoitettu 3 000 puntaan vuodessa. Ilmaisia osakkeita ei voi pääsääntöisesti nostaa rahastosta ennen viiden vuoden hallussapitoaikaa menettämättä verohyötyä. Viiden vuoden hallussapitoajan jälkeen työnantaja on vapautettu sosiaaliturvamaksuista ja työntekijä tuloverosta. Rahastossa olevien osakkeiden osingoilla voidaan ostaa osinko-osakkeita, joiden hallussapitoaika on kolme vuotta. Osingoilla ostamisen vuosittainen enimmäismäärä on kuitenkin rajattu 1 500 puntaan.

Säästöön liittyvä osakeoptiojärjestelmä on yleisin käytössä oleva järjestelmä. Sen tulee koskea kaikkia työntekijöitä, mutta lyhytaikaiset työsuhteet voidaan sulkea ulkopuolelle. Järjestelmässä työntekijät säästävät tietyn kuukausittaisen määrän (5—250 £) ja yhtiö luovuttaa työntekijälle tätä määrää vastaavan määrän optioita, joilla työntekijä voi saada

yhtiön osakkeita enintään 20 prosentin alennuksella. Odotusaika osakkeille on kolme, viisi tai seitsemän vuotta ja tämän jälkeen työntekijä saa päättää, käyttääkö hän option vai ottaako kyseisen summan rahana. Työntekijä ei maksa tuloveroa, mutta osakkeita myydessään hän on velvollinen maksamaan pääomaveroa.

Yhtiön osakeoptiojärjestelmä on usein rajoitettu johtajiin, mutta se voidaan laajentaa kattamaan kaikki työntekijät. Yleisin tapa on sitoa optioiden antaminen suoriutumista mitaaviin mittareihin. Optioita voidaan antaa enintään 30 000 punnan arvosta ja optioiden arvo määräytyy osakkeen markkinahinnan mukaan. Optioiden käyttöajan tulee olla vähintään kolme ja enintään viisi vuotta. Näiden ehtojen täytyessä työntekijän ei tarvitse maksaa tuloveroa saamistaan osakkeista.

Yrityksen johdon kannustinjärjestelmä on tarkoitettu pienille yrityksille. Tätä järjestelmää voidaan käyttää yrityksissä, joiden bruttovarallisuus on alle 30 miljoonaa punttaa. Järjestelmä voi koskea vain osaa työntekijöistä, mutta jokainen optio on rekisteröitävä 92 päivän kuluessa. Enimmäismäärä optioille on 100 000 punttaa työntekijää kohden ja kolme miljoonaa punttaa yritystä kohden. Näiden ehtojen täytyessä työntekijän ei tarvitse maksaa tuloveroa saamistaan osakkeista eikä yrityksen tarvitse maksaa sosiaaliturvamaksuja.

Yhdysvallat

Yhdysvalloissa (USA) on yli 11 miljoonaa työntekijäomistajaa ja lähes 10 000 erilaista työntekijän taloudellisen omistamisen järjestelmää ja omistuksessa olevia varoja on runsaasti puolet enemmän kuin koko Euroopassa (Lähde: Annual economic survey of employee ownership in Europe 2007; European Federation of Employee Share Ownership). USA:ta tarkasteltaessa on kuitenkin otettava huomioon, että USA:n sosiaaliturvajärjestelmä on hyvin erilainen kuin Euroopassa ja Suomessa. USA:ssa rahastot perustetaan yleensä nimenomaan eläketurvan näkökulmasta.

Employee Stock Ownership Plan (ESOP) on järjestelmä, joka tekee työntekijöistä yrityksen osakkeiden omistajia. ESOP kattaa

yleensä kaikki yrityksen palveluksessa olevat kokopäiväiset työntekijät. ESOP:illa on useita etuja, jotka tekevät siitä erilaisen verrattuna muihin USA:ssa käytössä oleviin etuusjärjestelmiin. Ensinnäkin se on ainoa järjestelmä, jossa rahaston on lain mukaan sijoitettava enimmäkseen työnantajayrityksen osakkeisiin. Toiseksi sillä on mahdollisuus lainata rahaa yritykselle, joten sitä voidaan käyttää myös yrityksen rahoitusvälineenä.

Yritykset voivat laajasti valita, mihin tarpeisiin ESOP perustetaan. Tarkoituksena voi olla työntekijöiden eläkerahasto, mutta järjestelmää voidaan käyttää myös yrityksen jatkuvuuden takaamiseen, rahoituksen hankkimiseen, työntekijöiden kannustamiseen tai näiden yhdistelmään. Yleisimmin ESOP:ia käytetään eläkerahastona harvainyhtiöissä tai muuten työntekijöiden etuina ja kannustimina. Nämä kaksi mallia kattavat kaksi kolmasosaa kaikista ESOP:ista. Muissa tilanteissa on yleensä kyse erilaisista yritysjärjestelyjen rahoitusratkaisuista.

ESOP:in perustamista varten yrityksen on perustettava rahasto, johon se tekee vuosittaiset talletukset. Rahastoon tulevat varat kohdistetaan työntekijöiden tileille rahaston sisällä. Jakoperusteena voidaan käyttää palkkaa, työskentelyaikaa tai näiden yhdistelmää. Yleensä työntekijät voivat liittyä rahastoon ja alkaa saada talletuksia, kun he ovat työskennelleet yhden vuoden yrityksessä. Työntekijöille tuleviin varoihin liittyy usein erityinen oikeuksien siirtyminen. Yrityksen osakkeiden ja muiden työntekijöille tulevien varojen on ensin siirryttävä työntekijöille ja vasta tämän jälkeen työntekijät ovat oikeutettuja saamaan ne. Siirtymisessä työntekijät saavat oikeuden kasvavaan prosentiosuuteen tilistään ajan kuluessa. Laissa sallittu vähimmäismäärä on 20 prosenttia siten, että työntekijät saavat varat kokonaan käyttöönsä seitsemän vuoden kuluessa. Yritysten ei kuitenkaan ole pakko käyttää siirtymissäännöksiä.

Kun vähintään kymmenen vuotta yrityksessä työskennellyt työntekijä täyttää 55 vuotta, hänellä on oikeus muuntaa enintään 25 prosenttia tilistään rahaksi. Vastaavasti työntekijän täyttäessä 60 vuotta on hänellä oikeus muuntaa rahaksi enintään 50 prosenttia tilistään. Työntekijät saavat heille siirtyneen osuuden tilistään irtisanomisen, työky-

vyttömyyden, kuoleman ja eläkkeelle jäämisen johdosta heti. Varat voidaan maksaa yhtenä kokonaisuutena tai enintään viiden vuoden kuluessa.

Useilla harvainyhtiöillä ei ole suunnitelmaa sen varalle, miten yritystoimintaa jatketaan perustajan tai enemmistöosakkaan jäädessä eläkkeelle. Jos yritys päättäisi ostaa kyseiset osakkeet, verotettaisiin myyntiä normaalina tulona. Lisäksi ostajan saaminen listaamattomaan yritykseen ei aina ole helppoa eikä perheyriyksissä myöskään sellaista useinkaan haluta. ESOP:ia voidaan käyttää tarjoamaan eläkkeelle jäävälle omistajalle markkina osuudestaan ja samalla pystytään varmistamaan työpaikkojen pysyvyys sekä välttämään siltä, että yritys jouduttaisiin myymään. Eläkkeelle jäävän omistajan ei tarvitse maksaa ESOP:ille luovutuksestaan luovutusvero silloin, kun ESOP omistaa välittömästi luovutuksen jälkeen vähintään 30 prosenttia yhtiön osakkeista. Kyseessä on verotuksellisesti halvin tapa myydä osakkuutensa jäätessä eläkkeelle.

ESOP:issa on myös muita verohyötyjä. Sille tehtävät lahjoitukset ovat tiettyyn määrään asti vähennettävissä verotuksessa ja yritys voi vähentää ESOP:in omistamille osakkeille maksamansa osingot verotuksessa.

2.3 Nykytilan arviointi

Henkilöstörahaston perustamisen edellytyksenä on, että yrityksessä on voittopalkkiojärjestelmä, jonka mukaisesti yritys suorittaa rahastolle voittopalkkioeriä. Voittopalkkioerät jakautuvat jäsenten henkilökohtaisiin rahasto-osuuksiin, jotka ovat jäsenten nostettavissa tietyin rajoituksin. Työnantaja päättää voittopalkkiojärjestelmän käyttöön ottamisesta ja henkilöstö päättää rahaston perustamisesta. Nämä henkilöstörahastolain rakenteelliset perusratkaisut näyttävät olevan edelleen tarkoituksenmukaisia. Kuitenkin säännöksiä olisi tarkoituksenmukaista kehittää siten, että henkilöstörahastot koko henkilöstön palkitsemiskeinoina olisivat nykyistä houkuttelevampia. Parhaimmillaan henkilöstörahastot voivat olla työyhteisöjen kehittämisen muoto ja tukea toimivaa yhteistyötä työnantajien ja työntekijöiden kesken ja siten parantaa paikallisen sopimisen edellytyksiä.

Voimassa olevassa henkilöstörahastolaissa on havaittavissa lain voimassaolon aikana työelämässä tapahtuneiden muutosten johdosta ongelmakohtia, jotka saattavat vähentää sekä palkansaajien että työnantajien mielenkiintoa henkilöstörahastoihin. Tällaisia ongelmakohtia on erityisesti henkilöstörahaston perustamiseen ja hallinnoimiseen liittyvissä asioissa, voittopalkkion määräytymisperusteissa sekä rahasto-osuuden nostamisen ajankohdassa.

Henkilöstörahasto on mahdollista perustaa pääsääntöisesti yritykseen, jonka palveluksessa on vähintään 30 työntekijää. Tietyin edellytyksin henkilöstörahasto voidaan perustaa myös yrityksen tuloyksikköön ja ulkomaisen yrityksen sivuliikkeeseen. Kahteen yritykseen voidaan perustaa yhteinen henkilöstörahasto, jos ne kuuluvat samaan konserniin. Samaan konserniin ja saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvien yritysten työntekijöillä on myös oikeus tietyin edellytyksin liittyä konsernin piirissä jo toimivan rahaston jäseniksi. Henkilöstörahasto voidaan perustaa yksityisen yrityksen lisäksi myös valtion virastoon ja laitokseen. Henkilöstörahaston perustamismahdollisuuksia on laajennettu jonkin verran lain voimassaoloaikana. Tästä huolimatta huomattava osa työntekijöistä työskentelee alle 30 henkilöä työllistävässä yrityksissä tai yrityksissä, joiden tarkoituksena ei ole tuottaa voittoa, kuntalalla taikka muissa sellaisissa julkisoikeudellisissa yhteisöissä, joihin ei ole mahdollista perustaa henkilöstörahastoa. He jäävät näin ollen automaattisesti henkilöstörahastojen myönteisten vaikutusten ulkopuolelle. Tästä syystä henkilöstörahastojen perustamismahdollisuuksien laajentamista nykyistä pienempiin yrityksiin, voittoa tuottamattomiin yrityksiin ja kuntiin pidetään tarkoituksenmukaisena.

Nykyinen lainsäädäntö henkilöstörahastoa perustettaessa on myös suhteellisen byrokraattinen. Henkilöstörahastojen perustamisen ja hallinnon tulisi kuitenkin olla mahdollisimman yksinkertaista. Henkilöstön päätöksenteossa tulisi käyttää hyväksi edustuksellisia päätöksentekomuotoja.

Henkilöstörahastojen kannustavuudella tulisi olla riittävän selkeä yhteys työntekijän oman työpanoksen ja henkilöstörahastosta

saatavan rahasto-osuuden välillä. Tämä on sekä työnantajan että henkilöstön kannalta tärkeää. Siksi voittopalkkioiden määräytymisperusteiden tulisi olla suurelta osin sellaisia, joihin myös työntekijä kykenee vaikuttamaan merkittävästi omalla työllään. Tämä edellyttää henkilöstörahasolain mukaan määräytyvien palkkioiden määritelmiin nykyistä suurempaa joustavuutta.

Työntekijän työpanoksen ja hänen rahasto-osuutensa väliseen yhteyteen vaikuttaa myös asiallinen ja ajallinen ulottuvuus. Työsuorituksen ja sen perusteella kertyneen rahasto-osuuden nosto-oikeuden välillä ei pitäisi olla kovin pitkää aikaa. Henkilöstörahasolassa oleva rahasto-osuus jakautuu sidottuun osaan ja nostettavissa olevaan osaan. Sidotusta osasta siirretään pääomaa nostettavissa olevaan osaan noudattaen rahaston säännöissä määrättyjä perusteita enintään 15 prosenttia kunakin vuonna sen jälkeen, kun työntekijä on ollut viisi vuotta rahaston jäsen. Työntekijällä on siten oikeus alkaa nostaa rahasto-osuuttaan pääsääntöisesti aikaisintaan viiden vuoden kuluttua siitä, kun hän on tullut rahaston jäseneksi. Tämän jälkeenkin rahasto-osuutta voi nostaa vain rajoitetun määrän vuosittain. Rahasto-osuuden kertymisajankohdan ja sen nostamisajankohdan välinen aika on liian pitkä ottaen huomioon palkan-saajien palkitsemismuodoissa tapahtuneet huomattavat muutokset. Tämä on omiaan vähentämään henkilöstörahasolajärjestelmän kilpailuun muiden palkitsemismuotojen kanssa, vaikka rahastot ovat nimenomaan koko henkilöstön palkitsemiskeino. Viiden vuoden odotusaika on nykyisin yksi keskeisin este henkilöstörahasolajärjestelmän perustamiselle. Erityisiä perusteita ei ole sille, miksi nosto-oikeutta olisi rajoitettava sekä 15 prosentin enimmäisnostorajoituksella että viiden vuoden odotusajalla.

Taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotun työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa rahasto-osuuden nosto-ajankohtaan ovat tiukat verrattuna esimerkiksi eläkkeelle siirtyneen jäsenen mahdollisuuksiin jaksottaa rahasto-osuuden nostaminen neljään vuoteen. Tämä edellyttää uudelleen arviointia.

Voimassa olevaa lakia tulisi myös kokonaisuudessaan selkeyttää ottaen kuitenkin huomioon, että henkilöiden varojen hallinta

ja niiden sijoittaminen edellyttää tarkkarajaisia säännöksiä, joilla turvataan varojen asianmukaisen käytön ja hallinnan.

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi henkilöstörahasolaki, joka korvaisi voimassa olevan vastaavan lain. Tavoitteena on lisätä henkilöstörahasolajärjestelmän suosiota joustavoittamalla lain säännöksiä siten, että henkilöstörahasolajärjestelmän olisivat koko henkilöstön palkitsemiskeinoina nykyistä houkuttelevampia.

Lain soveltamisala laajenisi. Sitä sovellettaisiin yrityksiin tai niiden tulosityksikköihin siitä riippumatta, onko niiden tarkoitus tuottaa voittoa. Lakia sovellettaisiin voimassa olevan lain mukaisesti valtion virastoihin ja laitoksiin. Lisäksi lain soveltamisala laajenisi koskemaan myös kuntia ja kuntayhtymiä sekä Kansaneläkelaitosta ja yliopistoja. Edellytyksenä olisi, että työ- tai virkasuhteessa olevien henkilöiden määrä on vähintään kymmenen nykyisen 30 henkilön sijasta.

Henkilöstörahasolajärjestelmän perustamisedellytykset säilyisivät työpaikkatasolla perusteiltaan samoina ja edellyttäisivät, että asiasta käydään yhteistoimintaneuvottelut tai vastaavat neuvottelut. Neuvottelujen jälkeen henkilöstö päättäisi rahaston perustamisesta ja hallinnoisi sitä. Työnantaja päättäisi tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta. Rahaston jäsenenä olisi koko henkilöstö. Rahaston purkamista koskevat säännökset eivät olennaisesti muuttuisi.

Esityksessä on otettu huomioon henkilöstön palkitsemismuotojen kehittyminen ja soveltamisalan laajennus. Tämän vuoksi henkilöstörahasolajärjestelmään voitaisiin siirtää voittopalkkioiden lisäksi tulospalkkiota, jos ne täyttävät laissa määritellyt henkilöstörahasolajärjestelmän kriteerit ja koskevat koko henkilöstöä. Tulospalkkiojärjestelmän perusteella maksetut palkkiot voisivat määräytyä myös henkilökohtaisina osuuksina, jotka maksettaisiin suoraan kunkin henkilön jäsenosuuteen. Myös voimassa oleva järjestelmä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvistä osuuksista olisi edelleen mahdollista. Lisäksi rahastoon voitaisiin siirtää erityinen henkilöstörahasolajärjestelmän lisäosa, jota koskisivat varsinaista ra-

hastoerää lievemmat kriteerit. Mahdollisuuksista siirtää lisäosaa rahastolle olisi määrätävä säännöissä. Henkilöstörahastoerästä työnantajan tulisi päättää pääsääntöisesti voimassa olevan lain mukaisesti viimeistään ennen sen ajanjakson alkua, jolta rahastoerä suoritetaan. Henkilöstörahastoerän lisäosasta päätös voitaisiin sen luonteen johdosta tehdä myöhemminkin.

Henkilöstörahaston pääoma käsittäisi jäsenosuuspääoman ja muun rahastopääoman. Rahastolle suoritettavat henkilöstörahastoerät ja niiden lisäosat jaettaisiin jäsenten rahasto-osuuksiin, joista enintään 15 prosenttia siirrettäisiin kunakin vuonna jäsenen nostettavissa olevaa osuuteen. Rahasto-osuuden nosto-oikeusaika aikaistuisi. Kun yritys on suorittanut ensimmäisen kerran rahastolle rahastoerää, nostettavissa oleva osuus voitaisiin nostaa jo seuraavana jäsenosuuden maksupäivänä. Vuosittainen rahasto-osuus voitaisiin edelleen nostaa myös käteisenä, jos palkkiojärjestelmä sen sallii. Käteisenä nostettu henkilöstörahastoerä tai sen lisäosa, joka perustuu tulospalkkaukseen, kartuttaisiin myös ansiosidonnaisia sosiaalietuuksia. Käteisnostoa koskeva ilmoitusaika myös lyhenisi.

Rahasto-osuus on pääsäännön mukaan maksettava kokonaan jäsenelle, jos hänen työ- tai virkasuhteensa päättyy. Jäsen voisi kuitenkin nostaa rahasto-osuutensa haluamansa suuruisina erinä eläkkeelle jäämistä taikka taloudellisin tai tuotannollisin perustein tapahtunutta irtisanomista seuraavina enintään neljänä vuosittaisena jäsenosuuden maksupäivänä.

Verotusta koskevia säännöksiä ei ehdoteta muutettaviksi. Henkilöstörahasto ei olisi verovelvollinen. Tulos- ja voittopalkkio olisi yritykselle verotuksessa vähennyskelpoinen meno. Jäsenen henkilöstörahastosta nostamia erää verotettaisiin sinä vuonna, jona nosto tapahtuu. Jäsen maksaisi ansiotuloveroa 80 prosentin osalta rahasto-osuudesta ja 20 prosentin osuus nostettavista varoista jätettäisiin verottamatta. Sosiaaliturvaetuuksien karttumisen osalta on pyritty järjestelmään, joka vastaisi mahdollisimman pitkälti nykyistä käytäntöä. Rahastoon siirrettyjä ja sieltä nostettuja osuuksia ei pidettäisi etuuksina, joilta karttuu sosiaaliturvaa.

4 Esityksen vaikutukset

4.1 Taloudelliset vaikutukset

Esityksellä ei ole merkittäviä vaikutuksia valtion talouteen. Voimassa olevien säännösten mukaan henkilöstörahaston ja sen toimintaan liittyvän yrityksen ja rahaston jäsenten verotus on pyritty järjestämään niin, että verotuksen kertaantuminen on estetty ja että rahaston kautta saatavaa tuloa verotetaan mahdollisimman neutraalisti muihin tuloihin verrattuna. Verotuksen kertaantumisen estämiseksi henkilöstörahastot olisivat voimassa olevan lain mukaisesti edelleen verovapaita. Yritysten rahastoille maksamat palkkiot olisivat voimassa olevan lain mukaisesti yritykselle verotuksessa vähennyskelpoinen meno.

Valtion ja kuntien verotulojen kannalta ei ole sanottavaa merkitystä sillä, että henkilöstörahastoerät ovat yritysten verotuksessa vähennyskelpoinen meno ja että niihin perustuvia etuuksia verotetaan vasta suoritettaessa ne rahastosta jäsenille. Rahaston suorituksista jäsenilleen ei voimassa olevan lain mukaan makseta sosiaaliturva- ja eläkemaksuja, koska maksuajankohtana on mahdoton tietää, minkä suuruiseksi erä on rahaston sijoitustoiminnan johdosta muodostunut nostoajan kohtaan mennessä eikä kysymys ole enää pelkistä ansiotuloista. Esityksen mukaan rahastoon olisi mahdollista suorittaa myös tulospalkkojen perusteella määräytyviä henkilöstörahastoerää ja niiden lisäosia voittopalkkioiden ohella. Koska näistäkään rahastoon suoritetuista eristä ei maksettaisi vakuutusmaksuja, voi muutoksella olla kuitenkin jossain määrin vaikutuksia vakuutusmaksukertymään. Määrää on kuitenkin vaikea arvioida, koska rahastojen tulevaa määrääkään ei pystytä arvioimaan. Muutoksella voi kuitenkin olla jossain määrin rahaston jäsenten etuuksien tasoa alentava vaikutus. Arvioinnissa on kuitenkin otettava huomioon, että esimerkiksi lisäosan määrälle on vuotuinen enimmäismäärä. Vaikutukset näkyvät näin ollen yksilötasolla, mutta niidenkin määrää on mahdoton tässä vaiheessa arvioida. Käteisenä maksetuista henkilöstörahastoeristä ja niiden lisäosista, jotka perustuisivat tulos-

palkkaukseen, suoritettaisiin sekä verot että sosiaaliturvamaksut.

Tarkoituksena on, että hallitus seuraa, kuinka paljon tulospalkkioita siirretään henkilöstörahoihin ja ryhtyy tarvittaviin toimenpiteisiin, jos tulospalkkioiden siirtämisellä olisi arvioitua suurempi etuuskien tasoa alentava vaikutus.

Henkilöstörahojen jäsenen verotukseen ei esitetä muutoksia. Tämän vuoksi jäsentä verotettaisiin vasta ajankohtana, jona jäsen nostaa rahasto-osuuksiaan. Jäsen maksaisi edelleen ansiotuloveroa 80 prosentin osalta rahasto-osuudesta. Verottamatta jätettäisiin 20 prosentin osuus nostettavista varoista. Veron suuruus määräytyy ansiotulojen tuloverotuksen mukaan. Jos jäsen nostaa käteisenä hänelle kuuluvan rahastoerän, maksettaisiin siitä normaali vero ja mahdolliset sosiaaliturvamaksut, jos kysymyksessä on henkilökohtainen palkkio.

Rahasto-osuuden nosto-oikeuden aikaistamisella ei myöskään olisi valtion talouden kannalta erityisiä vaikutuksia. Tehtyjen arviolaskelmien mukaan viiden vuoden niin sanotun odotusajan poistaminen voi jossain tuottotilanteissa jopa johtaa siihen, että ansiotuloverotuksen piiriin tuleva rahamäärä on nykyistä suurempi. Vuosittain nostettavissa olevaan osaan siirrettyä jäsenosuuden enimmäismäärää, 15 prosenttia, ei ehdoteta muutettavaksi. Ehdotus, jonka mukaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanottu voisi jaksoittaa rahasto-osuuksiensa noston neljälle vuodelle kertasuorituksen sijaan, voi merkitä hieman verotulojen alenemista, mutta ehdotuksen merkitys kokonaisuus huomioon ottaen on hyvin vähäinen.

4.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Esityksellä ei ole vaikutuksia viranomaisen toimintaan. Yhteistoiminta-asiamies valvoisi henkilöstörahojen noudattamista ja pitäisi rahastoista rekisteriä siten, kuin yhteistoiminta-asiamiehestä annettu laissa säädetään. Yhteistoiminta-asiamies valvoo voimassa olevaa henkilöstöraholakia eikä uudesta laista aiheutuisi valvontaan muutoksia. Lain voimaantulovaiheessa saattaa aluksi syntyä tarvetta antaa neuvoja ja ohjeita ny-

kyistä enemmän. Jos rahastojen määrä kasvaa tavoitteen mukaisesti, saattavat tehtävät myös määrällisesti lisääntyä, mutta eivät todennäköisesti siinä määrin, että ne edellyttäisivät lisähenkilöstöä.

4.3 Yritysvaikutukset

Henkilöstörahoilla on luotu edellytykset edistää vapaaehtoisesti taloudellista demokratiaa ja yritysten kilpailukykyä. Koska rahastojen perustaminen on vapaaehtoista, niitä syntyy vain yrityksiin, joissa johto, omistajat ja henkilöstö arvioivat niiden hyödyttävän kaikkia osapuolia. Rahastojen ja niihin liittyvien koko henkilöstöä kannustavien palkkiojärjestelmien voidaan arvioida lisäävän henkilöstön työmotivaatiota ja kiinnostusta työnantajan menestymiseen. Henkilöstön sitoutuneisuus yritykseen voi myös muutoin kasvaa. Lain soveltamisalan laajenus mahdollistaa näiden tavoitteiden toteutumisen myös pienemmissä yrityksissä.

Rahastojen voidaan katsoa edistävän myös taloudellisten asioiden ymmärtämistä sekä yrityksen johdon että henkilöstön keskuudessa. Rahastot tarjoavat mahdollisuuden henkilöstön yhteiseen osaomistukseen työnantajayrityksessä. Tämän vuoksi henkilöstö voisi osallistua yrityksen päätöksentekoon vastuuntuntoisella tavalla. Rahastot saattavat jossain määrin jopa kohentaa yritysten rahoitusrakennetta, jos rahastojen varoja sijoitetaan yritysten omiin pääomiin.

Koska lakiehdotuksen mukaan työntekijän oman työpanoksen ja henkilöstörahoista saatavan rahasto-osuuden välinen yhteys selkiytyisi ja lisääntyisi, lisäksi se samalla henkilöstörahojen kannustavuutta. Tällä olisi vaikutusta erityisesti tuottavuuteen, mutta myös säästämiseen ja tulonmuodostukseen. Näiden vaikutusten voimakkuutta ei kuitenkaan voida tarkoin arvioida, koska ei myöskään ole arvioitavissa, missä määrin ehdotusten pohjalta perustetaan uusia rahastoja. Koska rahasto-osuuksien nosto-oikeuden aloittamisaikaa jäseneksi tulosta ehdotetaan lyhennettäväksi, lisää tämä rahastojen kannustavuutta ottaen huomioon palkansaajien palkitsemismuodoissa tapahtunut kehitys voimassa olevan lain voimaantulosta.

Henkilöstörahastoeräjärjestelmän tarkoituksena on myös tehostaa yrityksen toimintaa ja tuottaa siten yritykselle lisätuloa. Yrityksen rahastolle maksamat rahastoerät ovat yrityksen tulonhankkimismeno ja vähennyskelppoisia verotuksessa, kuten ne ovat voimassa olevan lainkin mukaan.

4.4 Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan

Esityksen vaikutukset kansalaisten näkökulmasta kohdentuvat työpaikoille ja työntekijöihin. Lakiehdotuksen keskeinen tavoite on lisätä henkilöstörahastojen houkuttelevuutta, koska ne ovat yksi keino palkita nimenomaan koko henkilöstöä. Parhaimmillaan rahastot voivat olla koko työyhteisöjen kehittämisen muoto. Rahastojen perustaminen voi myös parantaa tasa-arvoa palkitsemisten kohdistuessa koko henkilöstöön ja lisätä paikallisen sopimisen edellytyksiä, koska sovellettavasta tulos- ja voittopalkkiojärjestelmästä ja sen muutoksista olisi käytävä yhteistoimintalainsäädännön mukaiset neuvottelut.

Lain soveltamisalan laajennus lisäisi erikoisten yritysten ja eri alojen työntekijöiden yhdenvertaista asemaa. Työntekijöiden kannalta keskeisimmät parannusehdotukset koskevat lain nykyistä joustavampia säännöksiä rahastoerien määrittelyä ja rahasto-osuuden nostoon oikeuttavan odotusajan lyhentymistä. Säännöksissä on otettu huomioon työelämässä tapahtunut tulos- ja voittopalkkioiden kehittyminen. Voimassa olevan lain määritelmä voittopalkkiojärjestelmästä on saattanut rajoittaa henkilöstörahastojen perustamista, koska se ei ole nykyään enää kovin tavallinen eikä yksinomainen palkitsemismuoto. Myös työelämän dynaamisuus on otettu paremmin huomioon rahaston jäsenyyden ja rahasto-osuuksien maksuajankohdan määrittelyssä.

Ehdotuksen mukaan säännökset joustavoituisivat myös siten, että rahastoon voitaisiin sijoittaa useammanlaisia työnantajan suorittamia palkkioita, jos niiden perusteet määräytyvät yhdenvertaisesti ja koskevat aina kulloistakin henkilöstöjoukkoa kokonaisuudessaan. Rahastojen perustamisen esteenä ei myöskään olisi niin sanottu pakkosijoittami-

nen rahastoon, sillä vastaavat rahasto-osuudet voitaisiin nostaa niin haluttaessa käteisenä, jos työnantajan päättämät järjestelmät sen sallisivat. Näin kukin työntekijä voisi käyttää nosto-oikeuttaan joustavasti kulloistenkin tarpeidensa mukaisesti.

Toisaalta nykyistä joustavammalla säännöksellä voitaisiin jäsenten sosiaalietuuksien perusteena oleviin ansioihin pientä alenemaa, koska myös tulospalkkioiden mukaan määräytyviä rahastoeria tai niiden lisäosia voitaisiin siirtää rahastoon. Tosin siirrettäessä osuuksia rahastoon ei niistä myöskään makseta siinä vaiheessa ansiotuloveroja. Sen sijaan käteisenä nostettavat sellaiset henkilöstörahastoerät ja niiden lisäosat, jotka säännösten mukaan määräytyisivät tulospalkkioiden perusteella, olisivat verollista tuloa ja ne katsottaisiin palkaksi määrittäessä sosiaalietuuksia. Tästä syystä niistä suoritettaisiin myös sosiaaliturvamaksut.

Taloudellisesti tai tuotannollisesti irtisanotujen työntekijöiden asema muuttuisi nykyistä kohtuullisemmaksi, kun he voisivat nostaa mahdollisesti pitkäänkin säästämänsä rahasto-osuudet jaksotettuina eikä kertasuorituksenä työsuhteen päättymisen jälkeen. Tämä on selkeä parannus tällaisten työntekijöiden asemaan, joiden työsuhteet päättyvät työnantajasta johtuvasta syystä.

Säännökset on pyritty myös laatimaan nykyistä selkeämmiksi. Lain jäsentelyn johdonmukaisuuden ja eräiden menettelytapojen yksinkertaistamisen voidaan arvioida myös alentavan kynnyksen perustaa rahasto. Samoin henkilöstön edustajien määrittelyt täsmentyisivät ja vastaisivat yhteistoimintalainsäädännössä säädettyjä henkilöstöryhmien edustajia.

5 Asian valmistelu

5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto

Lakiehdotus on valmisteltu työministeriön, sittemmin työ- ja elinkeinoministeriön, 11 päivänä joulukuuta 2007 asettamassa työryhmässä, jossa olivat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi palkansaajia edustavat keskeiset työmarkkinakeskusjärjestöt, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry ja Valtion työmarkkinalai-

tos. Työryhmän tehtävänä oli laatia arvio voimassa olevasta laista ja tehdä ehdotus henkilöstörahastolain kehittämiseksi.

Työnsä aikana työryhmä toteutti kyselyn lain toimivuudesta ja mahdollisista kehittämissuunnitelmista. Kysely osoitettiin kaikille toiminnassa oleville henkilöstörahastoille. Lisäksi työryhmä teki koosteen toiminnassa olevien rahastojen säännöistä ja tutustui henkilöstörahastoja koskeviin tutkimuksiin.

Työnsä aikana neuvotteluryhmä kuuli henkilöstörahastoja tutkinutta tutkijaa Teknillisestä korkeakoulusta, Suomen henkilöstörahastojen yhdistys ry:n ja Rahastopalvelu RP Oy:n edustajaa sekä eräitä sellaisten yritysten ja niiden henkilöstön edustajia, joissa on rahasto tai jotka muutoin toimivat henkilöstörahastojen kanssa yhteistyössä.

5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen

Työ- ja elinkeinoministeriö pyysi työryhmän muistiosta lausunnot oikeusministeriöltä, valtiovarainministeriöltä, sosiaali- ja terveysministeriöltä, valtioneuvoston kanslian omistajaohjausosastolta, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:ltä, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:ltä, Akava ry:ltä, Elinkeinoelämän keskusliitto EK:lta, Suomen Yrittäjät ry:ltä, Rahastopalvelu RP Oy:ltä ja Suomen henkilöstörahastojen yhdistys ry:ltä.

Oikeusministeriö pitää ehdotuksen tavoitteita yleisesti kannatettavina ja kannattaa rahasto-osuuden nostamista joustavoittavia toimia. Lausunnossaan ministeriö on kiinnittänyt erityistä huomiota yleensä yhteisöoikeudellisiin säännöksiin ja ehdottanut, että myös henkilöstörahastolaissa toteutettaisiin vastaava sääntely. Ministeriön esittämät muutos-, täydennys- ja korjausehdotukset on otettu lain jatkovalmistelussa huomioon.

Valtiovarainministeriö kiinnittää lausunnossaan huomiota siihen, että henkilöstörahastojärjestelmä on tarkoitettu pitkäjänteiseksi yrityksen ja henkilöstön kehittämismuodoksi ja että jäsenyyden kestoajasta riippuvan rajoituksen poistaminen saattaisi johtaa tosiasialliseen asiantilaa vastaamattomiin ratkaisuihin. Ministeriö kuitenkin pitää perusteltuna, että sijoittamisaikaa lyhennettäisiin.

Ministeriö myös kiinnittää huomiota siihen, että henkilöstörahastoerän lisäosan reunaehdot ovat varsin väljät, mikä saattaa johtaa siihen, että sanottuja lisäosia siirrettäisiin henkilöstörahastoon, jotta työntekijöille saataisiin edullisempi verotuskohtelu. Lisäksi ministeriö pitää tarpeellisena perustella selkeämmin syitä, joiden perusteella taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotut työntekijät voisivat nostaa rahasto-osuutensa useammassa erässä työsuhteen päättymisen jälkeen, vaikka se muutoin pitää ehdotusta tarpeellisena. Ministeriö toteaa lausunnossaan myös, että henkilöstörahastolaki laajeni si koskemaan kaikkia muita työnantajatahoja paitsi kunta-alaa. Lain jatkovalmistelussa selkeät täydennys ehdotukset on otettu huomioon ja lain yksityiskohtaisissa perusteluissa on pyritty soveltuvien osin selvittämään säännösten sisältöä siten, että ministeriön esittämät uhkat voidaan välttää.

Sosiaali- ja terveysministeriön lausunto keskittyi sosiaalivakuutusta koskevien lakien muutosehdotuksiin. Ministeriö korosti, että sosiaalivakuutuslainsäädännön täytäntöönpanossa eri toimijoilla on oltava säännösten sisällöstä yhtenäinen käsitys ja katsoi, että nyt ehdotetuissa lain muutoksissa on epätarkkuuksia. Ministeriö piti myös ehdotuksen arvioita niiden vaikutuksista puutteellisena, koska niissä ei ole numeraalisia arvioita. Lisäksi ministeriö piti uhkana, että lain muutokset voisivat yksittäisissä tapauksissa johtaa jopa siihen, että vakuutustapahtuman satuttaessa työntekijän ansiosidonnaista sosiaaliturvaa jouduttaisiin täydentämään perusturvalla. Ministeriö katsoi, että mainittuja säännösten sisältöjä tulisi vielä selvittää. Lausunnon johdosta lakiehdotuksen perustelut on tarkennettu yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa.

Lausunnonantajista Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Akava ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry ja Rahastopalvelu RP Oy puolsivat ehdotusta sellaisenaan ja pitivät sitä tavoitteiltaan hyvänä, osin myös välttämättömänä rahastojen kehittämiseksi. Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja Suomen henkilöstörahastojen yhdistys ry puolsivat ehdotusta muutoin, mutta katsoivat, että voittopalkkioiden lisäksi rahastoon ei tulisi voida siirtää tu-

lospalkkioita eikä ehdotuksessa tarkoitettua henkilöstörahastolisää. Järjestöt epäilivät näiden rahastoon sijoitettavien henkilö- ja ryhmäkohtaisten palkkioiden mahdollistamisen aiheuttavan henkilöstörahaston jäsenten välistä eriarvoisuutta ja vaikuttavan palkansaajien sosiaali- ja eläketurvaan. Viime mainituissa lausunnoissa ei otettu kantaa siihen, miten lakia voitaisiin soveltaa niiden esittämässä muodossa työnantajatahoihin, joissa ei ole mahdollista toteuttaa voittopalkkiojärjestelmää.

Lain jatkovalmistelun yhteydessä ehdotusta on täydennetty lisäämällä siihen kunta-alaa koskevat säännökset siten, että henkilöstörahastojen perustamismahdollisuus laajenisi myös kuntiin ja kuntayhtymiin. Mainitut säännökset valmisteltiin yhteistyössä kaikkien kunta-alan palkansaajia edustavien pääsopijajärjestöjen ja Kunnallisen työmarkkinalaitoksen edustajien kanssa. Ahvenanmaan maakunnan hallituksen edustajia on myös kuultu siitä, kuuluuko henkilöstörahastolain säätäminen kokonaan valtakunnan lainsäädäntövaltaan.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotusten perustelut

1.1 Henkilöstörahasolaki

1 luku. Yleiset säännökset

Luvussa säädettäisiin lain tarkoituksesta ja soveltamisalasta, laissa käytettyjen termien määritelmistä, henkilöstörahasolajan jäsenistä ja rahaston oikeuskelpoisuudesta.

1 §. Lain tarkoitus. Lain alkuun ehdotetaan otettavaksi sen soveltamista käytännössä ohjaava tavoitesäännös. Työnantajan toiminnan menestyminen edellyttää, että sen henkilöstö on motivoitunut kehittämään yrityksen, valtion viraston tai kunnan toimintaa. Tästä syystä mitä erilaisimmat tavat palkita henkilöstöä yrityksen, viraston tai kunnan tuloksellisesta toiminnasta ovat yleistyneet viime aikoina. Henkilöstörahasolat ovat yksi tällainen toimintatapa, jolla pyritään nimenomaan koko henkilöstön palkitsemiseen ja kannustamiseen. Siksi pykälän *1 momentin* mukaan henkilöstörahasolajan tarkoituksena olisi palkita koko henkilöstöä tavoitteiden saavuttamisesta ja parantaa yrityksen, viraston tai kunnan tuottavuutta ja kilpailukykyä. Parhaiten tämä onnistuu yhteisymmärryksessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Henkilöstörahasolat perustuvat vapaaehtoisuuteen. Rahastoja perustetaan vain sellaisiin yrityksiin, valtion virastoihin tai kuntiin, joissa johto, omistajat ja henkilöstö yhdessä arvioivat niiden hyödyttävän kaikkia osapuolia. Työnantajan ja sen henkilöstön näkökulmasta tämä merkitsee henkilöstön työmotivaation lisääntymistä, sitoutumista työhön ja kasvavaa kiinnostusta yrityksen, viraston ja kunnan menestymiseen ja tuloksellisuuteen. Näillä tekijöillä on todettu olevan selvä yhteys kilpailukykyyn ja tuloksellisuuteen sekä osaamisen kehittymiseen ja henkilöstön työhyvinvointiin.

Pykälän *2 momentin* mukaan lain tarkoituksena olisi myös edistää yrityksen, viraston tai kunnan ja sen henkilöstön välistä vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa sekä henkilöstön taloudellisia osallistumismahdollisuuksia. Henkilöstörahasolajien tarkoituksena

on edistää taloudellista demokratiaa ja siten syventää työpaikkojen sisäistä yhteistoimintaa. Yhteistoiminnan eri muotojen kehittäminen on tarpeellista, jotta henkilöstö olisi entistä tietoisempi yrityksen, viraston tai kunnan toiminnan edellytyksistä ja kokisi sitoutuneisuutta tavoitteiden saavuttamisessa.

2 §. Määritelmät. Henkilöstörahasolalla tarkoitettaisiin pykälän *1 kohdan* mukaan yrityksen henkilöstön omistamaa ja hallitsemaa rahastoa, jonka tarkoituksena on yrityksen sille suorittamien tulos- ja voittopalkkioerien ja muiden tämän lain mukaisten varojen hallinta. Henkilöstörahasolajaan liittyisi aina yritys, jonka palveluksessa henkilöstö on.

Pykälän *2 kohdassa* määriteltäisiin henkilöstörahasolajien, joka mahdollistaisi henkilöstörahasolajien perustamisen nykyistä joustavammin. Henkilöstörahasolajien olisi yrityksen henkilöstörahasolajien maksama rahasuoritus, joka määräytyisi ennalta päätetyn tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän mukaan. Tällaisen tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän tulisi koskea kaikkia rahaston jäseniä. Tämä kaikkia jäseniä koskeva vaatimus olisi keskeisin rahastoerän edellytys, joka perustuu rahaston kollektiiviseen luonteeseen ja sen tarkoitukseen palkita koko henkilöstöä.

Jotta yrityksissä voitaisiin soveltaa niille parhaiten sopivia ratkaisuja, rahaston piiriin kuuluvat yritykset voisivat päättää sovellettavasta tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä melko vapaasti. Tältä osin henkilöstörahasolajien määritelmä olisi huomattavasti voimassa olevassa laissa säädettyä voittopalkkiojärjestelmää laajempi. Tämä on katsottu perustelluksi, jotta elinkeinoelämässä kehitetyt ja sen tarpeisiin soveltuvat tulos- ja voittopalkkiojärjestelmät eivät olisi este perustaa henkilöstörahasolajia tai peruste luopua jo olemassa olevista rahastoista. Tältä osin uudistus vastaisi tulos- ja voittopalkkiojärjestelmissä tapahtunutta kehitystä.

Valtion virastoissa ja laitoksissa sekä kunnissa ja kuntayhtymissä on niiden luonteen vuoksi käytössä vain tulospalkkiojärjestelmiä. Kun henkilöstörahasolajien perustaminen mahdollistettiin valtion virastoihin ja laitoksiin, rinnastettiin valtiolla maksettavat tulos-

palkkiot voimassa olevan henkilöstörahalain mukaiseen voittopalkkioerään. Siten muutos ei tältä osin merkitsisi laajennusta virastoille ja laitoksille, vaan mahdollistaisi vastaavanlaisten tulospalkkioiden siirtämisen henkilöstörahalain myös yksityisissä yrityksissä. Määritelmässä ei niin ollen olisi vastaisuudessa sektorikohtaisia eroja.

Yrityksissä sovellettavat palkkiojärjestelmät määräytyvät useiden eri perusteiden mukaan siten, että niissä on koko yrityksen henkilöstöä koskevia, tulosityksikköjä koskevia ja jopa tiimi- tai ryhmätasolle yltäviä tai omaa työtä mittaavia osuuksia. Näiden eri osuuksien mittarit ja painoarvot voivat olla myös erilaisia ja vuosittain vaihtuvia. Tällaisia järjestelmiä on myös konserneissa, joissa osuudet ja niiden mittarit emoyrityksen ja sen tytäryritysten tai ennalta määriteltyjen tulosprosessien kesken voivat olla erisuuruisia. Tämä johtaa siihen, että tulos- tai ryhmätasolla saattaa muodostua määrältään erisuuruisia henkilökohtaisia palkkioita. Näitä järjestelmiä on pidetty kohtuullisen oikeudenmukaisina, koska niiden perusteet on laadittu siten, että ryhmätasolla tiedetään, millä osuudella kukin pienempi yksikkö voi niiden saavuttamiseen vaikuttaa. Järjestelmien koetaan olevan lähempänä työntekoa ja siksi ne voivat olla varsinkin suuremmissa organisaatioissa kannustavampia kuin esimerkiksi pelkästään taloudelliseen tulokseen perustuva voittopalkkiojärjestelmä.

Valtiolla on muun muassa käytössä tulospalkkiomalli, jossa keskeinen osa tulospalkkiosta määräytyy viraston strategisten tulostavoitteiden ja muu osa yksikkökohtaisten tavoitteiden perusteella. Tällaisessa tulospalkkiossa tavoitteet ja alataavoitteet sekä niihin perustuvat mittarit ovat myös painotettuja ja tulostavoitteiden saavuttaminen kokonaisuutena määräytyy painotettuna keskiarvona. Esimerkiksi tällainen tulospalkkiojärjestelmä kuuluisi edelleen määritelmän piiriin.

Kunta-alalla kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa on sovittu tulospalkkioiden maksamisesta. Kunnan tai kuntayhtymän viranhaltijoille ja työntekijöille voidaan maksaa tulospalkkiota, joka perustuu asianomaisen työnantajan yksiköiden palvelutuotannon tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden todettuun ylittämiseen. Tuloksen

aikaansaamiseen vaikuttaneille työntekijöille maksetaan seurantajaksolta ennakolta vahvistettujen perusteiden mukainen erillinen euronääräinen tulospalkkio. Nykyisin tulospalkkioihin voidaan käyttää vuodessa enintään viisi prosenttia asianomaisen yksikön vuotuisesta palkkasummasta.

Määritelmä mahdollistaisi nykyisen käytännön, jossa voitto- ja tulospalkkiojärjestelmän mukaiset palkkiot lasketaan yhteen ja siirretään yhtenä rahapottina rahastolle, joka jakaa ne sääntöjensä mukaisesti kukin jäsenen henkilökohtaiseen osuuteen. Rahapotti ja sen jakautuminen voisi olla myös järjestelmästä riippuen yksikkö- tai tiimikohtainen. Toisaalta määritelmän pohjalta järjestelmään tulisi joustavuutta, koska se mahdollistaisi myös henkilökohtaisen palkkion siten, että henkilöstörahalain voisivat olla voitto- tai tulospalkkiojärjestelmän mukaisesti määräytyviä henkilökohtaisia osuuksia, jotka työnantaja ilmoittaisi ja maksaisi rahastolle siirrettäviksi sellaisenaan jäsenten henkilökohtaisiin rahasto-osuuksiin. Palkkiojärjestelmästä päätettäessä tulisi myös aina päättää, onko palkkiojärjestelmä sellainen, että se maksetaan rahastolle sääntöjen mukaan jaettavaksi vai maksetaanko se henkilökohtaisina osuuksina rahastolle.

Henkilöstörahalain määräytymisperusteisiin liittyisi myös toinen tärkeä yhdenvertaisuutta korostava edellytys. Palkkio-osan enimmäismäärän olisi määräydyttävä kaikille kyseisen järjestelmän piiriin kuuluville yhdenmukaisten periaatteiden mukaan, jotta sitä voitaisiin pitää laissa tarkoitettuna henkilöstörahalain. Siksi palkkioperusteita ei voisi määrätä esimerkiksi siten, että joku ryhmä saisi samojen perusteiden mukaan määräytyvän palkkion yksinkertaisena ja joku toinen kaksin- tai jopa kolminkertaisena. Jos tulospalkkiojärjestelmä mahdollistaisi tällaisen, ei henkilöstörahalain voitaisi kuitenkaan sisällyttää muuta kuin se osuus palkkiosta, joka määräytyy yhdenmukaisten periaatteiden mukaan.

Henkilöstörahalainjärjestelmän piiriin voisi kuulua esimerkiksi seuraavanlaisia, nykyisin käytössä olevia erisuuruisia palkkioita kerryttäviä järjestelmiä. Voitto- tai tulospalkkioiden suuruus määräytyy tavoitteiden saavuttamisen mukaan siten, että 50 prosenttia

maksimipalkkiosta kertyy koko yrityksen henkilöstölle koko yrityksen taloudellisen tuloksen mukaan, 30 prosenttia maksimipalkkiosta kertyy tulosityksikön tavoitteiden ja sille asetettujen mittareiden perusteella tulosityksikön henkilöstölle ja 20 prosenttia maksimipalkkiosta tiimille asetettujen tavoitteiden perusteella tiimin henkilöstölle.

Toiseksi yrityksessä on voitu määritellä erilaisia prosesseja, joiden onnistumiselle on asetettu yhteiset tavoitteet ja mittarit ja kullekin yksikölle määritelty yksikkökohtaiset prosenttiosuudet näiden tavoitteiden saavuttamisessa sen mukaan, missä määrin kukin yksikkö kykenee vaikuttamaan tavoitteiden saavuttamiseen kussakin prosessissa.

Yrityksissä voi olla käytössä myös palkkiomalli, jossa yrityksen tulospalkkiojärjestelmälle on asetettu esimerkiksi neljä ehtoa. Ne voivat olla tulospalkkiotavoitteen määrittely vuodeksi eteenpäin tiettyyn ajankohtaan mennessä, tulospalkkiotavoitteiden ja mittastusajon asettaminen erikseen kullekin tehtäville siten, että koko henkilöstö kuitenkin kuuluu palkkiojärjestelmän piiriin, kunkin henkilön maksimipalkkion suuruuden määrittely enintään esimerkiksi kuukauden palkkaa vastaavaksi ja palkkioiden maksaminen tietynä ajankohtana henkilökohtaisina osuuksina. Myös tällainen tulospalkkiomalli voisi kuulua henkilöstörahojärjestelmän piiriin ja henkilökohtainen palkkio-osuus tulla maksettavaksi rahastoon.

Pykälän 3 kohdassa säädettäisiin erityisesti henkilöstörahojärjestelmän lisäosasta, joka lisäisi joustavuutta henkilöstörahojärjestelmään siirrettävissä oleviin eriin. Lisäosalla tarkoitettaisiin rahasuoritusta, josta kukin henkilöstörahojärjestelmään kuuluva yritys tai tulosityksikkö voisi päättää erikseen. Päätöksen tekisi aina työnantaja-yritys tai jokin sen yksikkö. Lisäosan perusteille ei säädettäisiin erityisiä vaatimuksia. Yritys voisi päättää lisäosan suorittamisesta myös silloin, kun varsinainen henkilöstörahojärjestelmä jäisi saamatta sovellettavien tulos- tai voittopalkkioperusteiden pohjalta. Näin voi tapahtua esimerkiksi silloin, kun tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän perusteet ja tavoitteet osoittautuivat jonkun yksikön tai osaston osalta sellaisiksi, etteivät palkkiot tule maksettaviksi. Lisäosaa voitaisiin maksaa rahastolle esimerkiksi silloin, kun tavoitteet

onnistuvat ja säästöjen ansiosta halutaan palkita koko henkilöstöä tai säästöissä onnistuneen yksikön koko henkilöstöä ylimääräisellä lisällä.

Henkilöstörahojärjestelmää ei kuitenkaan voida perustaa, ellei yrityksessä ole päätetty henkilöstörahojärjestelmää kerryttävästä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä. Tämän vuoksi henkilöstörahojärjestelmän lisäosaa voitaisiin määritellä perusteellakin maksaa rahastolle vain muutoin käytössä olevan henkilöstörahojärjestelmän kerryttävän tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän lisänä. Tavanomaiseksi palkaksi katsottavia eriä ei voida siirtää rahastoon nimeämällä ne henkilöstörahojärjestelmän lisäosaksi.

Vaikka yritys voisi päättää lisäosasta vapaammin, olisi tarkoituksenmukaista, että se neuvottelisi sovellettavan yhteistoimintalainsäädännön mukaisesti myös lisäosan perusteista samalla tavalla kuin sen on neuvoteltava henkilöstörahojärjestelmän määrätymisperusteista ja niiden muutoksista.

Lisäosalle säädettäisiin kuitenkin yhteisöllisyyttä merkitseviä vaatimuksia. Sen tulisi koskea päätöksen tehneen yrityksen tai tulosityksikön organisaation tietyn osan koko henkilöstöä. Tämä henkilöstöjoukko olisi määriteltävä samalla, kun yritys päättää lisäosasta ja sen perusteista, ja sen tulisi koskea kaikkia kyseiseen ryhmään kuuluvia. Näin ollen henkilöt, joille lisäosaa voitaisiin suorittaa työnantajan päättämien perusteiden mukaan, olisivat selvästi tiedossa ja heidän joukkonsa määrättyisi kunkin yrityksen organisaation puitteissa. Henkilöitä ei voisi valita sattumanvaraisesti. Lisäosan perusteet eivät myöskään voi olla syrjiviä siihen oikeutettujen työntekijöiden kesken, vaikka niiden perusteella voi muodostua määrältään erisuuruisia eriä. Yritys voisi maksaa lisäosan rahastolle joko yhtenä rahasummuna, jonka rahasto sääntöjensä mukaan jakaa kunkin jäsenen henkilökohtaiseen osuuteen, tai henkilökohtaisina osuuksina liitettäväksi suoraan jäsenen omiin osuuksiin.

Lisäksi lisäosan määrälle säädettäisiin enimmäismäärä. Se voisi olla vuodessa enintään lisäosaa saavien jäsenten yhden kuukauden palkkasumma tai kunkin jäsenen yhden kuukauden palkka riippuen lisäosan määrätymisperusteesta. Kuukausipalkkaisten osalta palkan laskenta on selkeää. Se tarkoittaisi

normaalia kuukausipalkkaa ilman satunnaisia lisiä tai ylityökorvauksia. Urakka- ja tuntipalkkaisten osalta enimmäispalkkion määräytymisperusteena voitaisiin pitää keskimääräistä kuukauden palkkaa ilman erillisiä lisiä tai korvauksia, jonka rahaston jäsen sai ennen kuin yritys päätti lisäosan maksamisesta. Palkka voitaisiin tosin laskea myös muutoin, jos laskennasta on määräyksiä esimerkiksi sovellettavassa työ- tai virkaehtosopimuksessa.

Pykälän 4 kohdassa säädettäisiin voimassa olevaa lakia tarkemmin henkilöstöryhmän edustajasta. Määritelmä vastaisi yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitettuja henkilöstön edustajia. Henkilöstön edustajien käsitteet olisivat aikaisempaa selkeämmät ja yhdenmukaiset muiden yhteistoimintaa säätelevien lakien kanssa.

3 §. Soveltamisala. Lakia sovellettaisiin pykälän 1 momentin mukaan yrityksen, valtion viraston tai kunnan henkilöstön perustamaan henkilöstörahastoon. Rahaston olisi toimittava Suomessa. Henkilöstörahasto liittyy aina siihen yritykseen, virastoon tai kuntaan, jonka henkilöstöstä on kysymys. Henkilöstörahastoa hallitsisi aina yrityksen, viraston tai kunnan henkilöstö. Henkilöstön palvelussuhdelajilla ei olisi merkitystä. Työsuhde voisi perustua joko työsopimuslakiin (55/2001) tai merimieslakiin (423/1978). Valtiolla virkasuhde perustuu valtion virkamieslakiin (750/1994) ja kunnassa kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin (304/2003). Henkilöstörahasto määriteltäisiin tarkemmin 2 §:ssä ja sen perustamisedellytyksistä säädettäisiin 2 luvussa.

Momentin 1 kohdan mukaan lakia sovellettaisiin suomalaiseseen yritykseen tai sen tulosityksikköön taikka sen ulkomaiseen tytäryritykseen. Tässä laissa tarkoitettuna yrityksen käsitteestä säädettäisiin tarkemmin pykälän 2 momentissa. Tulosityksiköt määräytyisivät työnantajayrityksen organisaation mukaan.

Lakia sovellettaisiin myös Ahvenanmaalla toimiviin yrityksiin. Ahvenanmaan itsehallinnosta annetun lain (1144/1991) 27 §:n ja

29 §:n 1 momentin 6 kohdan mukaan asia kuuluu valtakunnan lainsäädäntövaltaan. Asia voidaan siirtää 29 §:n 2 momentin mukaan vain lailla ja maakuntapäivien suostumuksella kokonaan tai osittain maakunnalle päätettäväksi.

Momentin 2 kohdan mukaan lakia sovellettaisiin ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröityyn sivuliikkeeseen. Ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröity sivuliike on osa ulkomaista yritystä. Suomessa ammatti- tai liiketoimintaa harjoittava sivuliike on toiminnastaan kirjanpitovelvollinen sekä verovelvollinen Suomen lainsäädännön mukaisesti. Sivuliikkeen työntekijöihin sovelletaan työntekomaan perusteella myös suomalaista työläinsäädäntöä. Tältä osin ei henkilöstörahastolain soveltamisessakaan ole tarkoituksemukaista tehdä eroa. Säännös vastaisi voimassa olevaa lakia.

Momentin 3 kohdan mukaan lakia sovellettaisiin valtion virastoon ja laitokseen tai sen tulosityksikköön. Lakia sovellettaisiin myös Ahvenanmaan vastaaviin virastoihin ja laitoksiin. Kohta vastaisi voimassa olevaa lakia.

Perustuslain 119 §:n mukaan valtion keskushallintoon voi kuulua valtioneuvoston ja ministeriöiden lisäksi virastoja ja laitoksia ja muita toimielimiä. Valtiolla voi lisäksi olla alueellisia ja paikallisia viranomaisia. Valtion keskushallinnolla tarkoitetaan alueellisesti koko maan kattavaa hallintoa ja siihen liittyviä tehtäviä keskitetysti hoitavia hallintoyksiköitä. Keskushallinnossa voi olla ministeriön välittömään alaisuuteen tai niiden hallinnonalaan muuten kuuluvia virastoja, laitoksia ja muita toimielimiä. Viime mainittuja voivat olla muullakin tavalla kuin laitoksiksi tai virastoiksi järjestetyt yksiköt, kuten keskus- ja lautakunnat. Virastojen ja laitosten toimintojen perusteista säädetään lailla, jos niiden tehtäviin kuuluu julkisen vallan käyttö. Valtionhallinnon yksiköistä voidaan muutoin säätää asetuksella. Valtion virastoja ja laitoksia ja muita toimielimiä voidaan perustaa talousarvion rajoissa sen jälkeen, kun niiden yleisistä perusteista on säädetty lailla.

Momentin 4 kohdan mukaan lakia sovellettaisiin valtion liikelaitoksista annetussa laissa (1185/2002) tarkoitettuun liikelaitokseen tai sen tulosityksikköön. Valtion liikelaitosten toiminnan ja talouden yleisistä perusteista

säädetään erikseen lailla. Valtion liikelaitoksella tarkoitetaan valtion liikelaitoksista annetun lain 1 §:n 1 momentin mukaan sellaista liiketoimintaa harjoittavaa valtion laitosta, johon mainittua lakia on erikseen säädetty sovellettavaksi. Valtion liikelaitoksista annettu laki on yleislaki, jota sovelletaan kaikkiin valtion liikelaitoksiin. Lisäksi jokaisen liikelaitoksen toiminnasta säädetään erillisessä laitoskohtaisessa laissa. Eduskunta hyväksyy talousarvion käsittelyn yhteydessä liikelaitosten keskeiset palvelu- ja muut toimintatavoitteet.

Valtion liikelaitokset ovat valtion talousarvion ulkopuolisia valtion laitoksia, jotka toiminnassaan noudattavat liiketaloudellisia periaatteita. Valtion liikelaitokset vastaavat hallinnassaan olevalla omaisuudella sitoumuksistaan ja muista velvoitteistaan. Jos liikelaitos ei pysty vastaamaan velvoitteistaan, kantaa niistä viime kädessä vastuun valtio. Liikelaitoksille voidaan antaa myös viranomais-tehtäviä. Markkinaehtoista liiketoimintaa harjoittavina yhteisinä muunlaiset valtion omistamat yhtiöt kuuluvat soveltamisalan osalta 1 kohdassa tarkoitettujen yritysten ryhmään.

Momentin 5 kohdan mukaan lakia sovellettaisiin kuntaan tai kuntayhtymään tai sen tulosyksikköön. Kunnallisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa tarkoitettujen toimintayksiköt voivat muodostaa myös tulosyksikön. Ehdotuksella laajennettaisiin henkilöstörahojen perustamismahdollisuus kunta-alalle.

Soveltamisala olisi sama kuin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa. Laki tulisi sovellettavaksi myös kunnallisessa liikelaitoksessa. Kunnallinen liikelaitos on kunnan tai kuntayhtymän osa. Sen sijaan kuntien ja kuntayhtymien perustamat osakeyhtiöt ja säätiöt kuuluisivat samalla tavalla kuin valtion osakeyhtiöt 1 kohdassa tarkoitettujen yritysten ryhmään, joihin jo voimassa olevan lain mukaan on mahdollista perustaa henkilöstöraho.

Kun lainsäädännöllä luodaan uusia kuntien yhteistoimintamuotoja, otetaan yleensä samalla kantaa uusien yhteistyöjärjestelyjen organisointitapaan. Esimerkiksi kunta- ja palvelurakennemuutostuksesta annetun lain (169/2007) 5 §:n mukaan käyttöön on otettu

uusi käsite yhteistoiminta-alue, jonka tehtävät voidaan antaa yhden kunnan hoidettavaksi. Tällöin käytetään niin sanottua isäntäkuntamallia tai tehtävää varten perustetaan kuntayhtymä. Tehtäviä on määritelty myös erikoissairaanhoidolain (1062/1989) mukaisille kuntayhtymille. Kun yhteistyö on todettu järjestettävän kuntayhtymämuodossa tai jos tehtäviä hoitaa yksi kunta niin sanottuna isäntänä, kuuluvat kyseiset yhteistyömuodot työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan piiriin. Tämän periaatteen mukaan niihin voitaisiin perustaa myös henkilöstöraho.

Momentin 6 kohdan mukaan lain soveltaminen ulotettaisiin koskemaan Kansaneläkelaitosta. Kansaneläkelaitokseen sovellettaisiin muutoin, mitä tässä laissa säädetään valtion laitoksista.

Momentin 7 kohdan mukaan laki koskisi myös yliopistolaissa (558/2009) tarkoitettuja yliopistoja, joista osa on julkisoikeudellisia laitoksia ja osa säätiöitä. Yliopistoja koskevista erityislainsäädännöstä johtuen on tarpeen säätää henkilöstörahoilain soveltamisesta niihin erikseen.

Pykälän 2 momentissa määriteltäisiin tässä laissa tarkoitettu yritys tarkemmin. Yrityksellä tarkoitettaisiin yhteisöä, säätiötä tai luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa. Yrityksen käsite vastaisi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 3 §:ää.

Ehdotetussa pykälässä säädettäisiin näin ollen yrityksen käsitteestä voimassa olevaa lakia laajemmin määrittelemällä yritys tätä lakia sovellettaessa. Yrityksellä tarkoitettaisiin sellaista juridista ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa teollisuus-, palvelu- tai muuta taloudellista toimintaa. Yritys on yleensä oikeushenkilö, kuten osakeyhtiö. Lain soveltamisen piiriin kuuluisivat myös yritykset, joiden osakkeet omistaisi valtio, kunta tai muu julkinen yhteisö.

Yrityksellä tarkoitettaisiin erilaisten yhtiöiden lisäksi kaikkia sellaisia yhteisöjä, säätiöitä ja luonnollisia henkilöitä, jotka harjoittavat taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai ei. Lain soveltamisen kannalta ratkaisevaa olisi tosiasiallisen toiminnan luonne eivätkä sen taloudelliset tavoitteet tai rahoitustapa. Sillä ei olisi merkitystä, mikä taho toimintaa rahoittaa. Näin erilaisten työnantajien palve-

luksessa olevilla olisi samanlaiset mahdollisuudet perustaa henkilöstörahas- to. Säännök- sessä edellytetään myös voimassa olevassa laissa tarkoitetun voittopalkkiojärjestelmän laajentamista tulospalkkiojärjestelmiin, kos- ka voittoa tavoittelemattomissa yrityksissä ei ole mahdollista ottaa käyttöön voittopalkkioi- ta.

Määritelmän laajennuksen johdosta lakia sovellettaisiin muun muassa kulttuuripalvelu- ja ja muita palveluja tarjoaviin laitoksiin ja muihin vastaaviin laitoksiin niiden oikeudel- lisesta muodosta tai rahoituksellisesta tavasta riippumatta. Lakia sovellettaisiin myös mui- hin yhteisöihin, joilla on taloudellista toiminta- ta. Tällaisia palveluja tuottavia tässä laissa tarkoitettua taloudellista toimintaa harjoitta- via yhteisöjä olisivat muun muassa hoiva-, sosiaali- ja koulutuspalveluja tarjoavat yhdis- tykset, säätiöt tai muut yhteisöt.

Pykälän 3 *momentti* on tekninen. Säännös yksinkertaistaisi muiden säännösten kirjoit- tamista. Käsitteeseen työntekijä liittyy myös tämän käsitteen rinnalla käytetty työsuhteen käsite, samoin kuin virkamieheen tai viran- haltijaan virkasuhteen käsite.

4 §. *Lain soveltaminen konsernissa.* Lakia sovellettaisiin myös samaan konserniin kuu- luvien yritysten, useamman viraston tai kun- nan tai niiden tulosityksikköjen yhteiseen hen- kilöstörahas- toon.

Pykälän 1 *momentin* mukaan lakia sovellet- taisiin samaan konserniin kuuluvaan kahteen tai useampaan yritykseen ja niiden henkilös- töjen perustamaan yhteiseen henkilöstörahas- toon. Kaikkien konserniin kuuluvien yritysten ei tarvitsisi olla mukana henkilöstörahas- tossa, vaan yhteinen rahasto voisi muodostua esimerkiksi konserniin kuuluvien yritysten tulosityksiköistä ja joistakin sen yrityksistä. Jotkut edellä tarkoitetuista tahoista voisivat myös myöhemmin liittyä rahastoon. Konser- nin määritelmä vastaisi asianomaisen yhtiö- muodon ja kirjanpitolain (1336/1997) 1 luvun 5 ja 6 §:ssä tarkoitettua konsernin käsitettä.

Konsernin henkilöstörahas- toon voisi kuu- lua myös samaan konserniin kuuluvan ulko- maisen yrityksen Suomessa rekisteröidyn si- vuliikkeen henkilöstö ja ulkomaisen tytäryri- tyksen henkilöstö, jos sen emoyritys on suom- alainen. Säännös vastaisi voimassa olevaa

lakia. Sivuliike rekisteröidään Suomessa ja sen henkilöstöön sovelletaan muutoinkin suomalaista työlainsäädäntöä. Tältä osin säännös on tarpeellinen, jotta käytännössä jo toimivat eräät henkilöstörahas- tojärjestelyt voivat jatkua. Ulkomaiseen tytäryritykseen ja sen henkilöstöön liittyvistä järjestelyistä sää- dettäisiin tarkemmin asianomaisten säännös- ten yhteydessä.

Pykälän 2 *momentin* mukaan lakia sovellet- taisiin myös kahteen tai useampaan virastoon tai laitokseen ja niiden henkilöstöjen perus- tamaan yhteiseen henkilöstörahas- toon. Näin voitaisiin menetellä myös kunnissa ja kun- tayhtymissä, jolloin esimerkiksi kahdella erillisellä kunnalla voisi olla yhteinen rahas- to. Yhteisen rahaston tarkoituksenmukaisuus voitaisiin arvioida tapauskohtaisesti.

5 §. *Perustamisen edellytykset.* Henkilöstö- rahastojen perustaminen kaikenkokoisiin yri- tyksiin ei ole mahdollista muun muassa rah-aston hallinnointiin liittyvien säännösten ja kulujen johdosta. Rahaston hallituksessa tu- lee olla vähintään kolme henkilöä, jotka ovat joko rahaston jäseniä tai yrityksen johtoa. Henkilöstöltään aivan pienissä yrityksissä tämä on joko mahdotonta tai aiheuttaa esteel- lisyysongelmia rahaston kokouksessa, jossa jäsenten on käsiteltävä tilit ja myönnettävä vastuuvapaus hallitukselle. Rahaston tilintar- kastajan on oltava Keskuskauppakamarin tai kaupakamarin hyväksymä tilintarkastaja tai tilintarkastusyhteisö, vaikka yrityksen tilin- tarkastajalta sellaista ei edellytettäisikään. Tämän vuoksi pykälässä ehdotetaan lain so- veltamiselle tiettyä henkilöstön ja liikevaihd- on vähimmäismäärää, joka kuitenkin mah- dollistaisi rahastojen perustamisen voimassa olevaa lakia huomattavasti pienempiin yri- tyksiin.

Henkilöstörahas- to voitaisiin perustaa vain, jos yrityksen tai sen tulosityksikön työsuhtees- sa olevien henkilöiden määrä on säännöllis-esti vähintään kymmenen. Edellytyksenä olisi, että yrityksessä, virastossa tai laitokses- sa, kunnassa tai kuntayhtymässä taikka nii- den tulosityksiköissä on vähintään kymmenen työ- ja virkasuhteessa olevaa työntekijää, virkamiestä tai viranhaltijaa. Lisäksi edelly- tettäisiin, että yrityksen liikevaihto tai sitä vastaava tuotto on rahastoa perustettaessa vähintään tilintarkastuslain (459/2007) 4 §:n

2 momentin 2 kohdassa säädetyn määräinen. Tämän kokoisissa yrityksissä rahaston on katsottu voivan vielä toimia, kun taas tätä pienemmissä yrityksissä rahaston hallinnointiin liittyvät kysymykset eivät voi käytännössä toteutua ehdotetulla tavalla. Jos tämä edellytys ei täyty säännöllisesti, rahastoa ei kuitenkaan olisi purettava. Muun muassa 35 §:n mukaan henkilöstörahaston tilintarkastuskerromukseen on liitettävä yrityksen tilintarkastajan lausunto siitä, onko henkilöstörahastoerä ja sen lisäosa suoritettu yrityksen päättämisen määräytymisperusteen mukaan. Voimassa olevan tilintarkastuslain 4 §:n mukaan tilintarkastaja on aina valittava yrityksessä, jossa on keskimäärin yli kolme henkilöä ja jonka liikevaihto tai sitä vastaava tuotto ylittää päättäneellä ja sitä välittömästi edeltäneellä tilikaudella 200 000 euroa. Jos vain jompikumpi edellytyksistä täyttyy, ei tilintarkastajaa ole välttämättä valittava. Henkilöstömäärältään ja liikevaihdoltaan tätä pienempiin yrityksiin ei näin ollen voisi perustaa rahastoa.

Työntekijämäärää laskettaessa toistaiseksi voimassa olevissa kokoaikaisissa tai osaikaisissa taikka määräaikaisissa työsuhteissa olevia työntekijöitä ei asetettaisi eri asemaan. Toistaiseksi voimassa olevat osa-aikaiset työsuhteet otettaisiin huomioon pääluvun mukaan, koska työajan pituudella ei ole vaikutusta henkilöstömäärän arvioinnissa.

Henkilöstörahastojen toiminta on pitkäjänteistä. Siksi sen perustamisedellytyksenä olevaa henkilöstömäärää arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota henkilöstön määrän säännöllisyyteen. Yrityksessä säännöllisesti työskenteleviksi henkilöiksi ei olisi katsottava niitä työntekijöitä, jotka lyhyehkön ajan tai vain kausiluontoisesti tai poikkeuksellisesti toimivat yrityksen palveluksessa. Tämän vuoksi työntekijämäärää laskettaessa jätettäisiin ottamatta huomioon yrityksessä teettävien töiden kannalta poikkeuksellisissa tai tilapäisissä tehtävissä työskentelevät sekä lyhyehköissä kausiluontoisissa töissä olevat työntekijät. Työntekijämäärää laskettaessa olisi otettava lukuun sellaiset määräaikaiset työntekijät, jotka tekevät yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia töitä siinäkin tapauksessa, että määräaikaiset työntekijät, kuten sijaiset, syystä tai toisesta vaihtuvat

esimerkiksi pysyvässä työsuhteessa olevan työntekijän perhevapaan aikana.

Direktiivillä 97/81/EY on saatettu voimaan Euroopan tasoinen työmarkkinajärjestöjen välinen osa-aikatyötä koskeva puitesopimus ja direktiivillä 99/70/EY määräaikaista työtä koskeva puitesopimus. Molempien sopimusten osapuolina olivat Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestö (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskus (CEEP). Säännökset vastaisivat näiden direktiivien määräyksiä.

6 §. Jäsenet. Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstörahastoon kuuluisi pääsäännön mukaan yrityksen koko henkilöstö, kuten voimassa olevan lainkin mukaan. Lain 16 §:ssä säädettäisiin eräitä poikkeusmahdollisuuksia koskien yrityksen johtoa. Jäsenyys seuraisi automaattisesti työntekijän työsuhteesta eikä jäsenyydestä voisi kieltäytyä.

Henkilöstörahaston jäsenenä voisivat olla pykälän 2 momentin mukaan myös eräät samaan konserniin kuuluvan yrityksen työntekijät, vaikka heidän työnantajayrityksensä ei olisikaan mukana henkilöstörahastossa. Jäsenyyden edellytyksistä konsernin sisäisissä yritysjärjestelyissä säädettäisiin 54 §:ssä.

7 §. Oikeuskelpoisuus. Henkilöstörahaston katsottaisiin tulevan oikeuskelpoiseksi pykälän 1 momentin mukaan silloin, kun se rekisteröidään. Rahasto olisi erillinen oikeushenkilö ja se voisi hankkia oikeuksia ja tehdä sitoumuksia sekä olla asianosaisena tuomioistuimissa ja muussa viranomaisessa.

Pykälän 2 momentin mukaan henkilöstörahaston toimintavapautta kuitenkin rajoitettaisiin, sillä se saisi harjoittaa vain toimintaa, josta säädettäisiin tässä laissa.

Pykälän 3 momentin mukaan henkilöstörahaston jäsenet eivät vastaisi henkilökohtaisesti rahaston velvoitteista. Heidän jäsenyyteensä ei saisi myöskään liittää henkilökohaisia velvoitteita. Säännös on välttämätön, koska jäsenyydestä ei voisi kieltäytyä. Tästä syystä jäseniltä ei saisi kerätä jäsenmaksuja tai muita maksuja. Jäsenellä ei myöskään olisi velvollisuutta ottaa ulos hänelle suoritettuja rahasto-osuuksia. Kieltäytymisestä ei syntyisi veronmaksuvelvoitetta.

2 luku. **Henkilöstörahaston perustaminen ja rahastoon liittyvät yrityksen muut päätökset**

Luvussa säädettäisiin henkilöstörahaston perustamiseen liittyvistä menettelytavoista. Lisäksi siinä olisi menettelytapoja koskevat säännökset, joita työnantajan on noudatettava hänen päättäessään henkilöstörahastoerästä silloin, kun rahasto on jo toiminnassa.

8 §. Perustamismenettely. Luvun alkuun ehdotetaan perustamismenettelyn kuvausta siten, että perustaminen olisi johdonmukainen sarja toisiaan seuraavia toimenpiteitä. Säännöksen tarkoituksena on sen näennäisestä tarpeettomuudesta huolimatta helpottaa perustamismenettelyn hahmottamista. Luvun muissa pykälissä säädettäisiin menettelyjen yksityiskohdista. Menettelytavat yksinkertaistuisivat voimassa olevaan lakiin verrattuna.

Henkilöstörahaston perustamista suunniteltaessa olisi pykälän *1 kohdan* mukaan käytävä ensin neuvottelut henkilöstörahaston perustamisesta ja henkilöstörahastoeriä kerryttävästä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä. Neuvottelumenettelystä säädettäisiin tarkemmin 9 §:ssä.

Tämän jälkeen yrityksen tulisi tehdä pykälän *2 kohdan* mukaan päätös 1 kohdassa tarkoitettua järjestelmästä ja sen soveltamisesta. Jos yritys ei tällaista päätöstä tee, ei henkilöstörahastoa voida perustaa.

Pykälän *3 kohdan* mukaan edellä mainittujen toimenpiteiden jälkeen henkilöstöryhmien tulisi järjestää henkilöstörahaston perustamiskokous, jossa muun muassa hyväksytäisiin rahastolle säännöt. Henkilöstörahaston perustamiskokouksen jälkeen rahasto tulisi ilmoittaa pykälän *4 kohdan* mukaan rekisteröitäväksi ja sen jälkeen henkilöstörahasto tulisi *5 kohdan* mukaan rekisteröidä, jos siihen ei ole laista johtuvia esteitä.

9 §. Neuvottelut perustamisesta sekä henkilöstörahastoerästä ja sen muutoksista. Henkilöstörahastoa suunniteltaessa yrityksen ja sen henkilöstön olisi käsiteltävä pykälän *1 momentin* mukaan sekä henkilöstörahaston perustamista että henkilöstörahastoeriä kerryttävää tulos- tai voittopalkkiojärjestelmää ja henkilöstörahastoerien määräytymisperusteita yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa

laissa tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa taikka työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa säädetyllä tavalla. Yksityisellä sektorilla sovellettaisiin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 4 luvun säännöksiä yrityksen yleisistä suunnitelmista, periaatteista ja tavoitteista. Säännös kytkee neuvottelumenettelyn voimassa olevaa lakia tiukemmin yhteistoimintalainsäädännössä tarkoitettuihin järjestelmiin.

Säännöksen tarkoituksena on varmistaa sekä henkilöstön että työnantajayrityksen yhdensuuntaiset näkemykset henkilöstörahaston perustamisesta. Henkilöstön on tiedettävä työnantajan suunnitelmista maksaa henkilöstörahastoerää ja tämän erän määräytymisperusteet, jotta se voi ottaa kantaa rahaston perustamiseen. Henkilöstön on myös voitava tietää, ovatko palkkiojärjestelmän määräytymisperusteet sellaisia, että palkkiot suoritetaan rahastolle kokonaisuutena jaettavaksi rahaston sääntöjen mukaan jäsenten osuiksiksi vai sellaisia, että niiden perusteella määräytyvät palkkiot maksetaan henkilökohdaisina osuuksina suoraan rahastolle.

Yhteistoimintalainsäädännössä henkilöstöryhmien edustajat on määritelty. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa myös niille henkilöstöryhmille, jotka eivät ole valinneet tai voineet valita työehtosopimusten mukaista luottamusmiestä, on säädetty mahdollisuus valita erikseen edustaja. Koska henkilöstöryhmien edustajista on säädetty lailla, neuvotteluvaltuudet perustuvat selkeästi lakiin, mikä merkitsee toisaalta selvennystä ja toisaalta menettelytapojen yksinkertaistamista. Henkilöstön kannan varmistamiseksi henkilöstöryhmien edustajien on osalltään selvitettävä edustamiensa työntekijöiden näkemykset asiaan. Koko henkilöstöä koskevien asioiden käsittely tapahtuu yhteisessä kokouksessa, jossa ovat edustettuina kaikkien henkilöstöryhmien edustajat tai koko henkilöstö. Käytännössä on todennäköistä, että rahastoa ei perusteta, jollei neuvotteluissa saavuteta yksimielisyyttä lain tavoitteiden mukaisesti. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain soveltamisesta seuraa myös, että henkilöstön edustajiin sovellettaisiin lain säännöksiä oikeudesta käyttää asiantuntijaa ja saada vapautusta työstä ja vapautuksen

ajalta korvausta. Työstä vapautusaika koskee sekä työnantajan kanssa käytäviä neuvotteluja että henkilöstön keskinäistä neuvotteluihin valmistautumisaikaa. Näistä kysymyksistä ei ole säännöksiä voimassa olevassa laissa.

Lakisääteisiä neuvotteluja ei tarvitsisi käydä henkilöstörahastoerän lisäosan määräytymisperusteista, vaikka asian luonteen johdosta ne olisi tarkoituksenmukaista käydä vähintään sen henkilöstön osalta, jota lisä koskee.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin yhteistoiminnan toteuttamisesta niissä tilanteissa, joissa yhteistoimintaa säätelevät lait eivät tule sovellettaviksi. Ne koskevat lähinnä yrityksiä, joissa henkilöstön määrä on säännöllisesti alle 20. Näissä tapauksissa 1 momentissa tarkoitettut asiat olisi käsiteltävä muulla yrityksen ja sen henkilöstön sopimalla tavalla. Käsiteltävästä sovittaessa olisi varmistettava, että koko henkilöstön näkemykset tulevat tietoon.

Henkilöstörahaston jäseniksi voi olla tulos- tai ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia työntekijöitä eikä kansallisia yhteistoimintamenettelyjä ole voitu noudattaa. Tämän vuoksi on tärkeää, että laissa turvataan myös näiden yritysten palveluksessa olevan henkilöstön vaikutusmahdollisuudet. Siksi henkilöstörahastoa perustettaessa olisi noudatettava vastaavia asianomaisessa maassa käytössä olevia menettelytapoja tai henkilöstön vaikutusmahdollisuudet olisi muutoin turvattava. Menettelytapoille ei esitetä määrärajoja, koska ne voitaisiin toteuttaa kunkin maan kansallisia käytäntöjä noudattaen. Neuvottelujen tarkoituksena on kuitenkin selvittää työnantajan ja henkilöstön tosiasiallinen tahtotila.

Pykälän 3 momentin mukaan tässä pykälässä tarkoitettuja menettelytapoja olisi noudatettava myös silloin, kun yritys harkitsee henkilöstörahastoerän määräytymisperusteisiin muutoksia. Säännös koskee tilannetta, jossa rahasto on jo toiminnassa. Se vastaisi voimassa olevaa lakia.

10 §. Yrityksen päätökset. Kun yhteistoiminnan toteuttamisen jälkeen on tultu johtopäätökseen henkilöstörahaston perustamisesta, niin sekä yrityksen että henkilöstön on tehtävä vielä asiasta erikseen päätökset. Pykälän 1 momentin mukaan yrityksen olisi päätettävä henkilöstörahastoeriä kerryttävästä

tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä ja järjestelmän soveltamisesta. Yritys päättäisi myös henkilöstörahaston lisäosasta.

Henkilöstörahaston käynnistymisen turvaamiseksi pykälän 2 momentissa säädettäisiin työnantajayritystä sitovasti, että tehdesään päätöstä henkilöstörahastoeriä kerryttävästä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä, sitä olisi sovellettava viimeistään yrityksen toisena tilikautena henkilöstörahaston perustamisesta lukien. Järjestelmän käyttöönottoa ei voisi lykätä pidemmälle. Toisaalta tällaisen määrärajan varaaminen mahdollistaa rahaston perustamisen hyvissä ajoin ennen sen konkreettisen toiminnan alkamista.

Pykälän 3 momentin mukaan henkilöstörahastoerän tarkemmista määräytymisperusteista yrityksen olisi päätettävä aina viimeistään ennen sen ajanjakson alkua, jolta henkilöstörahastoeriä suoritetaan. Vain siten henkilöstö voi tietää jo työtä tehdessään, miten heidän työpanoksensa vaikuttaa henkilöstörahastoerän määräytymiseen. Erityisestä syystä yritys voisi pidentää tätä aikaa enintään kolmella kuukaudella, sillä joissakin tilanteissa yritykselle voi olla vaikeaa arvioida ennen edellisen vuoden tilinpäätöksen valmistumista mainittuja perusteita riittävän tarkasti. Tässä tapauksessa yrityksen olisi kuitenkin perusteltava syy päätöksensä viivästykselle.

Päätöksen ajankohtaa koskeva vaatimus ei koske vain henkilöstörahaston perustamisvaihetta, vaan myös ajankohtaa rahaston toiminnan jatkuessa. Tämä päätös olisi pääsääntöisesti tehtävä vuosittain. Jos palkkiojärjestelmä jatkuu eikä sen perusteita muuteta, päätöstä ei tarvitsisi erikseen tehdä.

Momentissa tarkoitettuja määräaikoja ei sovellettaisi yrityksen päätöksiin henkilöstörahastoerän lisäosasta. Tältä osin päätösmenttely olisi joustava, koska päätöksenteon ajankohdasta ei ehdoteta säädeltäväksi lainkaan. Tehdessään asiasta päätöksen yrityksen tai sen tulosityksikön tulisi samalla päättää lisäosan perusteista ja sen henkilöulottuvuudesta. Käytännössä ajankohtaan vaikuttavat monet eri tekijät. Päätöksen ajankohta vaikuttaa myös siihen, milloin rahaston jäsen voi nostaa tätä osuuttaan rahastosta tai käteisenä 6 luvussa säädetyllä tavalla.

11 §. Perustamiskokous. Henkilöstön päätöksiin kuuluisi perustamiskokouksen järjestäminen ja henkilöstörahosta päättäminen. Pykälän *1 momentin* mukaan henkilöstöryhmien edustajien olisi laadittava ensin ehdotus henkilöstörahoston perustamisesta ja sen säännöistä. Sen jälkeen heidän olisi kutsuttava koolle henkilöstörahoston perustamiskokous. Siihen olisi kutsuttava kaikki tulevat jäsenet tai heidän valitsemansa edustajat, jotta koko yrityksen henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa rahaston perustamiseen ja sen sääntöihin.

Henkilöstöryhmien edustajien tulisi toimittaa kirjallinen kokouskutsu tuleville jäsenille tai heidän edustajilleen vähintään viikko ennen kokousta. Kutsun voisi toimittaa myös muulla todistettavalla tavalla, kuten sähköisesti, jos kaikilla kutsuttavilla on mahdollisuus sähköpostin käyttöön. Säännös olisi pakottava, koska sen tarkoituksena on turvata kaikkien asianosaisten vähimmäisoikeudet osallistua päätöksentekoon.

Säännös siitä, että perustamiskokouksessa päätöksen voisivat tehdä valitut edustajat vaihtoehtoisesti kaikkien jäsenten sijaan, olisi joustava. Säännös mahdollistaa sen, että kokous voidaan järjestää henkilöstön osallistumisen osalta henkilöstöorganisaatiota parhaiten vastaavalla tavalla. Koska henkilöstöryhmien edustajat määräytyisivät yli 20 hengen yrityksissä yhteistoimintalainsäädännön mukaisesti, on jokaisen henkilöstöryhmän edustus lain mukaan turvattu. Nämä edustajat ovat kelpoisia sopimaan perustavan kokouksen järjestelyistä siten, että jokaisen henkilöstöryhmän edut ovat riittävästi turvattu. Pienissä yrityksissä, joihin ei sovelleta yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia, voi olla tarkoituksenmukaista, että kokoukseen kutsutaan kaikki tulevat jäsenet eikä erikseen rahaston perustamista varten valittuja edustajia.

Pykälän *2 momentin* mukaan perustamiskokouksessa olisi, ennen kuin se päättää henkilöstörahoston perustamisesta, hyväksyttävä henkilöstörahostolle säännöt. Kun sääntöjen sisältö on tiedossa, kokous pystyy arvioimaan paremmin rahaston perustamista.

Pykälän *3 momentin* mukaan päätökset henkilöstörahoston säännöistä ja sen perustamisesta olisi hyväksyttävä kahden kolmas-

osan enemmistöllä. Enemmistö laskettaisiin kokouksessa annetuista äänistä. Säännös vastaisi rahaston perustamisessa voimassa olevaa lakia, mutta edellyttäisi sääntöjen hyväksymisessä voimassa olevasta laista poiketen määräenemmistöä.

Pykälän *4 momentin* mukaan perustamiskokouksessa olisi valittava henkilöstörahostolle hallitus ja tilintarkastajat. Vähintään yhden tilintarkastajan olisi oltava Keskuskauppakamarin tai kauppakamarin hyväksymä tilintarkastaja tai tilintarkastusyhteisö taikka vastaava julkishallinnon ja -talouden tilintarkastaja tai tilintarkastusyhteisö. Tällaisten tilintarkastajien kelpoisuudesta säädetään tilintarkastuslaissa ja julkishallinnon ja -talouden tilintarkastajista annetussa laissa (467/1999). Jos rahastolle on valittu vain yksi tilintarkastaja eikä tämä ole tilintarkastusyhteisö, rahastolle olisi valittava ainakin yksi varatilintarkastaja. Säännöksen tarkoituksena on taata, että henkilöstörahoston tilinpäätökset on laadittu oikein ja että niiden tarkastaminen suoritetaan asiantuntemuksella ja hyvää tilintarkastustapaa noudattaen. Rahastolla ja yrityksellä voi olla myös yhteinen tilintarkastaja.

12 §. Säännöt. Pykälässä säädettäisiin henkilöstörahoston sääntöjen vähimmäistaso. Näin ollen pykälän 1—12 kohdasta olisi aina oltava määräykset säännöissä. Lain muissakin pykälissä olisi viittauksia säännöissä määrättäviin asioihin. Kysymys on silloin lähinnä asioista, joista säännöissä voidaan määrätä sopimuksenvaraisesti niin harkittaessa. Säännös vastaisi pitkälti voimassa olevaa lakia.

Henkilöstörahostolla olisi oltava *1 kohdan* mukaan nimi, jota koskevat tarkemmat säännökset olisivat 14 §:ssä. Säännöissä olisi mainittava *2 kohdan* mukaan se yritys tai tulosityksikkö, jossa henkilöstörahosto toimii. Näin määritellään se henkilöpiiri, johon rahasto liittyy. Jos rahasto perustetaan useampaan yritykseen tai tulosityksikköön, olisi ne myös mainittava säännöissä. Henkilöstörahostolla olisi oltava *3 kohdan* mukaan kotipaikka. Tämä tarvitaan muun muassa toimivaltaisen oikeuspaikan määrittämiseksi.

Pykälän *4 kohdan* mukaan säännöissä olisi myös mainittava periaatteet, joiden mukaan jäsenten osuudet henkilöstörahostoerään määräytyvät. Tämä on jäsenten oikeusturvan

kannalta keskeistä, koska jäsenyydestä ei voi kieltäytyä ja jäsenten on tiedettävä tällaiset heitä kiinteästi koskevat asiat, ennen kuin he voivat hyväksyä rahaston perustamisen. Toimivissa rahastoissa rahasto-osuuksien jako on määritelty pääasiassa maksettujen palkkojen tai työajan suhteessa taikka näiden mitä erilaisimpina yhdistelminä. Ehdotetun lain mukaan olisi mahdollista maksaa tulosta tai voittopalkkiot myös siten, että ne siirretäisiin palkkiojärjestelmän mukaan henkilökohtaisina erinä suoraan kunkin jäsenen jäsenosuuteen. Tästä säännöissä ei tarvitsisi määrätä erikseen. Vaikka rahastoa perustettaessa palkkiojärjestelmän mukaiset palkkiot määräytyisivät henkilökohtaisina osuuksina, niin palkkiojärjestelmä voi rahaston toiminnan aikana muuttua sellaiseksi, että palkkiot siirretään yhtenä rahapottina rahastolle, joka jakaa ne sääntöjensä mukaan kunkin jäsenen henkilökohtaisiksi osuuksiksi. Tästä syystä rahaston sääntöihin olisi otettava maininta jo rahastoa perustettaessa, miten jäsenten osuudet tällaisessa tapauksessa määräytyisivät. Ennen rahaston perustamista palkkioiden määräytymisperusteista on pitänyt käydä 9 §:ssä tarkoitetut neuvottelut henkilöstön kanssa ja työnantajan tehdä asiasta päätös 10 §:n mukaan. Koska säännöt toimitetaan lakia valvovalle yhteistoiminta-asiamiehelle, mahdollistaa se myös rahastojen valvonnan tältä osin. Sääntöjen muuttamista koskevasta päätöksenteosta säädettäisiin 21 §:ssä.

Henkilöstörahoerän lisäosa perustuu työnantajajärityksen kulloiseenkin tilannearvioon ja kertaluontoisiin päätöksiin. Siksi niistä periaatteista, joiden mukaan jäsenten osuudet lisäosaan määräytyvät, ei tarvitsisi olla säännöissä määräystä. Sen sijaan 5 kohdan mukaan säännöissä olisi aina määrättävä siitä, onko ylipäätään mahdollista suorittaa rahastolle lisäosia. Koska rahasto on henkilöstön hallitsema ja se muun muassa vastaa rahaston hallinnointiin liittyvistä kustannuksista, ei työnantajajäritys yksin voisi tehdä päätöstä lisäosan suorittamisesta rahastolle. Työnantajajärityksen on kuitenkin tiedettävä palkkiojärjestelmiä suunnitellessaan ja päättäessään, onko sen mahdollista suorittaa lisäosaa rahastolle. Säännös edellyttää, että myös toimivat rahastot joutuvat arvioimaan tilanteen tältä osin uudelleen ja muuttamaan lain

voimaantuloa seuraavan siirtymäkauden aikana rahastojen säännöt siten, että niissä on maininta asiasta.

Lisäksi 6 kohdan mukaan säännöissä olisi mainittava edellä mainitut oikeusturvanäkökohdat huomioon ottaen myös rahasto-osuuden sidotun ja nostettavissa olevan osan määräytymisperusteet ja 7 kohdan mukaan menettely rahasto-osuuksia nostettaessa.

Säännöistä tulee käydä pykälän 8 kohdan mukaan ilmi, milloin henkilöstörahaston kokous pidetään ja miten kutsu toimitetaan ja 9 kohdan mukaan luettelo varsinaisessa kokouksessa käsiteltävistä asioista. Säännöissä määrättäviä asioita olisivat myös henkilöstörahaston hallinnointiin liittyvät kysymykset, kuten 10–12 kohdassa edellytetty hallituksen jäsenten, tilintarkastajien ja mahdollisten valtuutettujen lukumäärä tai heidän lukumääränsä määräytymistapa ja toimikausi sekä valtuutettujen valintamenettely ja henkilöstörahaston tilikausi.

13 §. Rekisteröinti-ilmoitus. Henkilöstörahaston toiminnan lainmukaisuutta valvottaisiin jäsenten oikeuksien toteuttamiseksi. Tämän vuoksi rahastoista on välttämätöntä pitää rekisteriä. Pykälän 1 momentin mukaan ilmoitus henkilöstörahaston rekisteröimiseksi olisi tehtävä kirjallisesti rahastoja valvovalle yhteistoiminta-asiamiehelle. Rekisteröinti-ilmoitusta kutsuttaisiin perusilmoitukseksi.

Perusilmoituksesta ja sen liitteistä olisi pykälän 2 momentin mukaan käytävä ilmi henkilöstörahaston säännöt, henkilöstörahaston postiosoite ja muut yhteystiedot, selvitys siitä, että sen perustamisessa on menetelty 9–11 §:ssä tarkoitetulla tavalla, hallituksen jäsenten ja nimenkirjoittajien täydelliset nimet ja kotikunnat sekä mahdollinen nimenkirjoitusoikeutta koskeva rajoitus. Perusilmoituksesta olisi myös ilmettävä, miten on varmistuttu siitä, että ulkomaisen tytäryrityksen henkilöstö kannattaa rahaston perustamista tai että henkilöstön edustajia on kuultu ja että henkilöstöllä tai heidän edustajillaan on ollut ainakin mahdollisuus vaikuttaa perustamiskokouksen päätöksiin.

Pykälän 3 momentin mukaan henkilöstörahaston hallituksen puheenjohtajan olisi allekirjoitettava perusilmoitus ja vakuutettava, että siinä mainitut tiedot ovat oikeat. Pykälän 4 momentin mukaan valtioneuvoston asetuk-

sella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä perusilmoituksen sisällöstä.

14 §. Rekisteröinti. Pykälän 1 momentin mukaan yhteistoiminta-asiamiehen olisi rekisteröitävä henkilöstörahasto, kun perusilmoitus on tehty, jollei rekisteröimiselle ole lakiin perustuvaa estettä. Rekisteröinnin yhteydessä olisi näin ollen tarkastettava vain lainmukaisuuskysymykset. Rekisteröintiä ei voitaisi evätä esimerkiksi tarkoituksenmukaisuussyillä.

Yhteistoiminta-asiamies viranomaisena antaisi hylkäyksestä kirjallisen päätöksen hallintolain (434/2003) mukaan, jolloin päätökseen on liitettävä myös valitusosoitus. Hallintolainkäyttölain (586/1996) mukaan päätöksestä saa valittaa hallinto-oikeuteen. Yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin kuuluu myös antaa ohjeita ja neuvoja valvomistaan laeista, minkä vuoksi käytännössä olisi tarkoituksenmukaista esitarkastuttaa säännöt yhteistoiminta-asiamiehellä.

Kun henkilöstörahasto on rekisteröity, liitettäisiin sen nimeen rekisteröintiä osoittava lyhenne ”hr”. Henkilöstörahaston nimeen sovellettaisiin 2 momentin mukaan muutoin, mitä toiminimilaissa (128/1979) säädetään. Nimi ei saa olla muun muassa harhaanjohtava eikä hyvän tavan tai yleisen järjestyksen vastainen.

Pykälän 3 momentin mukaan valtioneuvoston asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä henkilöstörahastorekisterin pitämisestä ja sen sisällöstä.

15 §. Rekisteröinnin oikeusvaikutukset. Henkilöstörahasto syntyy sen rekisteröinnillä, ja se vastaa siitä alkaen velvoitteistaan. Pykälässä säädettäisiin vastuista, jotka ovat syntyneet ennen rekisteröintiä. Vastuu tällaisista toimista aiheutuneista velvoitteista siirtyisi henkilöstörahastolle sen jälkeen, kun se on rekisteröity. Jos rahastoa ei syntyisi, rahaston perustamiseen tähtäävistä toimista vastaisivat niihin osallistuneet.

3 luku. Henkilöstörahaston jäsenyys

Luvussa säädettäisiin henkilöstörahaston jäsenyydestä sekä sen alkamisesta ja päättymisestä.

16 §. Jäsenyys. Kaikki yrityksen työntekijät olisivat lähtökohtaisesti henkilöstörahas-

ton tarkoituksen mukaisesti rahaston jäseniä pykälän 1 momentin mukaan. Jäsenyys syntyisi työsuhteen perusteella eikä siitä voisi kieltäytyä. Tämän perusteella rahaston jäseninä eivät voisi olla esimerkiksi sellaiset omistajayrittäjät, jotka eivät ole työoikeudellisessa työsuhteessa yritykseen.

Jäsenyykelpoisuuteen ei voisi vaikuttaa työntekijän työajan pituus, minkä vuoksi myös osa-aikatyötä tekevät olisivat automaattisesti henkilöstörahaston jäseniä. Tämä olisi otettava huomioon myös työnantajan päättäessä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä.

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 2 momentissa säädetään, että muun muassa määräaikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Siksi myös määräaikaisessa työsuhteessa olevat olisivat yhdenvertaisesti rahaston jäseniä. Vastaava koskee myös virkamiehiä ja viranhaltijoita.

Henkilöstörahastojen käytännön toiminnan kannalta on kuitenkin perusteltuja syitä sille, että säännöissä voidaan edellyttää tietyn pituista työsuhdetta ennen rahaston jäsenyyden alkamista. Tällainen palveluajan pituutta koskeva ehto, joka olisi kaikille samanpituisen, on asiallisesti perusteltavissa muun muassa siksi, että työntekijöiltä voidaan edellyttää pitempiaikaista yhteiseen tulokseen vaikuttamista ennen kuin oikeus henkilöstörahastoerään syntyy. Tämän vuoksi rahastot voisivat edelleenkin 17 §:n 2 momentin mukaan edellyttää säännöissään enintään kuutta kuukautta jatkunutta työsuhdetta ennen jäsenyyden alkamista. Kynnysajan on kuitenkin oltava yhtä pitkä sekä vakinaisessa että määräaikaisessa työsuhteessa oleville.

Määräaikaisia työsuhteita saatetaan solmia peräkkäin, kun niiden peruste joko jatkuu tai niille ilmaantuu uusi peruste. Tällöin työntekijä voi olla pitkäänkin saman työnantajan palveluksessa, vaikka työsuhde ei ole toistaiseksi voimassa oleva. Työsopimuslain 1 luvun 5 §:n mukaan, jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeyttömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia sopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien

määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

Korkein oikeus on katsonut vakiintuneesti, että osakeyhtiön ja osuuskunnan toimitusjohtajat eivät ole työsuhteessa mainittuihin yhteisöihin, vaikka he tekisivät työtä näiden luukuun sopimuksen perusteella vastiketta vastaan. Toimitusjohtajaa on pidetty tällaisten yhteisöjen lakisääteisenä toimielimenä. Käytännössä on pidetty perusteltuna, että myös toimitusjohtaja voisi olla rahaston jäsen, jotta koko henkilöstö aivan yrityksen ylintä johtoa myöten olisi rahaston piirissä. Tämän mahdollistamiseksi on tarpeen säätää asiasta erikseen. Siksi momentissa ehdotetaan, että rahaston säännöissä voitaisiin määrätä, että sellaisen yrityksen toimitusjohtaja, joka ei ole työsuhteessa yritykseen, voisi olla henkilöstörahaston jäsen.

Henkilöstörahaston säännöissä voitaisiin kuitenkin pykälän 2 momentin mukaan määrätä, että säännöissä tarkemmin määritellyt yrityksen johtoon kuuluvat henkilöt eivät ole rahaston jäseniä. Säännöissä olisi mahdollisimman tarkoin määriteltävä ne yrityksen johtoon kuuluvat tehtävät, jotka ovat jäsenyyden este.

Minkään yksittäisen tunnusmerkin täyttyminen ei mahdollista henkilön sulkemista rahaston ulkopuolelle, vaan arvio tulisi tehdä kokonaisharkinnan pohjalta. Tällaisia ovat tehtävän tosiasiallinen luonne sekä henkilön muodollinen ja tosiasiallinen asema organisaatiossa. Tällaisia tekijöitä voivat olla muun muassa työtehtävät, palkkaus sekä toiminta-oikeudet ja vastuut. Myös toimiminen työnantajan edustajana päätettäessä yrityksessä sovellettavista työehdoista voi olla peruste jättää työntekijä rahaston jäsenyyden ulkopuolelle. Samoin on annettava merkitystä sille, jos henkilö kuuluu yrityksen johtohenkilöiden palkitsemisjärjestelmään, koska se turvaa hänelle jollakin muulla tavalla suoritettavan palkkion. Myös osaomistajuudella voi olla merkitystä. Säännös on tarkoitettu joustavaksi, jotta yrityksen ja henkilöstön tarpeet voidaan ottaa huomioon. Asiasta päätettäessä olisi otettava huomioon myös henkilöiden oma näkemys.

17 §. Jäsenyyden alkaminen. Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstörahastoa perustettaessa säännöissä määriteltyjen henki-

löiden jäsenyys alkaisi välittömästi rahaston perustamisesta.

Henkilöstörahaston perustamisen jälkeen yrityksen palvelukseen tulevien henkilöiden jäsenyys alkaisi pykälän 2 momentin mukaan työsuhteen alkamisesta, jollei säännöissä olisi muuta määrätty. Säännöissä ei kuitenkaan voitaisi määrätä jäsenyyden alkamisesta myöhemmin kuin viimeistään seuraavan kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Jäsenyyden ehdoton alkamisaika olisi voimassa olevaa lakia lyhyempi. Muutoksen perusteena on tarve säätää jäsenyyden alkamisesta nykyistä tasapuolisemmin. Voimassa olevan säännöksen mukaan jäsenyyden alkamisessa voi olla lähes vuoden ero riippuen siitä, onko työsuhte alkanut työnantajayrityksen tilikauden alussa vai lopussa, koska jäsenyyden alkaminen on voitu liittää yrityksen tilikauden alkamiseen.

18 §. Jäsenyyden päättyminen. Jäsenyys henkilöstörahastossa päättyisi, kun sekä jäsenen työsuhte on päättynyt että hänen henkilöstörahasto-osuutensa on maksettu hänelle kokonaan. Tietyissä tilanteissa rahaston rahasto-osuuksien nostamista voi lykätä, jos työsuhte on päättynyt 47 §:n 2 momentissa tarkoitettussa tilanteessa. Molempien edellytysten tulisi olla täyttynyt ennen kuin jäsenyys lakkaisi.

4 luku. **Päätösvalta henkilöstörahastossa**

Luvussa olisivat henkilöstörahaston päättäviä elimiä koskevat säännökset. Vaikka lainkohtien määrä muodostuu suureksi, on kuitenkin tarkoituksenmukaisena luoda selkeät säännökset. Tällä tavalla voidaan vähentää mahdollisia virheellisiä ratkaisuja, joilla voi olla päätösten sitovuuteen ja toimeenpanoon seuraamuksia. Säännökset vastaisivat perusratkaisuiltaan voimassa olevia säännöksiä.

19 §. Henkilöstörahaston kokous. Henkilöstörahastossa ylin päätösvalta olisi pykälän 1 momentin mukaan sen jäsenillä, jotka käyttäisivät tätä päätösvaltaa henkilöstörahaston kokouksessa. Jokaisella jäsenellä olisi oikeus osallistua kokoukseen ja käyttää siinä äänivaltaansa. Kokous olisi pidettävä säännöissä määrättyinä aikana.

Pykälän 2 *momentin* mukaan jokaisella jäsenellä olisi yksi ääni. Tosin rahaston säännöissä voitaisiin määrätä, että jäsenen äänimäärä riippuu hänen rahasto-osuudestaan säännöissä tarkemmin määrättyllä tavalla.

Henkilöstörahaston kokouksessa olisi päätettävä pykälän 3 *momentin* mukaan ainakin rahaston sääntöjen muuttamisesta, äänestys- ja vaalijärjestyksestä, hallituksen tai sen jäsenten ja tilintarkastajien valitsemisesta ja erottamisesta, tilinpäätöksen vahvistamisesta ja vastuuvapauden myöntämisestä, yli- tai alijäämää koskevista toimenpiteistä ja rahaston purkamisesta sekä muista sääntöjen mukaan rahaston kokouksessa käsiteltävistä asioista. Rahaston kokouksessa voitaisiin käsitellä muitakin asioita, joko sääntöjen perusteella tai kokouksen omasta taikka hallituksen aloitteesta. Luettelo ei olisi siten tyhjentävä, mutta määritteli kokouksessa päätettävien asioiden vähimmäissisällön. Kokouksessa päätettäviä asioita ei voitaisi siirtää esimerkiksi rahaston hallituksen ratkaistavaksi. Pakottavien säännösten noudattamatta jättäminen voisi johtaa myös tehtyjen päätösten pätemättömyyteen.

Henkilöstörahaston kokous olisi kutsuttava pykälän 4 *momentin* mukaan koolle siten kuin 11 §:n 1 momentissa säädetään ja rahaston säännöissä määrätään. Säännöissä on 12 §:n mukaan määrättävä tarkemmin, miten kokouskutsu toimitetaan. Kokouskutsussa olisi mainittava kokouksen aika ja paikka sekä ne 3 momentissa mainitut asiat, joita kokouksessa on tarkoitus käsitellä. Jollei rahaston kokousta kutsuta asianmukaisesti koolle, voisi rahaston jäsen kääntyä lakia valvovan yhteistoiminta-asiamiehen puoleen.

Pykälän 5 *momentin* mukaan henkilöstörahaston jäsenillä olisi oikeus saada tämän lain nojalla rahaston kokouksen käsiteltäväksi kuuluva asia rahaston kokouksen käsiteltäväksi, jos jäsen sitä vaatii kirjallisesti hallitukselta niin hyvissä ajoin, että asia voidaan sisällyttää kokouskutsuun. Säännös on tarpeen suojaamaan rahaston jäsenen henkilökohtaista taloudellisista etua jäsenyyden ollessa pakottava ja vastaa osakeyhtiölain (624/2006) vähemmistöjäseniä suojaavaa säännöstä.

20 §. *Henkilöstörahaston ylimääräinen kokous.* Henkilöstörahasto voi tietyissä tilan-

teissa joutua pitämään myös rahaston ylimääräisiä kokouksia asioissa, joista vain rahaston kokous voi päättää. Pykälän 1 *momentin* 1 *kohdan* mukaan henkilöstörahaston kokous voisi aina päättää, että ylimääräinen kokous on pidettävä. *Momentin* 2 *kohdan* mukaan ylimääräinen kokous olisi myös pidettävä, jos hallitus katsoo siihen olevan aihetta.

Lisäksi vähintään kymmenen prosenttia rahaston jäsenistä tai henkilöstöryhmä, joka edustaa vähintään kymmentä prosenttia rahaston jäsenistä, voisi *momentin* 3 *kohdan* mukaan vaatia ylimääräisen kokouksen pitämistä. Pyyntö olisi esitettävä kirjallisesti ja samalla olisi ilmoitettava, mitä asiaa varten kokousta vaaditaan. Ylimääräisen kokouksen järjestämisestä olisi mahdollisuus määrätä 4 *kohdan* mukaan myös säännöissä, eikä sen kutsumista olisi aina tarpeen jättää kokouksen tai hallituksen tapauskohtaisen harkinnan varaan. *Momentin* 5 *kohdan* mukaan henkilöstörahaston lakisääteinen tilintarkastaja voisi vaatia kutsuttavaksi koolle ylimääräisen rahaston kokouksen. Säännös voi liittyä esimerkiksi tilanteeseen, jossa tilintarkastaja havaitsee hallituksen toiminnassa mahdollisesti lain vastaisia piirteitä, joita kokouksen jäsenet eivät voi havaita ja joiden vuoksi hallitus ei halua kutsua kokousta koolle.

Pykälän 2 *momentin* mukaan henkilöstörahaston hallituksen olisi kutsuttava viipymättä kokous koolle, kun se on saanut 1 *momentin* 3 tai 5 kohdassa tarkoitetun vaatimuksen. Kokouskutsusta säädettäisiin tarkemmin 19 §:ssä.

21 §. *Päätöksentekojärjestys.* Pykälä on keskeinen päätöksentekoa koskeva säännös. Ehdotukset vastaavat sisällöltään pitkälti voimassa olevaa lakia.

Pykälän 1 *momentin* 1 *kohdan* mukaan henkilöstörahaston päätökseksi tulisi se mielipide, jonka puolesta yli puolet annetuista äänistä on annettu. Pääsääntönä on siten yksinkertaisen enemmistön periaate. Säännöissä olisi mahdollista määrätä asiasta toisin, joten säännös olisi tahdonvaltainen. Jos äännet tasanteen, henkilöstörahaston päätökseksi tulisi 2 *kohdan* mukaan se mielipide, jota kokouksen puheenjohtaja kannattaa tai, jos päätös tehdään suljetulla lippuäänestyksellä, arvalla ratkaistava tulos.

Sääntöjen muuttamista tai rahaston purkamista koskevassa asiassa vaadittaisiin pykälän 2 momentin mukaan määränemmistö. Päätös edellyttäisi, että sitä on kannattanut vähintään kaksi kolmasosaa annetuista äänistä. Asiasta ei voisi määrätä säännöissä toisin.

22 §. Pöytäkirjan laatiminen. Pykälän 1 momentin mukaan kokouksen puheenjohtajan olisi huolehdittava siitä, että kokouksessa tehdyistä päätöksistä laaditaan pöytäkirja. Kokouksen puheenjohtajan olisi myös allekirjoitettava pöytäkirja. Vähintään kahden kokouksessa sitä varten valitun jäsenen olisi tarkastettava se tai kokouksen itsensä hyväksyttävä.

Henkilöstörahaston jäsenellä olisi pykälän 2 momentin mukaan oikeus saada pöytäkirjat nähtäväkseen ja jäljennös tai ote niistä. Pöytäkirjojen saanti edellyttäisi erillistä pyyntöä. Pöytäkirja tai sen ote olisi voimassa olevasta laista poiketen maksuton. Sen toimittamisessa jäsenelle voitaisiin hyödyntää esimerkiksi sähköpostia.

23 §. Vaalit. Henkilöstörahaston säännöissä olisi pykälän 1 momentin mukaan määrättävä, miten vaalit toimitetaan, noudatetaanko suhteellista vaalitapaa vai enemmistövaalitapaa ja miten vaalien tulokset määräytyvät. Säännös liittyisi 12 §:ään, jonka mukaan säännöissä on määrättävä hallituksen jäsenen, tilintarkastajien ja mahdollisten valtuutettujen määräytymistapa ja valtuutettujen valintamenettely. Tästä syystä rahaston säännöissä olisi velvollisuus määrätä vaalitavasta. Tapa riippuu jäsenistöstä ja rahaston organisaatiosta. Säännöistä on vähintään käytävä ilmi, kumpaa vaalitapaa missäkin yhteydessä käytetään ja jos käytetään suhteellista vaalitapaa, myös se, miten suhteellisuus toteutetaan. Säännöissä olisi myös määrättävä, miten eri toimielinten varsinaiset ja varajäsenet valitaan.

Kaikille vaalissa äänioikeutetuille olisi turvattava pykälän 2 momentin mukaan oikeus osallistua ehdokkaiden asettamiseen vaalia varten. Tämän ehdokasasettelua koskevan pakottavan säännöksen tarkoituksena on turvata jäsenten vaikutusmahdollisuudet rahastossa.

24 §. Valtuutettuja koskevat säännökset. Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstörahaston säännöissä voitaisiin määrätä, että

päätösvaltaa rahastossa käyttävät jäsenten keskuudestaan valitsevat valtuutetut. Tämä voi olla tarkoituksenmukaista henkilöstörahastossa, jossa on huomattava määrä jäseniä tai jossa jäsenet asuvat alueellisesti eri puolilla Suomea ja jopa ulkomailla. Säännöksen sanamuodon mukaan valtuutettujen olisi aina oltava rahaston jäseniä.

Henkilöstörahaston säännöissä olisi aina myös määrättävä valtuutettujen tehtävistä, jos rahastossa päätösvalta annetaan valtuutetuille. Lisäksi 12 §:stä ja säännöistä johtuisi, että valtuutetut eivät voisi täydentää esimerkiksi avoimiksi tulevia valtuutettujen paikkoja, vaan valtuutetut tulisi valita aina erikseen.

Säännöissä voitaisiin pykälän 2 momentin mukaan määrätä, että valtuutettujen paikat tai osa niistä olisi jaettava rahaston jäsenten tai heidän edustamiensa henkilöstöryhmien kesken säännöissä mainituilla perusteilla. Tällöin on myös määrättävä, että valtuutetut on valittava asianomaisten jäsenten tai heidän edustamiensa henkilöstöryhmien asettamista ehdokkaista. Jos taas jokin henkilöstöryhmä ei olisi asettanut omia ehdokkaita, voitaisiin valtuutetut valita muiden asettamista ehdokkaista. Ehdokkaiden asettamisen laiminlyönti ei aiheuttaisi muita seuraamuksia.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin vähemmistösuojasta ehdokkaita asetettaessa. Jos äänioikeutetut yhdessä edustavat vähintään kymmentä prosenttia jäsenten yhtenälasketusta äänimäärästä, tällä tavalla erikseen muodostetulla työntekijäryhmälle olisi turvattava aina oikeus asettaa ehdokkaita.

Pykälän 4 momentin mukaan valtuutettujen kokoukseen ja sen päätöksiin sovellettaisiin muutoin, mitä säädetään henkilöstörahaston kokouksesta ja päätöksistä.

25 §. Päätöksen moitteenvaraisuus. Moitteenvaraisuussäännös koskisi tilanteita, joissa henkilöstörahaston päätös ei ole syntynyt asianmukaisessa järjestyksessä tai se muutoin on lain tai rahaston sääntöjen vastainen. Silloin rahaston jäsen, hallitus tai hallituksen jäsen voisi pykälän 1 momentin mukaan nostaa kanteen rahastoa vastaan päätöksen julistamiseksi pätemättömäksi. Oikeutta moitekanteen nostamiseen ei kuitenkaan olisi sillä, joka on kokouksessa myötävaikuttanut päätöksen tekemiseen. Myötävaikuttaminen edellyttää aktiivista päätöksentekoon osallistumista,

päätöstä vastaan äänestäminen tai passiivisena pysyminen eivät ole este moitekanteen nostamiseen.

Pykälän 2 *momentin* mukaan kanne olisi pantava vireille kolmen kuukauden kuluessa päätöksen tekemisestä. Jollei kannetta nostettaisi määräajassa, olisi päätöstä pidettävä pätevänä. Yhteistoiminta-asiamies ei saisi merkitä henkilöstörahasrekisteriin päätöstä ennen moiteajan kulumista umpeen, jos sitä räsittää jokin moitteenvaraisuusperuste, ja hän tietää siitä. Pykälän 3 *momentin* mukaan rahaston kokous olisi viipymättä kutsuttava koolle valitsemaan edustaja vastaamaan rahaston puolesta silloin, kun henkilöstörahas-ton hallitus on nostanut kanteen.

26 §. Päätöksen mitättömyys. Päätös olisi pykälän 1 *momentin* mukaan moitekanteesta riippumatta mitätön, jos se loukkaisi sivullisen oikeutta.

Pykälän 2 *momentin* mukaan päätös, joka vähentäisi henkilöstörahas-ton jäsenen jo saavutettua sääntöjen mukaista taloudellista oikeutta taikka sisällöltään tai päätöksentekotavaltaan olennaisesti loukkaisi jäsenten yhdenvertaisuutta, olisi myös mitätön. Mitättömyysperuste koskisi vain jäsenen taloudellisia oikeuksia eikä esimerkiksi hallinnoimis-oikeuksien loukkauksia. Tämän johdosta jäsenen rahasto-osuuteen ei voisi puuttua muutoin kuin mahdollisia virheitä korjaamalla sen jälkeen, kun varoja on lisätty osuuteen. Sen sijaan rahaston sääntöjä voidaan muuttaa tulevia jakoja ajatellen edellyttäen, etteivät ne olennaisesti loukkaa jäsenten yhdenvertaisuutta. Olennaisuus-kriteerin perusteella ei kuitenkaan voida perusteettomasti tai esimerkiksi jatkuvasti suosia tiettyjä jäseniä, vaikka joidenkin jäsenten suosiminen sijoittamalla esimerkiksi yhteispääomaa heidän perusteluihin ehdotuksiinsa olisi mahdollista. Tämä koskee muun muassa yhteispääomalla hankittuja vapaa-ajanviettoon liittyviä etuisuuksia.

Pykälän 3 *momentissa* säädettäisiin oikeus-suojakeinoista. Henkilöstörahas-ton jäsen, hallitus tai hallituksen jäsen taikka se, joka katsoo päätöksen loukkaavan oikeuttaan, voisi nostaa kanteen rahastoa vastaan sen vahvistamiseksi, että päätös on mitätön.

27 §. Täytäntöönpanokiello. Vaikka yhteis-toiminta-asiamiehellä olisi oikeus määrätä

henkilöstörahas-ton päätös täytäntöönpanokielloon, on kuitenkin tarpeen antaa tällainen oikeus myös tuomioistuimelle. Kun kanne henkilöstörahas-ton vastaan on pantu vireille, tuomioistuin voisi kieltää rahaston päätöksen täytäntöönpanon tai määrätä sen keskeytettäväksi. Säännös tulisi sovellettavaksi lähinnä silloin, kun jäsen moittii rahaston päätöstä tai sivullinen vaatii päätöksen toteamista mitättömäksi ja tuomioistuin toteaa kanteen menettävän merkityksensä, jos päätös toimeenpantaisiin. Kieltopäätökseen ei saisi erikseen hakea muutosta sen väliaikaista turvaamistoimenpidettä koskevan luonteen johdosta. Tällainen kiello tai määräys voitaisiin myös peruuttaa.

5 luku. **Henkilöstörahas-ton hallinto sekä tilinpäätös ja tilintarkastus**

Luvussa säädettäisiin henkilöstörahas-ton hallinnon järjestämisestä, kuten hallituksen vähimmäiskoosta, sen tehtävistä, rahaston nimenkirjoittajista sekä tilinpäätöksestä ja tilintarkastuksesta.

28 §. Hallitus. Henkilöstörahas-ton toimeenpanevana elimenä olisi pykälän 1 *momentin* mukaan sen hallitus. Vähimmäis-jäsenmääräksi ehdotetaan voimassa olevasta laista poiketen kolmea. Hallituksen vähimmäiskokoonpanoa koskevalla säännöksellä pyritään turvaamaan hallituksen toimivuus niissäkin tapauksissa, kun joku hallituksen jäsen on esimerkiksi esteellinen tai muuten estynyt osallistumaan hallituksen kokoukseen. Tosin rahaston säännöissä voidaan määrätä, että hallituksen jäsenille valitaan myös varajäsenet. Hallituksen vähimmäiskokoonpanon alentaminen neljästä kolmeen vastaa myös paremmin muiden yksityisoikeudellisten henkilöiden hallituksen jäsenten vähimmäismäärää.

Hallituksen jäsenistä yksi toimii sen puheenjohtajana. Rahaston säännöissä voidaan määrätä, valitaanko hallituksen puheenjohtaja rahaston kokouksessa vai valitseeko hallitus hänet keskuudestaan. Rahaston säännöissä voitaisiin myös niin haluttaessa määrätä edellytyksiä hallituksen jäsenten asiantunteumukselle.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin hallituksen jäsenen kelpoisuusvaatimuksista. Hallituksen jäsenen tulisi olla joko henkilöstörahaston jäsen tai yrityksen johtoon kuuluva henkilö. Yrityksen johtoon kuuluva hallituksen jäsen voi olla joko sen tulosyksikön johtoon kuuluva, johon rahasto on perustettu, tai koko yrityksen johtoon kuuluva, vaikka hän organisatorisesti ei kuulu mainittuun tulosyksikköön. Rahaston säännöissä voidaan myös määrätä, että osa hallituksen jäsenistä valitaan yrityksen asettamista johtoon kuuluvista ehdokkaista.

Sellaiset henkilöt, jotka eivät hallitse omaa omaisuuttaan, eivät voisi olla rahaston hallituksen jäseniä. Tällaisia ovat vajaavaltaiset tai konkurssiin asetetut. Momentin mukaan myöskään liiketoimintakieltoon asetettuja henkilöitä ei katsottaisi sopiviksi hoitamaan rahaston yhteisiä varoja.

29 §. Hallituksen tehtävät. Henkilöstörahaston hallituksen toimivalta olisi pykälän 1 momentin mukaan yleinen. Se edustaisi rahastoa ja sen tehtäviin kuuluisi hoitaa kaikkia rahaston asioita, joita ei ole säädetty rahaston kokouksen tehtäviksi tai joita rahaston säännöissä ei ole pidetty tarkoituksenmukaisina määrätä rahaston kokouksen päätettäviksi. Momentin mukaan rahaston asioita olisi hoidettava huolellisesti.

Pykälän 2 momentissa tätä huolellisuusvelvollisuutta vielä korostettaisiin, koska sen mukaan hallituksen olisi huolehdittava erityisesti henkilöstörahaston hallinnon ja varainhoidon asianmukaisesta järjestämisestä ja sijoitustoiminnasta. Hallitus vastaa rahaston toiminnasta rahaston kokoukselle. Jos rahaston käytännön sijoitustoiminta annetaan jonkun ulkopuolisen tahon hoidettavaksi, hallituksen on joka tapauksessa ohjattava ja seurattava, että varoja hoidetaan annettujen ohjeiden mukaisesti varmalla ja tuloa tuottavalla tavalla.

Hallituksella olisi myös oikeus ja velvollisuus hakea rahaston asettamista konkurssiin. Tämä on perusteltua, koska hallituksen nimenomaisena tehtävänä on muutoinkin jatkuvasti seurata rahaston taloudellista tilaa.

Pykälän 3 momentin mukaan hallituksen olisi arvonmäärityspäivän jälkeen viipymättä laskettava jäsenten osuuksien arvot siten kuin 42 §:ssä säädetään. Hallitus vastaisi siitä, että

tarvittavat laskelmat on laadittu, vaikka sen jäsenet eivät niitä käytännössä itse laatisikaan. Tämä arvonmääritys on jäsenten kannalta keskeistä, minkä vuoksi asiasta on tarkoituksenmukaista säätää erikseen. Jos velvollisuuksien laiminlyönnistä seuraa vahinkoa rahastolle, sen jäsenille tai ulkopuolisille, olisivat hallituksen jäsenet vahingonkorvausvelvollisia siten kuin 62 §:ssä säädetään.

30 §. Nimenkirjoittajat. Vaikka henkilöstörahaston hallituksella olisi aina oikeus toimeenpanevana elimenä edustaa rahastoa, pykälän 1 momentissa säädettäisiin erikseen siitä, että rahaston säännöissä voitaisiin määrätä, kenellä on nimenkirjoitusoikeus. Nimenkirjoitusoikeus voitaisiin säännöissä antaa joko hallituksen jäsenelle tai määrätä, että hallitus voi antaa nimenkirjoitusoikeuden hallituksen jollekin jäsenelle tai muulle henkilölle.

Hallituksen jäsenen kelpoisuusvaatimukset koskisivat pykälän 2 momentin mukaan myös nimenkirjoitusoikeutta. Lisäksi nimenkirjoitusoikeus voitaisiin rajoittaa säännöissä siten, että kahdella tai useammalla yhdessä on oikeus kirjoittaa rahaston nimi. Muita rajoituksia ei säännöissäkään saisi asettaa. Tämän vuoksi esimerkiksi tehtävä- tai rahamääräkohtainen rajoitus ei olisi sallittua.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin henkilöstörahastolle tarkoitettujen haasteiden tai muiden tiedoksiantojen vastaanottomahdollisuus nimenkirjoitusoikeutta laajemmaksi näiden asiakirjojen tiedonsaannin helpottamiseksi. Oikeus vastaanottaa tällaisia asiakirjoja rahastoa sitovalla tavalla olisi jokaisella, joka yksin tai yhdessä jonkun toisen kanssa saa allekirjoittaa rahaston nimen.

31 §. Muutosilmoitus. Jotta henkilöstörahastorekisterissä olevat tiedot olisivat ajantasaiset, niin henkilöstörahaston sääntöjen muuttamisesta sekä hallituksen jäsenten ja nimenkirjoittajan vaihtumisesta olisi tehtävä pykälän 1 momentin mukaan henkilöstörahastorekisteriin ilmoitus. Tällaista ilmoitusta kutsuttaisiin muutosilmoitukseksi. Siihen olisi sääntöjä muutettaessa liitettävä muutetut säännöt. Ilmoituksen tekemisestä ja tarkastamisesta olisi muutoin voimassa, mitä perusilmoituksesta säädetään 13 ja 14 §:ssä.

Sääntöjen muutos tulisi voimaan 2 momentin mukaan, kun se on merkitty henkilöstöra-

hastorekisteriin. Ennen muutoksen rekisteröintiä yhteistoiminta-asiamies tarkastaisi myös sääntömuutokset. Selkeä voimaantuloaika on tarpeellinen, koska säännöt ovat keskeinen osa jäsenten oikeusturvajärjestelmää.

Kun nimenkirjoittajan vaihtuminen on merkitty rekisteriin, muutoksen olisi *3 momentin* mukaan katsottava tulleen myös sivullisen tietoon, paitsi jos käy selville, ettei sivullinen ole muutoksesta tiennyt eikä ollut velvollinen tietämään. Ennen muutoksen merkitsemistä rekisteriin ei siihen voitaisi vedota muuta kuin sitä vastaan, jolla näytetään olleen siitä tieto.

Pykälän *4 momentin* mukaan valtioneuvoston asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä muutosilmoituksen sisällöstä.

32 §. *Ilmoitus henkilöstörahas-toerien määräytymisperusteista ja niiden muutoksista.* Henkilöstörahas-toerän ja sen lisäosan perusteista ei ole määräyksiä henkilöstörahas-ton säännöissä, koska niistä päättäminen kuuluu yritykselle. Ennen rahaston perustamista lisäosasta ei ole voitu tehdä ainuttakaan päätöstä. Laissa on kuitenkin henkilöstörahas-toerä ja sen lisäosa määritelty ja vain näiden määritelmien mukaiset erät voidaan hyväksyä suoritettaviksi rahastolle. Rahaston keskeinen tehtävä on vastaanottaa henkilöstörahas-toeria. Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on valvoa henkilöstörahas-ton toiminnan lainmukaisuutta. Tähän valvontaan kuuluu myös henkilöstörahas-toerien määräytymisperusteiden valvonta. Tästä syystä pykälän *1 momentissa* säädettäisiin erikseen, että rahaston olisi ilmoitettava yhteistoiminta-asiamiehelle henkilöstörahas-toerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista sekä lisäosan määräytymisperusteista. Ilmoitukset voisi rahaston puolesta tehdä myös työnantajayritys, jos asiasta niin rahaston kanssa sovi-taan.

Säännöksessä ei esitetä tiettyä määräaika-a ilmoitusmenettelylle, mutta ilmoitus olisi tehtävä pian perusteista päättämisen jälkeen. Henkilöstörahas-toerän määräytymisperusteista yrityksen olisi päätettävä 10 §:n mukaan pääsääntöisesti ennen sen ajanjakson alkua, jolta rahastoerä suoritetaan, jos perusteista päätetään vuosittain. Henkilöstörahas-toerän lisäosasta yritys voisi sen sijaan tehdä päätöksen haluamanaan ajankohtana, koska

lisäosan tarkoituksena on luoda joustavuutta henkilöstörahas-ton käyttömahdollisuuksiin yrityksen suorittaessa erilaisia palkkioita henkilöstölleen kulloisenkin tilanteen mukaan. Lisäosa on kuitenkin laissa määritelty, ja siihen liittyy tiettyjä kriteereitä, jotta se voidaan maksaa rahastolle, joten siitä on ilmoitettava ennen kuin yritys suorittaa lisä-osan rahastolle. Ottaen huomioon toisaalta nämä yrityksen joustavat päätöksentekomahdollisuudet ja toisaalta lisäosan kriteerienkin kuulumisen lain valvonnan piiriin, henkilöstörahas-ton olisi ilmoitettava lisäosan määräytymisperusteista yhteistoiminta-asiamiehelle mahdollisimman pian päätöksenteosta.

Jos henkilöstörahas-ton jäsenenä on 54 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä, rahaston olisi pykälän *2 momentin* mukaan esitettävä selvitys siitä, että rahastoon siirrettäväksi tarkoitettun henkilöstörahas-toerän tai sen lisäosan määräytymisperusteet ovat myös 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset.

33 §. *Tilinpäätös.* Pykälän *1 momentin* mukaan henkilöstörahas-ton kirjanpitovelvollisuudesta ja tilinpäätöksestä olisi voimassa, mitä kirjanpitolaissa säädetään. Sen mukaan rahaston tilikaudelta on laadittava tilinpäätös, joka kattaa tuloslaskelman ja taseen liitetietoineen. Lisäksi hallituksella olisi velvollisuus laatia kultakin henkilöstörahas-ton tilikaudelta toimintakertomus. Momentissa säädettäisiin myös hallituksen jäsenen mahdollisuudesta liittää eriävä mielipide tilinpäätökseen. Kirjanpitolautakunta antaisi 64 §:n mukaan tilinpäätöstä koskevia tarkempia ohjeita ja lausuntoja.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin toimintakertomuksen sisältövaatimuksista. Kirjanpitolain mukaan toimintakertomus on laadittava hyvän kirjanpitotavan mukaisesti. Siinä olisi annettava tietoja sellaisista henkilöstörahas-ton tilan ja sen toiminnan arvostelemista varten tärkeistä seikoista, joista ei ole tehtävä selkoa tuloslaskelmassa tai taseessa. Lisäksi toimintakertomuksessa olisi kerrottava sellaisista rahaston kannalta olennaisista tapahtumista, jotka ovat sattuneet tilikauden päätyttyä. Kertomuksessa olisi tehtävä myös ehdotus rahaston ylijäämää tai alijäämää koskeviksi toimenpiteiksi.

Tilinpäätöksen tarkastamiseksi pykälän *3 momentissa* säädettäisiin määräajasta, jota

ennen tilinpäätös liitteineen on annettava tilintarkastajille ennen tilinpäätöksen käsittelevää henkilöstörahaston kokousta. Mainittu pakottava määräaika olisi vähintään kuukausi, jotta tilintarkastajilla olisi riittävä aika tutustua asiakirjoihin.

34 §. Tilintarkastuskertomus. Tilintarkastajien kelpoisuusvaatimuksista säädetään 11 §:ssä. Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstörahaston tilintarkastuksesta olisi voimassa, mitä 11 §:ssä, tässä luvussa ja tilintarkastuslaissa säädetään. Mainitussa laissa säädetään muun muassa tilintarkastajan esteellisyydestä, hyvän tilintarkastustavan velvoittavuudesta, yhteisön velvollisuudesta avustaa tilintarkastajaa ja tilintarkastajan vahingonkorvausvelvollisuudesta. Tilintarkastuskertomuksen tulisi sisältää lausuma siitä, onko rahaston varat sijoitettu 41 §:ssä tarkoitulla tavalla, koska siitä ei muualla laissa ole säännöksiä.

Tilintarkastuskertomukseen olisi 2 momentin mukaan liitettävä yrityksen tilintarkastajien lausunto siitä, onko henkilöstörahastoerä ja sen lisäosa suoritettu yrityksen päättämän määräytymisperusteen mukaan. Jos rahasto on sijoittanut varojaan yritykseen oman pääoman ehdoin eikä näillä varoilla ole markkina-arvon perusteella todettavaa käypää arvoa, kertomukseen olisi liitettävä yrityksen tilintarkastajien lausunto siitä, onko nämä sijoitukset asianmukaisesti arvostettu, vaikka pääsääntöisesti alkuperäinen ja poistamaton hankintameno voidaan todeta jo kirjanpidosta. Nämä säännökset ovat kuitenkin tarpeen henkilöstörahaston erityisluonteesta johtuen. Tilintarkastuslaissa ei vastaavia säännöksiä ole.

6 luku. **Henkilöstörahaston pääoma ja rahasto-osuudet**

Luvussa säädettäisiin henkilöstörahaston pääoman lajeista, henkilöstörahastoeristä ja sen lisäosista muodostuvan pääoman jakautumisesta rahaston jäsenten henkilökohtaisiksi osuuksiksi ja näiden osuuksien nostamisesta, jäseniä yhteisesti hyödyttäviin tarkoituksiin käytettävästä yhteispääomasta, rahaston vastaanottamista lahjoitusvaroista sekä rahaston sijoitustoiminnasta.

35 §. Pääoman lajit. Henkilöstörahaston oma pääoma jakautuisi pykälän 1 momentin mukaan jäsenosuuspääomaan ja muuhun rahastopääomaan. Rahastolla voisi olla myös vierasta pääomaa siten, kuin siitä säädettäisiin erikseen. Lakia valvovan yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä olisi tarkistaa, että henkilöstörahastoerää kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä on lain mukainen.

Pykälän 2 momentin mukaan jäsenosuuspääomaan siirrettäisiin jäsenten rahasto-osuuksiin liitettävä pääoma ja ne arvonmuutokset, jotka on tehty tämän pääoman sijoituksiin. Ne kertyisivät henkilöstörahaston vastaanottamista henkilöstörahastoeristä ja niiden lisäosista sekä näiden arvonmuutoksista. Muuhun rahastopääomaan kirjattaisiin rahaston yhteispääoma ja rahaston lahjoitusvarat.

36 §. Rahasto-osuudet. Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstörahaston vastaanottamat henkilöstörahastoerät tai niiden lisäosat liitettäisiin jäsenten rahasto-osuuksiin sen mukaan kuin säännöissä on määrätty. Maksupäiville, joina yritys maksaisi henkilöstörahastolle henkilöstörahastoerää tai niiden lisäosia, ei säädettäisi määräaikoja.

Yritys suorittaisi rahastolle kokonaissumman, jonka rahasto jakaa säännöissä määräytyvien perusteiden mukaan jäsenten osuudeksi ja liittää ne kunkin jäsenen omaan osuuteen. Tältä osin säännös vastaisi voimassa olevaa lakia.

Jos henkilöstörahastoerä muodostuisi sellaisen tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän perusteella, jossa palkkio määräytyy henkilökohtaisena, yritys suorittaisi rahastolle kullekin jäsenelle kuuluvan henkilökohtaisen rahasto-osuuden ja tämä osa liitettäisiin sellaisenaan kunkin jäsenen rahasto-osuuteen. Henkilöstörahastoerän lisäosan yritys voisi suorittaa rahastolle päättämiensä perusteiden mukaisesti joko siten, että se on kokonaissumma, jonka rahasto jakaisi sääntöjensä mukaan jäsenten osuuksiksi, tai se on henkilökohtainen palkkio, joka liitettäisiin suoraan kunkin jäsenen osuuteen.

Yrityksissä noudatettujen tulos- ja voittopalkkiojärjestelmien ja henkilöstörahastoerän lisäosan määritelmästä johtuen olisi mahdollista, että yritys suorittaa henkilöstörahastolle rahaston tilikauden aikana useamman kerran

henkilöstörahas-toeriä tai niiden lisäosia. Lisäosan suorittamiselle on kuitenkin säädetty 2 §:n 3 kohdassa vuosittainen enimmäismäärä. Tällainen mahdollisuus suorittaa rahastoeriä rahastolle luo joustavuutta rahastojen ja erilaisten tulospalkkojen yhteensovittamiseen.

Jos erät liitettäisiin jäsenten rahasto-osuuksiin välittömästi sen jälkeen, kun rahasto on ne vastaanottanut, rahasto joutuisi tekemään ylimääräisen arvonmäärityksen. Tämä merkitsisi paitsi rahastolle myös sen tilintarkastajille lisätyötä ja samalla kustannuksia. Lisätyön välttämiseksi yritys voisi 2 momentin mukaan suorittaa rahastolle henkilöstörahas-toeriä ja niiden lisäosia kartuttavasta tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä riippuen joko henkilöstörahas-toerän käsittävän kokonaissumman tai kunkin jäsenen henkilökohtaisen henkilöstörahas-toerän tai sen lisäosan. Näitä eriä rahasto voisi hallita yrityksen suorituksesta lukien siten, että ne jäisivät joko kokonaissummaksi tai jaetuiksi erillisiksi jäsenkohtaisiksi osuuksiksi 42 §:ssä tarkoitettuun seuraavaan arvonmäärityspäivään saakka. Nämä erilliset erät tuottoineen liitettäisiin kerran vuodessa kunkin jäsenen rahasto-osuuteen vasta 42 §:ssä tarkoitettuna arvonmäärityspäivän jälkeen.

Jos henkilöstörahas-toerää tai sen lisäosaa kartuttava järjestelmä on sellainen, jossa palkkion lasketaan yhteen ja siirretään yhtenä kokonaissummana rahastolle, voitaisiin tilikauden aikana rahastolle suoritettu tällainen rahasumma pitää erillään kunkin jäsenen rahasto-osuudesta arvonmäärityspäivään saakka. Rahasto hallinnoisi sitä yhtenä kokonaisuutena. Rahaston tulisi sijoittaa tämä rahastoeriä tuottavalla ja varmallalla tavalla esimerkiksi korkotilille. Tämä rahasumma tuottoineen jaettaisiin kunkin jäsenen osuudeksi arvonmäärityspäivän jälkeen siten kuin rahaston säännöissä on määrätty. Näin ollen kunkin tilikautena rahastolle suoritettujen erien arvo tarvitsisi määrittää vain kerran.

Vastaavasti, jos henkilöstörahas-toerää tai sen lisäosaa kartuttava järjestelmä sisältäisi henkilökohtaisen henkilöstörahas-toerän tai sen lisäosan, rahaston tulisi hallinnoida näitä eriä kunkin jäsenen lukuun erillisinä jäsenkohtaisina osuuksina seuraavaan arvonmäärityspäivään saakka. Hallinnoinnissa noudatet-

taisiin muutoin samoja periaatteita kuin kokonaissumman hallinnoinnissa. Erilliset henkilökohtaiset osuudet tuottoineen liitettäisiin kunkin jäsenen rahasto-osuuteen vasta arvonmäärityspäivän jälkeen.

Rahaston säännöissä voitaisiin asiasta määrätä toisin. Tämä mahdollistaisi muun muassa sen, että rahasto voisi niin halutessaan jaksaa henkilöstörahas-toerät jäsenten omiin rahasto-osuuksiin heti, kun se on saanut suorituksen yritykseltä. Tämä edellyttäisi, että samalla tehdään myös arvonmääritys.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin erilaisien käytäntöjen ehkäisemiseksi, ettei jäsenten rahasto-osuuksiin saisi liittää muuta pääomaa kuin mitä kertyy henkilöstörahas-toeristä, niiden lisäosista ja henkilöstörahas-ton ylijäämästä sekä sijoitusten arvonmuutoksista. Muut erät kirjattaisiin rahaston muuhun pääomaan, jota käytettäisiin siten kuin laissa säädetään ja säännöissä määrätään.

37 §. Henkilöstörahas-to-osuuden maksaminen käteisenä. Voimassa olevan lain 17 a §:n mukaan jäsenellä on oikeus nostaa osuutensa voittopalkkioerään käteisenä, jos yrityksen tai viraston käyttöön ottama voittopalkkiojärjestelmä sen sallii. Käteisenä nostettavan voittopalkkio-osuuden määrä ennen ennakonpidätyksen toimittamista on yhdessä sen perusteella määräytyvien sosiaalivakuutusmaksujen kanssa jäsenen rahaston sääntöjen mukaan määräytyvän voittopalkkio-osuuden suuruinen, koska työnantajalle ei saa aiheutua lisäkustannuksia käteisenä voittopalkkio-osuutensa nostavien jäsenten osuuksien maksamisesta.

Pykälän 1 momentin mukaan järjestelmä säilyisi entisenä, mutta säännös kirjoitettaisiin sanamuodoltaan vastaamaan ehdotettua lakia. Käteinen nosto-oikeus koskisi sekä henkilöstörahas-toerää että sen lisäosaa. Palkkio-osuuksien nostamisella ei olisi vaikutusta jäsenyyteen. Nekin työntekijät, jotka vuosittain nostavat palkkionsa käteisenä, säilyisivät rahaston jäseninä.

Yritys päättää henkilöstörahas-toerästä ja sen lisäosasta sekä niiden soveltamisesta. Jäsenen oikeus käteisnostoon henkilöstörahas-ton yhteydessä on niin olennainen ja merkittävä osa yrityksen kannustinjärjestelmää, että sen sallimisesta pitäisi olla määräys voimassa olevan lain mukaisesti tulos- tai voittopalk-

kiöjärjestelmässä. Näin ollen ei riittäisi, että järjestelmä ei kiellä oikeutta käteisnostoon, vaan järjestelmään tulisi ottaa nimenomainen maininta jäsenen oikeudesta käteisnostoon. Jos yritys muuttaa henkilöstörahoerää kerryttävää tulos- tai voittopalkkiojärjestelmää niin, että jäsenelle annetaan oikeus käteisnostoon, tulisi asia käsitellä yhteistoimintamennettelyssä ottaen huomioon 9 §:n 3 momentti.

Pykälän 2 momentin mukaan käteisenä nostettava henkilöstöraho-osuus ei tulisi rahastoon, vaan työnantaja maksaisi sen suoraan jäsenelle ja vähentäisi rahastolle maksettavasta erästä käteisnostoon halukkaiden jäsenten palkkio-osuudet. Yrityksen tulisi ilmoittaa jäsenille, mihin määräaikaan mennessä heidän on ilmoitettava työnantajayritykselleen nostavansa osuutensa käteisenä. Yrityksen päätöksentekoa rajoittaa kuitenkin kirjanpitolautakunnan tulkinta siitä, että yrityksen on kirjattava tilinpäätökseensä, suorittaako se henkilöstörahoerälle palkkiota. Lautakunta on katsonut lausunnossaan (19.8.1991, nro 1156), että palkkioerä on tehdystä työstä maksettuna korvauksena rinnastettavissa esimerkiksi niihin menoihin, jotka työnantajayritykselle aiheutuvat vapaaehtoisen eläketurvan järjestämisestä. Tämän vuoksi tuloslaskelma kultakin vuodelta on laadittava siten, että siitä käy selville, miten tilikauden tulos on syntynyt, ja sen tulee näkyä tuloslaskelmassa. Siksi ehdotetaan, että käteisestä nostoaikomuksesta olisi ilmoitettava ennen yrityksen sen tilikauden päättymistä, jolta rahastoerät määräytyvät. Ilmoitusaika lyhenisi vuodella voimassa olevaan lakiin nähden, ja se parantaisi siten jäsenen tosiasiallisia mahdollisuuksia päättää käteisnostosta kulloistenkin tarpeittensa mukaan.

Jos jäsenten osuudet henkilöstörahoerään määräytyvät rahaston sääntöjen mukaan eivätkä henkilökohtaisina osuuksina, niin työnantajan tulisi saada rahastolta tieto käteisenä voittopalkkionsa nostavien jäsenten osuuksista. Ei ole tarkoituksenmukaista, että työnantaja joutuisi pitämään omaa jäsenrekisteriä tai atk-järjestelmää palkkio-osuuksien laskemiseksi. Asiasta olisi nimenomainen säännös 59 §:ssä.

Jotta jäsen voisi arvioida, kannattaako hänen nostaa palkkio-osuutensa käteisenä vai

rahaston kautta, jäsenelle tulisi esittää 3 momentin mukaan selvitys, miten rahaston kautta tapahtuva nosto ja käteisnosto eroavat verotuksellisesti sekä eläke- ja muiden palkkiperusteisesti määräytyvien etuuksien osalta toisistaan. Luontevaa olisi, että tämä selvitys esitettäisiin jäsenelle samassa yhteydessä, kun häntä pyydetään ilmoittamaan työnantajayritykselle aikomuksestaan nostaa palkkio-osuutensa käteisenä. Joka tapauksessa selvitys olisi esitettävä ennen ilmoitusajan päättymistä. Sekä rahasto että työnantaja olisivat vastuussa selvityksen antamisesta jäsenelle sekä siinä olevien tietojen oikeellisuudesta. Ansioon sidotuista sosiaaliturvamaksuista säädettäisiin asianomaisissa laeissa, joissa lähtökohtana olisi se, että käteisenä nostettava yritys tulospalkkiojärjestelmään perustuvasta henkilöstörahoerästä tai sen liiäosasta maksetaan etuuksia vastaavat sosiaaliturvamaksut.

38 §. *Palkkio-osuuden siirtäminen henkilöstörahoerään.* Voimassa olevan lain 17 b §:n mukaan, jos yritys päättää sen käytössä olleen henkilöstörahoerän mukaisen voittopalkkiojärjestelmän muuttamisesta käteiseksi palkkiojärjestelmäksi, rahaston jäsenellä on oikeus siirtää henkilöstörahoerään osuutensa siihen voittopalkkioerään osaan, joka määräytyy henkilöstörahoerän mukaisesti, jos palkkiojärjestelmä sen sallii. Pykälän tavoitteena on lisätä rahaston jäsenen yksilöllisiä valintamahdollisuuksia. Säännös edellyttää, että yrityksessä on ollut henkilöstörahoerän kriteerit täyttävä voittopalkkiojärjestelmä ja lain mukaisesti toimiva henkilöstörahoerä. Jos yritys tästä huolimatta jonain vuonna tai toistaiseksi päättäisi ottaa käyttöön käteisen voittopalkkiojärjestelmän, voi yksittäinen rahaston jäsen niin halutessaan siirtää oman voittopalkkioeränsä rahastoon siltä osin kuin se on määräytynyt henkilöstörahoerän mukaisesti. Jos voittopalkkioerään sisältyy muita kuin henkilöstörahoerän mukaisia määräytyviä eriä, niitä ei voi siirtää rahastoon. Lisäksi edellytetään samoin kuin käteisenä nostettavassa palkkioerässä, että työnantajan päättämä palkkiojärjestelmä nimenomaisesti sallii siirtämisen rahastoon.

Pykälän 1 momentin mukaan järjestelmä säilyisi entisenä, mutta säännös kirjoitettiin sanamuodoltaan vastaamaan ehdotettua

lakia. Rahastoon siirrettyyn osuuteen sovellettaisiin henkilöstörahastolain säännöksiä ja henkilöstörahastoon siirrettyä palkkiosuutta käsiteltäisiin samoin kuin muita henkilöstörahastoon siirrettyjä eriä.

Jäsenen olisi ilmoitettava siirto-oikeutensa käyttämisestä työnantajayritykselleen tämän ilmoittamaan määräaikaan mennessä, kuitenkin ennen yrityksen sen tilikauden päättymistä, jolta rahastoerät määräytyvät. Ilmoitusajankohdan määräytymiseen vaikuttavat samat seikat kuin 37 §:ssä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että rahastoon siirrettävissä olevan palkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yrityksen olisi päätettävä samoin kuin 10 §:n 3 momentissa säädetään henkilöstörahastoerän päättämisestä. Rahaston olisi ilmoitettava tulos- tai voittopalkkioerän tai niiden lisäosan määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yhteistoiminta-asiamiehelle. Hänen tehtävänään olisi valvoa, että rahastoon siirrettävä osuus täyttää henkilöstörahastolain mukaiset palkkioerän kriteerit.

Rahastoa ei voi perustaa ilman henkilöstörahastolain mukaista tulos- tai voittopalkkiojärjestelmää eikä rahasto voi pidemmän päälle jatkaa toimintaansa ilman lain mukaisista palkkiojärjestelmää. Jos yritys on päättänyt lopullisesti luopua palkkioiden maksamisesta henkilöstörahastoon, on rahaston hallituksen ryhdyttävä toimenpiteisiin rahaston purkamiseksi siten kuin 8 luvussa säädetään. Tämän vuoksi pykälä voisi tulla sovellettavaksi vain tilanteessa, jossa yritys haluaa väliaikaisesti kokeilla muunlaisia palkkiokriteereitä tai on epäselvää, onko yritys lopullisesti luopunut palkkioiden maksamisesta rahastoon. Säännöksen mukaan rahaston jäsenellä olisi mahdollisuus siirtää palkkio-osuutensa vielä toiminnassa olevaan rahastoon myös tällaisen siirtymäkauden tai välivaiheen aikana.

39 §. Yhteispääoma. Henkilöstörahaston säännöissä voitaisiin pykälän 1 momentin mukaan edelleen määrätä, että osa rahaston vastaanottamista henkilöstörahastoeristä ja rahaston ylijäämä tai sen osa voidaan siirtää rahaston yhteispääomaan, jota rahasto käyttää jäseniä yhteisesti hyödyttävään tarkoitukseen, kuten tukemaan jäsenten yhteistä vapaa-ajantoimintaa ja harrastustoimintaa sekä koulutusta. Tällaisen määräyksen hyväksy-

minen henkilöstörahastoa perustettaessa voitaisiin hyväksyä kuten muutkin säännöt kahden kolmasosan enemmistöllä. Sääntöjen muutokseen vaadittaisiin myös kahden kolmasosan enemmistö. Rahaston purkautumistilanteessa tällaisten varojen jakoa koskeva päätös edellyttäisi myös kahta kolmasosaa annetuista äänistä. Tästä säädettäisiin 57 §:ssä.

Säännöissä voitaisiin yhteispääoman siirrostä määrätä esimerkiksi siten, että siinä mainitaan yläraja tai siinä on maininta siirtoa koskevasta periaatteesta siten, että lopullisen päätöksen voi kulloinkin tehdä rahaston kokous tai hallitus. Yhteispääoman käyttöä koskevia määräyksiä voi sisältyä sääntöihin tai rahaston kokous voi tehdä sitä koskevia päätöksiä. Hallituksen on käytettävä yhteispääomaa siten kuin rahaston säännöissä on määrätty tai rahaston kokous on päättänyt. Yhteispääoman käytössä on myös noudatettava jäsenten tasapuolisen kohtelun periaatetta. Yhteispääomalla voidaan kattaa myös rahaston hallinnointikuluja.

Jos jäsen käyttää hänelle kuuluvaa 37 §:ssä säädettyä oikeutta nostaa osuutensa henkilöstörahastoerään tai sen lisäosaan käteisenä, voitaisiin tällaisen jäsenen oikeutta käyttää hyväkseen yhteispääomalla hankittuja jäsenetuja kuitenkin rajoittaa pykälän 2 momentin mukaan. Rajoitusta koskevan määräyksen olisi oltava rahaston säännöissä ja sen perusteen olisi oltava tasapuolisen kohtelun vaatimuksen mukaisesti oikeassa suhteessa yhteispääoman yleisiin käyttötarkoituksiin ja käyttöoikeuksiin.

40 §. Lahjoitusvarat. Henkilöstörahastolla voisi olla 35 §:n mukaan muuta rahastopääomaa. Henkilöstörahaston muuhun rahastopääomaan siirrettäisiin rahaston lahjoituksina ja testamentin perusteella saamat varat. Niiden käytössä olisi noudatettava lahjakirjaan tai testamenttiin sisältyviä määräyksiä. Ellei lahjavarojen käyttöä koskevia määräyksiä olisi, sovellettaisiin niiden käyttöön, mitä 39 §:ssä säädetään yhteispääoman käytöstä. Säännös vastaisi voimassa olevaa lakia.

Säännöksen tarkoituksena on sallia henkilöstörahastoon liitettäväksi säätiömäistä toimintaa, jotta tällainen toiminta voidaan haluttaessa yhdistää henkilöstörahastoon. Siten esimerkiksi työnantajayritys voi lahjoittaa

henkilöstörahastolle vapaa-ajan viettoon tarkoitettuja tiloja tai osuuksia taikka henkilöstön harrastustoimintaan varoja liitettäväksi rahaston muuhun pääomaan.

41 §. Sijoitusmuodot. Pykälän sisältö vastaisi voimassa olevaa lakia. Sen *1 momentin* mukaan henkilöstörahasto voisi sijoittaa varojaan joko yritykseen, johon rahasto liittyy, tai sen ulkopuolelle. *Momentin 1 kohdan* mukaan oman yrityksen ulkopuolelle suuntautuvilta sijoituksilta edellytettäisiin varmuutta ja tuloa tuottavuutta. Sanonta vastaa säätiölain (109/1930) 10 §:ää. Koska tämä on ainoa rajoitus, eivät 2 kohdassa tarkoitettujen rajoitusehdot tätä kohtaa koskisi. Käytännössä sijoituskohteiden valintaa rajoittaa kuitenkin hallituksen huolellisuusvelvollisuus.

Momentin 2 kohdan mukaan sijoittaminen yritykseen, johon rahasto liittyy, olisi tarkemmin säädeltyä. Omaan yritykseen sijoittamiseen luettaisiin myös sijoitukset samaan konserniin kuuluvaan yritykseen. Tältä osin ei kuitenkaan olisi rajoituksia sijoituksiin liittyvässä riskinotossa. Jos tällaiset sijoitukset osoittautuvat epävarmoiksi tai heikkotuottoisiksi, jäsenillä ei olisi lakiin perustuvaa oikeutta moittia rahaston hallintoa etujen vastaisesta sijoitustoiminnasta, jos sijoituksilla on tavoiteltu muuta etuutta tai hyötyä rahastolle kuin tuottoa tai jos sijoitus on tehty rahaston sääntöjen tai rahaston ja yrityksen välillä tehtyyn sopimukseen sisältyvän sijoittamisvelvoitteen mukaisesti.

Kohdassa tarkoitettujen sijoitukset voidaan tehdä joko oman pääoman ehdoin tai lainaehdoin. Sijoituskohteina voivat tulla kysymykseen osakkeet, osuudet, optio- ja vaihtovelkakirjalainat sekä muut velkakirjat. Käytännössä rahasto esimerkiksi lainaa yritykselle varojaan ja sopii samalla kohtuullisesta korosta. Kiinteää omaisuutta koskevat sijoitukset eivät täyttäisi kohdassa tarkoitettua edellytystä muutoin kuin konserniin kuuluvan kiinteistö- tai asunto-osaakeyhtiön välityksellä. Myöskään vakioidut optiot, vaikka ne kohdistuisivat yrityksen osakkeisiin, eivät täyttäisi sijoituksilta vaadittavaa tunnusmerkistöä.

Koska henkilöstörahastolla ei olisi oikeutta harjoittaa muuta kuin tässä laissa tarkoitettua toimintaa, merkitsisi tämä muun muassa sitä, ettei rahasto voisi hankkia avoimen yhtiön

osuutta eli ryhtyä yhtiömieheksi. Sen sijaan rahasto voisi ryhtyä äänettömäksi yhtiömieheksi kommandiittiyhtiöön, koska siinä vastuu on rajoitettu vain pääomapanokseen.

Pykälän *2 momentin* mukaan henkilöstörahaston olisi huolehdittava rahaston maksuvalmiudesta. Rahastolla tulisi olla kulloisenakin maksupäivänä käteisvaroja sen verran, että rahasto-osuudet ovat maksettavissa. Tosin 49 §:ssä säädettäisiin poikkeustilanteita varten hallituksen mahdollisuudesta lykätä rahasto-osuuksien suorittamista.

Pykälän *3 momentti* olisi poikkeussäännös, jonka mukaan 1 ja 2 momentin säännöksiä ei sovellettaisi yhteispääomaan eikä lahjoitusvaroihin. Siksi yhteispääomaa voitaisiin sijoittaa kohteisiin, jotka eivät tuota rahastolle tuloa, mutta jotka voivat palvella jäseniä muulla tavoin. Tällaisia kohteita ovat esimerkiksi jäsenten koulutus, vapaa-ajan viettoon tarjotut etuudet ja muut jäseniä yhteisesti hyödyttävät tai palvelevat etuudet. Säännös koskisi myös lahjoitusvaroja, koska näin ei tarpeettomasti rajoiteta esimerkiksi työnantajan mahdollisuuksia tarjota yhteisiä palveluja henkilöstölleen rahaston välityksellä tai testamentin tekijän tarkoituksia.

Pykälän *4 momentin* mukaan henkilöstörahasto voisi tehdä sopimuksen oman työnantajayrityksensä kanssa siitä, että se sijoittaa määräosan varoistaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettulla tavalla. Tällainen määräys voi sisältyä myös rahaston sääntöihin. Jos tällainen sopimus on tehty, kuuluu se niihin 33 §:ssä tarkoitettuihin olennaisiin tapahtumiin, joista on kerrottava toimintakertomuksessa.

42 §. Arvonmääritys. Pykälän *1 momentin* mukaan henkilöstörahaston varojen ja kullakin jäsenelle kuuluvan rahasto-osuuden arvo olisi määritettävä rahaston tilinpäätöspäivänä. Säännös vastaisi voimassa olevaa lakia. Tämä päivä olisi myös arvonmäärityspäivä. Tämän mukaan rahastot voisivat varsin vapaasti valita tilinpäätöspäivän. Sen ei välttämättä tarvitse olla lähellä sitä ajankohtaa, jolloin yritys suorittaa rahastolle henkilöstörahastoerän tai sen lisäosan. Tilikauden päättyminen olisi tosin hyvä sovittaa yhteen yrityksen suoritusten kanssa, koska silloin jäsen saa mahdollisimman nopeasti tiedon oman rahasto-osuutensa arvon muutoksista. Toimi-

vissa rahastoissa tämä on myös vallitseva käytäntö. Jos yhteensovittamista ei tehdä, rahaston olisi kuitenkin hyvä huolehtia jäsenille tiedottamisesta, jotta jäsenet saavat heidän kannaltaan tärkeän tiedon siitä, mikä on henkilöstörahastoerän määrä, sen mahdollinen jakautuminen yksiköiden työntekijöiden kesken ja mitkä ovat keskimääräiset osuudet jäsentä kohden. Tällainen tiedottaminen olisi toivottavaa myös silloin, jos työnantajayritys suorittaa rahastolle rahastoeriä useamman kerran tilikauden aikana.

Pykälän 2 momentin mukaan varat olisi arvonmäärityksessä arvostettava arvonmäärityspäivänä määriteltyn sijoitusten käypään arvoon. Kirjanpitolautakunta on antanut vuonna 2006 (28.2.2006) henkilöstörahaston tilinpäätöksestä ja arvonmäärityksestä yleisohjeen. Arvonmuutokset, joita vastaava määrä hyvitetään tai veloitetään jäsenten rahasto-osuuksien lisäykseksi tai vähennykseksi, kirjataan omalle tililleen. Realisoitumattomia arvonmuutoksia ja niiden vastaeriä ei käsitellä rahaston kirjanpidossa tulosvaikutteisina erinä.

43 §. Yli- ja alijäämä. Pykälän 1 momentissa olisi voimassa olevaa lakia vastaava pääsääntö, jonka mukaan henkilöstörahaston jäsenosuuspääoman tuottama yli- tai alijäämä ja arvonmuutokset, jotka on tehty tämän pääoman sijoituksiin, olisi tilikausittain liitettävä kunkin jäsenen osuuteen heillä tilikauden aikana keskimäärin olleiden rahasto-osuuksien arvojen suhteissa.

Rahaston säännöissä voitaisiin määrätä, että rahaston yli- tai alijäämä sekä osuuksien arvonmuutokset liitetään jäsenosuuspääomaan jäsenillä tilikauden alkaessa olleiden rahasto-osuuksien arvojen suhteissa. Säännöissä voitaisiin myös määrätä, että ylijäämä tai sen osa maksettaisiin tilikausittain jäsenille taikka liitettäisiin rahaston yhteispääomaan. Ylijäämästä kertyneitä varoja ei saisi käyttää muihin kuin säännöissä määrättyihin tarkoituksiin.

Pykälän 2 momentin mukaan sellaisella rahaston jäsenellä, jolle rahasto-osuus on maksettu työsuhteen päättymisen perusteella, ei olisi enää oikeutta yli- tai alijäämään eikä arvonmuutoksiin rahasto-osuuden maksupäivän ja tilikauden päätöspäivän väliseltä ajalta. Tästä syystä työntekijälle ei tarvitsisi

maksaa enää työsuhteen päättymisen tai maksupäivän ja päättävän tilinpäätöspäivän väliseltä ajalta rahastoerää.

Pykälän 3 momentin mukaan henkilöstörahaston muu kuin jäsenten osuuksiin jakautuvan pääoman tuottama alijäämä olisi tilikausittain aina katettava aikaisemmilta vuosilta kertyneellä ylijäämällä, yhteispääomalla tai jäsenosuuspääomalla. Vastaavan ylijäämän käytöstä rahaston kokouksen olisi päätettävä erikseen. Määräyksiä momentissa tarkoitettujen pääomaerien tuottaman ylijäämän käytöstä voi sisältyä muun muassa lahjakirjoihin. Rahaston hallituksen olisi annettava tilinpäätöksessä ja toimintakertomuksessa selostus varojen hallinnan olennaisista seikoista 5 luvussa säädetyllä tavalla ja kunkin hallintotavan pääomaerien osalta erikseen. Tilinpäätöksen vahvistava rahaston kokous päättää viime kädessä ylijäämän käytöstä.

44 §. Vieras pääoma. Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstörahasto saisi ottaa työnantajayritykseltä tai toiselta samaan konserniin kuuluvalta yritykseltä lainaa käytettäväksi yrityksen tai toisen samaan konserniin kuuluvan yrityksen osakkeiden merkintään tai muissa kuin osakeyhtiöissä vastaavaan oman pääoman korottamiseen. Henkilöstörahaston tarkoitus huomioon ottaen rahastolla olisi näin ollen joustava mahdollisuus osallistua yrityksen oman pääoman korotuksiin siten, että tätä varten otettu laina voidaan kuolettaa esimerkiksi tulevien vuosien henkilöstörahastoerillä. Rahastolle säädettäisiin myös mahdollisuus lainanottoon, jonka turvin se voisi esimerkiksi yrityksen suuntaamattomassa annissa merkitä osakeomistustaan vastaavan osan osakepääoman korotuksesta. Säännös ei kuitenkaan sallisi merkintäoikeuksien ostamista lainavaroin esimerkiksi hankkimalla yrityksen osakkeita arvopaperipörssin välityksellä. Hallituksen huolellisuusvelvoitteen mukaisesti näissäkin tilanteissa hallituksen olisi huolehdittava siitä, että lainoilla ei vaaranneta rahaston vakavaraisuutta.

Osakeyhtiö voi antaa varoja henkilöstörahastolle lainaksi, vaikka rahasto olisikin yhtiön osakas ja vaikka varat annettaisiin nimenomaan osakeyhtiön osakkeiden hankintaa varten. Asiasta on säädetty erikseen osakeyhtiölain 13 luvun 10 §:n 2 momentissa,

osuuskuntalain (1488/2001) 8 luvun 7 §:ssä ja vakuutusyhtiölain (521/2008) 15 luvun 1 §:n 4 kohdassa.

Muuta kuin 1 momentissa tarkoitettua lainaa henkilöstörahasto saisi ottaa 2 momentin mukaan vain maksuvalmiusvaihteluitensa tasoittamiseksi. Säännöksen tarkoituksena on lisätä joustavuutta rahaston varojen realisointiin, jotta rahasto välttyy nopeiden realisointien aiheuttamilta pääomatappioilta. Lisäksi rahasto voisi ottaa esimerkiksi pankkilainaa sen perustamisvaiheen kulujen kattamiseksi. Tämä on tarpeen, koska rahasto ei voi kerätä jäseniltään liittymis- tai jäsenmaksuja. Tätä tarkoitusta varten työnantajayritys voisi myös antaa rahastolle lainan, jonka ehtojen mukaan se maksettaisiin takaisin rahaston tulevaisuudessa saamalla varoilla. Säännös olisi ehdoton, minkä vuoksi rahasto ei saisi ottaa muita lainoja.

45 §. Rahasto-osuuden nosto. Pykälän 1 momentin mukaan rahasto-osuus jakautuisi voimassa olevan lain mukaisesti sidottuun osaan ja osaan, joka olisi jäsenen nostettavissa laissa säädetyin ja rahaston säännöissä määrättyin ehdoin. Sidotusta osasta siirrettäisiin vuosittain 42 §:ssä tarkoitettua arvonmäärityspäivän jälkeen pääomaa nostettavissa olevaan osaan. Siirrettävän osuuden määrästä määrättäisiin henkilöstörahaston säännöissä. Osuuden enimmäismäärä olisi kuitenkin 15 prosenttia. Osuus voisi olla 15 prosenttia alhaisempikin, mutta sen olisi oltava aina osuus. Tämän vuoksi säännöissä ei voitaisi määrätä, että vuosittain nostettavaa osuutta ei olisi lainkaan. Rahasto-osuuden suorittamisen lykkäämisestä poikkeustapauksissa säädettäisiin 49 §:ssä.

Pykälän 2 momentin mukaan jäsenellä olisi oikeus saada nostettavissa oleva osa rahana viipymättä arvonmäärityspäivän jälkeen, siten kuin henkilöstörahaston säännöissä on tarkemmin määrätty. Jäsen voisi jättää myös nostettavissa olevia varoja myöhemmin suoritettaviksi. Sääntöjä laadittaessa olisi otettava huomioon, että rahastolle jää riittävästi aikaa suorittaa rahasto-osuuksien määrittäminen huolellisesti. Myös 46 §:ssä tarkoitettua mahdollisen oikaisuvaatimuksen jättämiseen ja vaatimusten asianmukaiseen käsittelyyn olisi varattava riittävästi aikaa. Rahasto-osuuden nostojankohdan vaikuttaa myös

rahaston tilinpäätöksen vahvistamista koskevan kokouksen pitäminen ja muun muassa se, että työsuhteen päättymistilanteessa osuus on suoritettava 47 §:n mukaan viimeistään neljän kuukauden kuluessa arvonmäärityspäivästä.

Säännös ei edellyttäisi voimassa olevan lain tapaan, että jäsen on ollut rahaston jäsenenä viisi vuotta, ennen kuin hän voisi alkaa nostaa osuuttaan. Kannustavuuden kannalta työsuorituksen ja sen perusteella kertyneen rahasto-osuuden osan nosto-oikeuden välillä ei pidä olla kovin pitkää aikaa, vaan ainakin osa palkkiosta tulisi voida nostaa melko nopeasti työsuorituksesta.

Viiden vuoden niin sanottua odotusaikaa on pidetty liian pitkänä ottaen huomioon työelämän muutokset erityisesti työsuhteiden kestossa. Tehtyjen laskelmien mukaan viiden vuoden säännöllä ei myöskään ole merkittävää vaikutusta tuottovertailussa, koska noston enimmäisosuus olisi edelleen vain 15 prosenttia vuodessa. Muutoksella ei olisi olennaisia vaikutuksia verotulojen määrään, vaikka nosto-osuuksia verotettaisiin edelleen siten, että siitä 80 prosenttia on ansiotuloverotuksen piirissä ja 20 prosenttia verovapaata osuutta. Niissä tilanteissa, joissa rahastopääomalle syntyy esimerkiksi 10 prosentin vuosittainen tuotto, ansioverotuksen piiriin tulevat rahamäärät voivat olla suurempia kuin yrityksen rahastolle maksamat erät jo kuuden tai seitsemän vuoden jälkeen.

Henkilöstörahaston säännöissä voitaisiin myös määrätä, että jäsenen niin halutessa ja säännöissä tarkemmin määrättävällä tavalla nostettavissa oleva osuus voidaan suorittaa työnantajayrityksen tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen osakkeilla, jotka on saatettu julkisen kaupankäynnin kohteeksi siten kuin arvopaperimarkkinalaisissa (495/1989) säädetään. Rahaston säännöissä tulisi määrätä ne menettelytavat, joita jäsenen ja rahaston tulee noudattaa, jos nostettavissa oleva osuus halutaan maksaa ja saada osakkeina. Jäsenellä olisi kuitenkin aina oikeus saada osuutensa rahana. Vain silloin, kun jäsen on nimenomaan ilmaissut halunsa nostaa osuutensa osakkeina, voitaisiin rahan sijasta käyttää maksuvälineenä osakkeita. Mainitut osakkeet voisivat olla vain sen yrityksen osakkeita, jonka palveluksessa jäsen

on, tai samaan konserniin kuuluvan yrityksen osakkeita. Yrityksen ei tarvitsisi olla suomalainen, kunhan sen osakkeet on saatettu julkisen kaupankäynnin kohteeksi arvopaperimarkkinallain mukaisesti Suomessa. Näin turvattaisiin se, että osakkeiden arvo on määriteltävissä tarkasti arvonmäärityspäivänä.

Lisäksi on otettava huomioon, että julkisesti noteerattuja yhtiöitä koskevan pääomadiirektiivin (77/91/ETY) mukaan merkittyä osakepääomaa voivat olla vain varat, joiden taloudellinen arvo voidaan arvioida ja että työsuoritusta koskevat sitoumukset eivät voi olla tällaisia varoja. Tässä laissa tarkoitettu henkilöstörahastoeriä kerryttävä tulos- tai voittopalkkio perustuu jo tehtyyn työhön. Rahasto-osuus maksetaan rahastolle laskennallisena rahamääränä, joka perustuu palkkiojärjestelmien kriteereiden toteutumiseen. Tämän direktiivin säännökset on otettava huomioon myös henkilöstörahastoerän lisäosasta päätettäessä.

46 §. Selvitys rahasto-osuudesta. Pykälän *1 momentin* mukaan jokaiselle henkilöstörahaston jäsenelle olisi annettava viipymättä arvonmäärityspäivän jälkeen kirjallinen selvitys hänen osuuteensa liitetystä henkilöstörahastoerän osasta ja sen lisäosasta sekä näiden perusteista sekä hänen osuutensa arvosta ja tämän jakautumisesta sidottuun ja nostettavissa olevaan osaan.

Henkilöstörahaston hallituksella olisi oikeus päättää pykälän *2 momentin* mukaan rahasto-osuusselvityksen korvaamisesta jollakin muulla sopivaksi katsomallaan tiedotteella sellaisille jäsenille, joilla ei ole lainkaan rahasto-osuutta tai joiden rahasto-osuusmuutos on vähäinen ja joilla ei ole nostettavissa olevaa rahasto-osuutta. Tämä tilanne voi syntyä esimerkiksi silloin, kun jäsen nostaa säännöllisesti henkilöstörahasto-osuutensa käteisenä tai jäsenelle ei ole kertynyt rahasto-osuutta hänen työsuhteensa lyhyen keston vuoksi.

Selvityksen saatuaan jäsen voisi vaatia pykälän *3 momentin* mukaan rahasto-osuusselvitykseensä oikaisua 14 päivän kuluessa henkilöstörahaston hallitukselta, jos hän katsoo selvityksen virheelliseksi. Rahaston hallituksen tulisi viipymättä käsitellä oikaisuvaatimus ja antaa jäsenelle päätöksestään tieto. Säännöksen tarkoituksena on antaa

mahdollisuus joustavaan ja nopeaan oikaisumenettelyyn. Ehdotus ei rajoittaisi jäsen oikeutta nostaa kante rahastoa vastaan yleisessä tuomioistuimessa 26 §:n mukaisesti.

47 §. Rahasto-osuuden suorittaminen työsuhteen päättyttyä. Pykälässä säädettäisiin jäsenen rahasto-osuuden suorittamisesta hänen työsuhteensa päättyessä yrityksessä, johon rahasto liittyy. Säännös liittyy 18 §:ään, jonka mukaan jäsenyys päättyy, kun sekä jäsenen työsuhte on päättynyt että henkilöstörahasto-osuudet on maksettu hänelle kokonaan. Pykälän *1 momentin* mukaan jäsenelle tai hänen oikeudenomistajilleen olisi suoritettava koko osuus neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonmäärityspäivästä luettuna siitä kun jäsenen työsuhte olisi päättynyt.

Säännös vastaisi voimassa olevaa lakia muutoin, paitsi että enää ei edellytettäisi, että työsuhteen päättymisestä on kulunut yksi yritys täysi tilikausi. Näin muun muassa lyhytaikaisessa työsuhteessa ollut jäsen saisi työstä erottuaan rahasto-osuutensa aikaisempaa nopeammin.

Pykälän *2 momentin* mukaan jäsenellä olisi aina halutessaan oikeus nostaa rahasto-osuutensa haluamansa suuruisissa erissä työsuhteen päättymistä seuraavina enintään neljänä vuosittaisena rahasto-osuuskien maksupäivänä, jos hänen työsuhteensa on päättynyt seuraavista syistä. Jäsen olisi irtisanottu taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla. Tällaisissa työntekijästä riippumattomissa tilanteissa koko rahasto-osuuden nostovelvoitetta kerralla on pidetty kohtuuttomana, koska sillä on muun muassa huomattavia vaikutuksia henkilön verokohteluun verrattuna työsuhteen jatkumistilanteeseen. Työsuhteen katsottaisiin päättyneen taloudellisista tai tuotannollisista syistä myös siinä tapauksessa, jos ensin mainitut perusteet ovat olleet olemassa ja jos irtisanomisaikana on käynyt ilmi, että työntekijä voidaankin vielä työllistää lyhyeksi määräajaksi irtisanomisen jälkeen. Näissä tilanteissa noudatettaisiin samoja tulkintaperiaatteita kuin sovellettaessa niin sanottua muutosturvaa. Jäsenen työ- tai virkasuhde olisi päättynyt työsuhtesopimuksen 5 luvun 7 §:n 1 momentin tai valtion virkamieslain 29 §:n 1 momentin taikka kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 32 §:n 1 momentin perusteella lomautuksen jatkut-

tua yhdenjaksoisesti vähintään 90 päivää. Näitä työsuhteen päättymistilanteita voidaan verrata taloudellisiin tai tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin. Voimassa olevan lain mukaisesti rahasto-osuuden noston jaksottamisoikeus koskisi edelleen myös tilannetta, jossa työsuhde on päättynyt eläkkeelle siirtymisen johdosta.

Pykälän 3 momentin mukaan rahasto-osuuden suorituksesta huolimatta jäsenellä tai hänen oikeudenomistajillaan säilyisi oikeus saada rahastolta suoritus, joka perustuu rahaston sääntöjen mukaan hänen rahasto-osuuteensa liitettävään myöhemmin tulevaan rahastoerän osaan. Suorituksen olisi tapahduttava arvonnäärityspäivää seuraavana maksupäivänä.

48 §. *Rahasto-osuusselvityksen toimittaminen ja osuuden suorittaminen ulkomaisessa tytäryrityksessä.* Käytännön syistä on tarpeellista antaa rahastolle oikeus toteuttaa sen ulkomailla työskentelevien jäsenten osalta tiettyjä jäsenten yhteydenpitoon liittyviä tehtäviä yhdessä emoyrityksen kanssa. Emoyrityksellä on paremmat mahdollisuudet ja tietämys siitä, miten jäsenet tavoittaa, miten verotus tapahtuu kunkin tytäryrityksen sijaintimaassa ja mitä muita mahdollisia maksuja rahasto-osuuksista on suoritettava. Siksi pykälän mukaan henkilöstörahastolla olisi oikeus suomalaisen emoyrityksen kanssa sopimallaan tavalla toimittaa rahastoon kuuluvan ulkomaisen tytäryrityksen palveluksessa olevien rahaston jäsenten rahasto-osuusselvitykset ja nostettavissa olevat rahasto-osuudet emoyritykselle, jonka tulisi huolehtia rahasto-osuusselvitysten toimittamisesta ja rahasto-osuuksien maksamisesta jäsenille. Pykälässä ei estettäisi sitä, että rahasto hoitaisi myös ulkomaisten yritysten palveluksessa olevien rahaston jäsenten rahasto-osuusselvitykset ja rahasto-osuuksien maksamisen, jos rahasto niin haluaa ja siihen pystyy. Säännös vastaa voimassa olevaa lakia.

Ehdotettu säännös mahdollistaisi sen, että henkilöstörahastolla olisi oikeus siirtää tiettyjä rahastolle säädettyjä tehtäviä suomalaisen emoyrityksen hoidettaviksi niiden rahaston jäsenten osalta, jotka ovat ulkomaisen tytäryrityksen palveluksessa. Tämä edellyttäisi, että asiasta sovitaan rahaston ja emoyrityksen kesken. Menettelytavoista ei säädettäisi erik-

seen, vaan rahasto ja emoyritys voisivat keskenään sopia siitä, miten tehtävien hoito niiden kesken järjestetään tarkoituksenmukaisimmalla tavalla. Rahasto saisi oikeuden toimittaa edellä sanottujen jäsentensä rahasto-osuusselvitykset emoyhtiölle, joka huolehtisi niiden edelleen toimittamisesta tytäryhtiönsä työntekijöille. Rahasto saisi myös oikeuden toimittaa emoyhtiölle sanottujen henkilöiden nostettavissa olevat rahasto-osuudet, joiden maksamisesta edelleen jäsenille emoyhtiö huolehtisi. Tästä järjestelystä seuraa kansainvälisen verotuksen piiriin kuuluvia kysymyksiä, koska eri maissa toimivissa konserneissa menot kohdistetaan verotuksessa siihen yritykseen, jonka tulonhankkimiseen ne liittyvät. Vaikka emoyritys vastaisikin esityksen mukaisesti ulkomaisen tytäryrityksen työntekijöiden rahasto-osuuksiin liittyvistä velvollisuuksista, rahasto-osuudet ja hallintokustannukset tulisi veloittaa tytäryritykseltä. Tähän ei vaikuta sekään, saako ulkomainen tytäryritys omassa verotuksessaan vähentää suoritukset rahastoon. Kysymyksessä olisi tekninen järjestely, jossa emoyhtiö voisi toimittaa rahaston puolesta rahasto-osuusselvitykset ja suorittaa rahasto-osuudet suoraan tytäryrityksen työntekijöille. Emoyhtiö voisi antaa tehtävät myös tytäryritykselle suoritettaviksi. Tällöin emoyhtiö kuitenkin vastaisi siitä, että tytäryritys hoitaa sille siirretyt tehtävät. Rahaston vastuu päättyisi siihen, kun se on toimittanut 46 §:ssä tarkoitetut rahasto-osuusselvitykset emoyhtiölle ja siirtänyt sovitun mukaisesti jäsenten nostettavissa olevat rahasto-osuudet esimerkiksi emoyhtiön tilille.

Ehdotetun lain 46 §:n mukaan jäsen voi saatuaan rahasto-osuuttaan koskevan selvityksen hakea siihen oikaisua henkilöstörahaston hallitukselta. Rahasto liittää asiaa koskevan ohjeistuksen rahasto-osuusselvitykseen. Tältä osin ei olisi tarvetta muuttaa menettelyä myöskään ulkomaisten tytäryritysten palveluksessa olevien jäsenten osalta.

49 §. *Rahasto-osuuden suorittamisen lykkääminen.* Pykälässä säädettäisiin poikkeusmenettelystä rahasto-osuuksien suorittamiselle. Säännös ei oikeuttaisi henkilöstörahaston hallitusta laiminlyömään velvollisuuksiaan huolehtia muutoin rahaston maksuvalmiudesta. Pykälän 1 momentin mukaan rahaston hal-

lituksella olisi 45 §:n säännösten estämättä oikeus, milloin rahaston riittävän maksuvalmiuden ylläpitäminen välttämättä vaatisi, lykätä rahasto-osuuksien suorittamista osaksi tai kokonaan. Osuuksien suorittamista voitaisiin lykätä enintään kahdella vuodella. Lykkäyksen olisi kohdistuttava tasapuolisesti kaikkiin ilmoitettuihin nostoihin.

Välttämättömyys lykätä rahasto-osuuksien nostoja voi ilmetä esimerkiksi siitä syystä, että jäsenet ilmoittaisivat käyttävänsä nosto-oikeuttaan niin laajasti, että rahaston maksuvalmius heikkenisi sen nostojen johdosta olennaisesti ja rahaston varojen realisointi lyhyen ajan kuluessa voisi alentaa kohtuuttomasti rahaston ja jäljelle jäävien rahasto-osuuksien arvoa. Tällöin rahaston hallituksen tulisi tarvittaessa esittää todennäköistä näyttöä sille, että kysymyksessä on edellä kuvattu tilanne. Osuuksien maksamisen lykkääminen voisi olla välttämätöntä myös silloin, kun rahasto on vasta toimintansa alkuvaiheessa ja osuuksien maksaminen aiheuttaa rahaston käynnistymiselle kohtuuttomia kustannuksia suoritusten arvoon nähden. Näissä tapauksissa rahaston hallituksen tulisi vastaavasti osoittaa, että rahaston toimintaa ei saada kohtuullisessa ajassa käynnistettyä laissa tarkoitetulla tavalla esimerkiksi siksi, että sen vastaanottamien henkilöstörahastoerien arvo on ollut vähäinen.

Jos rahaston maksuvalmius on vielä kahden vuoden jälkeenkin heikko, on osuudet kuitenkin suoritettava. Vaihtoehtoisina ratkaisuinä tulevat silloin harkittavaksi esimerkiksi rahaston sääntöjen muuttaminen pienentämällä nostettavissa olevan osuuden osuutta tai jopa rahaston vapaaehtoinen purkaminen.

Pykälän 2 momentin mukaan lykkäys ei voisi koskea 47 §:n perusteella tapahtuvia osuuksien nostoja. Siten rahasto-osuudet on aina suoritettava työsuhteen päätyttyä siten kuin mainitussa pykälässä säädetään.

50 §. Osuuden luovuttamattomuus ja ulosmittaus. Pykälän 1 momentin mukaan jäsenen osuus henkilöstörahastosta olisi aina henkilökohtainen eikä sitä voisi luovuttaa eikä pantata. Osuuden nosto-oikeutta ei näin ollen voisi kiertää luovuttamalla esimerkiksi nosto-oikeus maksua tai muuta sopimusta vastaan kolmannelle tai panttaamalla se.

Pykälän 2 momentin mukaan henkilöstörahasto-osuudesta vain nostettavissa oleva osa saataisiin ulosmitata. Ulosmittaus saadaan kuitenkin toimittaa jo ennen kuin osuus on jäsenen nostettavissa eli eräänäntynyt. Henkilöstörahaston olisi maksettava ulosmitattu määrä ulosottomiehelle siitä riippumatta, onko jäsen ilmoittanut rahastolle nosto-oikeutensa käyttämisestä. Siten jäsen ei voisi estää varojen ulosmittausta esimerkiksi ilmoittamalla rahastolle jättävänsä osan nostamatta. Kun koko rahasto-osuus eräänäntyy maksettavaksi työsuhteen päättymisen tai henkilöstörahaston purkautumisen johdosta, sovellettaisiin ulosmittaukseen pykälän 3 momentin mukaan 2 momentissa säädettyä menettelyä.

Henkilöstörahastolain nojalla jäsenelle tulevista varoista saataisiin ulosmitata pykälän 4 momentin mukaan yksi kolmasosa. Ulosmittauksessa noudatettaisiin soveltuvin osin, mitä palkan ulosmittauksesta muutoin säädetään ulosottokaassa (705/2007). Rahasto-osuus kuuluisi jäsenen konkurssipesään siltä osin kuin se voitaisiin ulosmitata.

7 luku. **Henkilöstörahasto eräissä yritysjärjestelyissä**

Yritysjärjestelyt sekä virastojen ja laitosten uudelleenjärjestelyt samoin kuin kuntien ja kuntayhtymien yhdentymiset ja muut yhteistoimintamuodot ovat nykyisin varsin tavallisia. Tällaisissa tilanteissa henkilöstörahaston toimintaa voi olla usein tarkoituksenmukaista jatkaa uudessa yrityksessä jakamatta kertyneitä varoja. Tässä luvussa säädettaisiin näistä erityistilanteista. Lisäksi luvussa säädettaisiin rahaston jäsenyyden säilyttämisestä eräissä konsernin sisäisissä järjestelyissä.

51 §. Luvun soveltamisala. Pykälässä säädettaisiin yritysjärjestelytilanteista, joissa osa henkilöstörahaston varoista voidaan siirtää toiseen henkilöstörahastoon tai joissa jäsen voisi erityisessä konsernin sisäisessä yritysjärjestelyssä säilyttää jäsenyytensä. Luvun säännöksiä sovellettaisiin pykälän 1 momentin mukaan, kun työntekijöiden työsuhteeseen tai toimintayksikköön, jossa on henkilöstörahasto, päättyisi sen johdosta, että yrityksen tai sen toimintayksikön toiminta siirtyisi liiketoiminnan luovutuksen, sulau-

tumisen, jakautumisen tai muun vastaavan yritysjärjestelyn johdosta harjoitettavaksi toisessa yrityksessä. Säännökset koskisivat sekä koko siirtyvän yrityksen että sen tulosityksikön henkilöstöä ja 54 §:ssä tarkoitettu tilanteessa myös yksittäistä työntekijää. Lisäksi se koskisi tilanteita, joissa tietyistä yrityksen osasta tai tulosityksiköstä muodostetaan erillinen yritys tai toimintayksikkö.

Säännökset koskisivat myös lain soveltamisala huomioon ottaen tilanteita, joissa julkisoikeudellinen yhteisö on liikkeen luovutukseen tai vastaavaan verrattavan uudelleenjärjestelyn kohteena. Tällaisia tilanteita voi syntyä muun muassa silloin, kun viraston tai laitoksen taikka kunnan tai kuntayhtymän toiminta tai osa siitä siirretään toiseen virastoon, laitokseen, uuteen kuntaan tai kuntayhtymään tai kun virastojen, laitosten, kuntien tai kuntayhtymien toimintoja yhtiötetään tai järjestetään muulla vastaavalla tavalla uudelleen.

Momentin 1 kohdan mukaan rahasto tai sen osa voisi sulautua toiseen rahastoon yrityksen tai sen tulosityksikön siirtyessä toiseen yritykseen (*vastaanottava yritys*) ilman, että rahasto purkautuisi ja sen varat olisi jaettava jäsenille. Säännös vastaisi voimassa olevaa lakia.

Momentin 2 kohdan mukaan vastaanottavassa yrityksessä tai sen tulosityksikössä olisi mahdollista perustaa myös uusi erillinen rahasto tai jatkaa siirretyn rahaston tai sen osan toimintaa itsenäisenä. Näin voidaan menetellä myös silloin, kun vastaanottavassa yrityksessä on jo rahasto, jos myös uuden rahaston perustamisen edellytykset ovat olemassa. Edellytyksenä sille, että rahaston varat voitaisiin siirtää, olisi, että vastaanottavassa yrityksessä on käyty 9 §:ssä tarkoitettujen neuvottelujen rahaston perustamisesta ja että vastaanottava yritys on tehnyt 10 §:ssä tarkoitettujen päätösten henkilöstörahoeriä kerryttävästä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä. Nämä päätökset olisi tehtävä viimeistään vuoden kuluessa toiminnan siirtämisestä. Määräaika selvittäisi yritysjärjestelytilanteisiin sovellettavien säännösten soveltamisalaa. Ehdotuksessa määräajassa vastaanottavalla yrityksellä ja molempien yritysten henkilöstöllä olisi riittävä aika sopeutua uuteen tilanteeseen ja toteuttaa ehdotetut järjestelyt aiotun rahaston

perustamisesta. Myös luovuttavassa rahastossa tilanne olisi aikaisempaa selkeämpi, sillä siirtyvien jäsenten rahasto-osuudet voisivat olla enintään mainitun ajan luovuttavassa rahastossa.

Pykälän 2 momentin mukaan luvun säännöksiä voitaisiin soveltaa myös, jos konserniin kuuluva yritys lakkaa olemasta konsernin osa ja konsernissa on useammalle yritykselle yhteinen henkilöstörahoeriä, taikka jos yritys, jossa on henkilöstörahoeriä, tulee konsernin osaksi.

52 §. Päätös rahasto-osuuksien siirtämisestä. Pykälässä säädettäisiin niistä menettelytavoista, joiden mukaan päätökset siirtämisistä olisi tehtävä. Säännöksissä on omaksuttu joustavat järjestelymahdollisuudet silloinkin, kun yritysjärjestelytilanteessa jäsenellä ei olisi osuutensa nosto-oikeutta tai rahastolla velvollisuutta suorittaa rahasto-osuutta. Menettelytavat vastaisivat voimassa olevaa lakia.

Pykälän 1 momentissa olisi säännökset niistä menettelytavoista, joita olisi noudatettava, kun kaksi rahastoa tai toisen rahaston osa sulautuu vastaanottavassa yrityksessä toimivaan rahastoon. Näissä tilanteissa voi syntyä ristiriitaa kahden eri sääntöjen mukaan toimivan rahaston yhteensovittamisessa. Siksi sulautuminen vaatisi molempien tahojen suostumuksen. Jos rahasto-osuudet siirrettäisiin vastaanottavan yrityksen tai sen tulosityksikön olemassa olevaan rahastoon, olisi tämän henkilöstörahoerian hallituksella sekä yritykseen siirtyvien henkilöiden edustajilla velvollisuus laatia ehdotus siirron ehdoista ja siirtyvien henkilöiden oikeuksista rahastossa. Vähintään kaksi kolmasosaa siirtyvien henkilöiden antamista äänistä olisi kannatettava ehdotusta. Vastaanottavan yrityksen rahaston kokouksen olisi hyväksyttävä ehdotus siinä järjestyksessä kuin sääntöjen muuttamisesta on säädetty tai määrätty. Vasta tämän jälkeen voitaisiin toteuttaa sulautuminen.

Jos vaadittavaa määränemmistöä ei saavutettaisi, siirtyisi henkilöstö vastaanottavassa yrityksessä toimivan rahaston uusiksi jäseniksi työsuhteensa perusteella. Rahasto, johon he ovat aikaisemmin kuuluneet, suoritaisi siirtyville jäsenille heidän rahasto-osuutensa siten kuin 47 §:n 1 momentissa säädetään työsuhteen päättymistilanteesta,

ellei tämä rahasto tulisi kokonaan purettavaksi.

Pykälän 2 momentissa olisivat säännökset niistä menettelytavoista, joita olisi noudatettava, kun vastaanottavaa rahastoa ei ole. Päätöksenteko riippuisi siitä, muuttuuko osa rahastosta erilliseksi rahastoksi sellaisenaan vai laajeneeko sen jäsenpiiri. Jos jäsenpiiri pysyy entisellään, voidaan rahasto perustaa siten kuin 2 luvussa säädetään henkilöstörahaston perustamisesta mukaan lukien se, että työnantajyrityksessä on oltava laissa tarkoitettu tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä. Tällöin uuden rahaston säännöissä olisi otettava huomioon siirtyvä omaisuus. Tässä tapauksessa jäsenet, joiden rahasto-osuuksista siirrosta olisi kysymys, voivat tehdä yksin päätöksen uudesta rahastosta. Erityistä vähemmistöä suojaava menettelyä ei tarvita.

Jos uuden rahaston perustamiseen osallistuisivat myös siihen liittyvät jäsenet vastaanottavasta yrityksestä, olisi niille henkilöille, joiden rahasto-osuudet aiotaan siirtää, annettava mahdollisuus vaikuttaa osuuksien siirtymisen toteuttamiseen, koska aikaisemmin kertynyttä pääomaa voisi siirtyä uudistettujen sääntöjen alaiseksi. Tämän vuoksi rahasto-osuuksien siirtäminen perustettavalle rahastolle edellyttäisi lisäksi, että siirtoa siitä järjestetyssä äänestyksessä kannattaisi vähintään kaksi kolmasosaa siirtyvien henkilöiden antamista äänistä. Sääntöjen muuttaminen edellyttää samaa määränemmistöä. Tämä äänestysmenettely on pidettävä erillään rahaston perustamistoimista. Tästä syystä voi olla mahdollista, että vastaanottavaan yritykseen siirtyvä henkilöstö kannattaa uuden henkilöstörahaston perustamista, mutta vastustaa aikaisemmin kertyneiden rahasto-osuuksien siirtoa uuteen rahastoon.

Jos rahasto-osuuksia siirretään saman konsernin sisällä, siirtyvien henkilöiden keskuudessa ei tarvitsisi järjestää äänestystä rahasto-osuuksien siirrosta pykälän 3 momentin mukaan. Siirtyvillä henkilöillä ei myöskään olisi oikeutta nostaa rahasto-osuuttaan. Säännöstä sovellettaisiin sekä rahaston jakautumis- että sulautumistilanteisiin. Jos rahasto-osuudet saman konsernin sisällä siirrettäisiin vastaanottavan yrityksen olemassa olevaan rahastoon, sulautuvan rahaston kokouksen tulisi päättää siirrosta vähintään kahden kolmas-

osan äänten enemmistöllä. Tämä rahaston kokouksen päätös korvaisi pykälän 2 momentissa edellytetyn siirtyvien henkilöiden kahden kolmasosan kannatuksen.

53 §. Varojen siirtäminen. Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstörahastojen hallitusten olisi huolehdittava siitä, että vastaanotavalle rahastolle siirretään siirtyvien jäsenten rahasto-osuudet sen jälkeen, kun 52 §:ssä tarkoitettut päätökset on tehty. Tällöin olisi vastaavasti sovellettava, mitä osuuksien suorittamisesta 47 §:n 1 momentissa ja 49 §:ssä säädetään. Siirron olisi tapahduttava välittömästi päätöksiä seuraavan arvonnäärityspäivän jälkeen, jollei rahaston riittävän maksuvalmiuden ylläpitäminen vaadi suoritusten lykkäämistä. Siirtyvien jäsenten osuuksiin myöhemmin liitettävien henkilöstörahastojen osat on vastaavasti siirrettävä niiden eräännyttyä. Rahastossa saattaa olla myös yhteispääomaa tai lahjoitusvaroja. Tästä syystä ehdotetaan, että samalla olisi siirrettävä siirtyvien jäsenten osuuksia vastaava osuus muuhun rahastopääomaan kuuluvista varoista, jollei niistä ole rahaston purkautumisen varalta muuta säännöissä määrätty. Tämä olisi erityissäännös, sillä näitä varoja ei muutoin suoriteta jäsenelle tämän työsuhteen päättyessä, vaan ne jaetaan vasta rahaston purkautuessa. Ennen kuin varat saadaan siirtää rahastosta, sen velat olisi kuitenkin maksettava tai niistä olisi asetettava velkojan hyväksymä vakuus, jollei velkojien kanssa muuta sovitaisi.

Pykälän 2 momentin säännöksellä turvattaisiin vähemmistöön jääneiden siirtyvien henkilöiden oikeudet antamalla heille oikeus vaatia rahasto-osuutensa suorittamista itselleen uuteen rahastoon siirtämisen sijasta. Edellytyksenä olisi, että siirtyvä henkilö on äänestyksessä vastustanut rahasto-osuuksien siirtämistä ja että vaatimus suorituksesta on esitetty rahaston hallitukselle 30 päivän kuluessa siitä, kun ehdotus rahasto-osuuksien siirtämisestä on hyväksytty. Säännöksellä on tarkoitus turvata, etteivät järjestelystä johtuvat muutokset jäsenten oikeusasemassa vastoin heidän tahtoaan vähennä heidän jo saavuttamiaan oikeuksia. Suoritus tehtäisiin siten kuin 47 §:n 1 momentissa säädetään, minkä vuoksi se ei sisällä osuutta muihin eriin. Säännöksellä ei myöskään oikeuteta

siirtyvää jäsentä jättäytymään vastaanottavassa yrityksessä toimivan rahaston ulkopuolelle, johon hän työsuhteensa järjestelyjen perusteella kuuluu. Momentissa oleva viittaus 52 §:n 3 momenttiin merkitsee sitä, että oikeutta osuuksien nostoon ei olisi, jos rahaston jakautuminen tai sulautuminen tapahtuu saman konsernin sisällä.

54 §. *Oikeus säilyä rahaston jäsenenä eräissä konsernin sisäisissä yritysjärjestelyissä.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin, että eräissä konsernin sisäisissä yritysjärjestelytilanteissa yksittäinen työntekijä, joka kuuluu konsernin piirissä toimivaan henkilöstörahastoon, säilyttäisi jäsenyytensä rahastossa. Tämä olisi mahdollista, jos yrityksessä tai sen tulosyksikössä, jonne työntekijä siirtyy, ei ole rahastoa tai jonne ei perusteta rahastoa tässä luvussa säädetyllä tavalla. Edellytyksenä olisi, että hän siirtyisi 51 §:ssä tarkoitetun yritysjärjestelyn johdosta saman konsernin piirissä toimivaan yritykseen tai tulosyksikköön. Jäsenyyden säilyttämisen edellytyksenä olisi lisäksi, että työntekijä kuuluu edelleen sellaisen henkilöstörahastoeriä kerryttävän tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän piiriin, jota sovelletaan rahaston piiriin kuuluvassa tai kuuluvissa konsernin yrityksissä tai tulosyksiköissä. Jäsenyyden säilyttämisen tarkemmista ehdoista ja menettelytavoista olisi määrättävä henkilöstörahaston säännöissä. Oikeus liittyä henkilöstörahastoon ei perustuisi siten pelkästään lakiin, vaan siitä olisi oltava nimenomainen määräys myös rahaston säännöissä samoin kuin liittymisen tarkemmista ehdoista ja menettelytavoista. Säännöissä tulisi määrätä esimerkiksi siitä, minkä ajan kuluessa siirtymisestä työntekijän on ilmoitettava haluavansa säilyttää jäsenyytensä.

Jäsenyyden säilyttämisoikeus koskisi konsernin sisäisiin yritysjärjestelytilaisiin verrattavissa tilanteissa myös valtion virkamiehiä ja kunnan viranhaltijoita.

Pykälän 2 momentin mukaan jäsenyyden säilyttäneellä henkilöllä olisi henkilöstörahastossa samat oikeudet ja velvollisuudet kuin muilla jäsenillä. Rahaston jäsenyyden vapaaehtoisesti säilyttäneellä jäsenellä ei olisi oikeutta erota rahastosta eikä nostaa rahasto-osuuttaan sen aikaisemmin kuin muillakaan rahaston jäsenillä. Siinä tilanteessa, ett-

ei jäsen enää kuuluisi sellaisen palkkiojärjestelmän piiriin, josta voitaisiin siirtää palkkioita hänen rahasto-osuuteensa, edellytykset jäsenyyden jatkumiselle puuttuisivat. Tässä tilanteessa koko rahasto-osuus olisi maksettava hänelle samalla tavalla, kuin jos hänen työsuhteensa olisi päättynyt irtisanoutumisen johdosta.

Rahaston tehtävänä olisi ilmoittaa jäsenyytensä säilyttäneen työntekijän nimi hänen työnantajayritykselleen, jonka rahastolle tarpeellisten tietojen tietojenantovelvollisuudesta säädettäisiin erikseen 58 §:ssä.

8 luku. Henkilöstörahaston purkamisen

Luvussa säädettäisiin henkilöstörahastoon liittyvistä purkamismenettelyistä ja purkamisen perusteista sekä varojen jaosta purkamistilanteissa.

55 §. *Neuvottelut purkamisesta.* Henkilöstörahasto voi milloin tahansa päättää 22 §:ssä säädetyllä kahden kolmasosan äänen enemmistöllä purkautua. Myös yritys voi päättää luopua pysyvästi henkilöstörahastoeriä kerryttävästä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä, minkä vuoksi rahaston toimintaedellytykset lakkaavat. Purkaminen on keskeinen jäsenten oikeuksiin liittyvä kysymys, jolla on huomattavia seurauksia. Tämän vuoksi ehdotetaan voimassa olevan lain mukaisesti, että jos yritys suunnittelee henkilöstörahastoerästä luopumista taikka henkilöstörahaston purkamista, asia tulisi käsitellä yhteistoimintamenettelyssä ennen päätöksentekoa samoin kuin rahastoa perustettaessa. Yhteistoimintamenettelyistä säädettäisiin 9 §:ssä.

56 §. *Purkamisperusteet.* Pykälässä säädettäisiin perusteista, joilla henkilöstörahasto olisi purettava. Kun yritys puretaan tai katsotaan purkautuneeksi tai se asetetaan konkurssiin tai kun virasto lakkautetaan taikka kunnan tai kuntayhtymän toiminta lakkaa, rahaston edellytykset jatkaa toimintaansa ovat rauenneet. Kunta-alalla toiminta voi lakata muun muassa, kun kunta liitetään toiseen kuntaan tai kun kuntayhtymä puretaan. Tämän vuoksi rahasto olisi purettava pykälän 1 momentin 1–4 kohdan mukaan.

Henkilöstörahasto olisi purettava momentin 5 kohdan mukaan myös, jos se ei täyt-

tässä laissa asetettuja vaatimuksia eikä asian-tilaa ole korjattu yhteistoiminta-asiamiehen asettamassa määräajassa. Tämä aika voisi olla enintään kolme vuotta. Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 9 §:ssä säädetään yhteistoiminta-asiamiehen valtuuksista määrätä rahaston hallitus ryhtymään toimiin oikeus- ja aikansaamiseksi ja vaatia tuomioistuinta asettamaan määräyksen tehosteeksi uhkasakko. Momentin 6 kohdan mukaan henkilöstörahaston kokous voi myös muutoin päättää rahaston purkamisesta. Purkamisen ei tällöin edellytä perusteita, mutta asiasta olisi käytävä 55 §:ssä tarkoitetut neuvottelut.

Jollei henkilöstörahaston kokous ole tehnyt päätöstä rahaston purkamisesta 1 momentin 1—5 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa, yhteistoiminta-asiamies voisi päättää rahaston purkamisesta pykälän 2 momentin mukaan. Kysymys on siinä määrin poikkeustilanteesta, että valtuussäännös olisi tarkoituksenmukaisinta säilyttää voimassa olevan lain mukaisesti henkilöstörahastolaissa, vaikka yhteistoiminta-asiamiehen tehtävistä säädetään muutoin yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa.

57 §. Selvityksen toimittajat ja selvitysmenettely. Kun päätös henkilöstörahaston purkamisesta on tehty, rahaston hallituksen tehtävänä olisi huolehtia pykälän 1 momentin mukaan selvitystoimista voimassa olevan lain mukaisesti. Rahaston kokouksella olisi mahdollisuus päättää myös muusta tavasta, kuten esimerkiksi yhdestä tai useammasta erillisestä selvitysmiehestä. Silloin rahaston kokous valitsisi selvitysmiehet hallituksen tilalle. Myös yhteistoiminta-asiamies voisi katsoa, että yhden tai useamman selvitysmiehen määrääminen on tarpeellista. Tällainen selvitysmies tulisi aina hallituksen tilalle. Selvitysmiehiin sovellettaisiin, mitä hallituksesta ja sen jäsenistä säädetään. Heidän valtuutensa ja vahingonkorvausvastuunsa määräytyisivät kuten hallituksen jäsenten. Tämän vuoksi selvityksen toimittajista olisi tehtävä myös ilmoitus henkilöstörahastorekisteriin. Koska selvitysmiesten toiminta liittyy vain rahaston purkamiseen, rajoittuisi heidän toimivaltansa varsinaisiin selvitystoimiin, joista säädettäisiin 2 momentissa ja 58 §:ssä.

Koska selvitystointen tarkoitus olisi saattaa rahaston omaisuus sellaiseen tilaan, että se

voidaan jakaa rahaston jäsenille, olisi selvitysmiesten ryhdyttävä toimiin muuttaakseen sijoitukset rahaksi. Selvityksessä tulisi henkilöstörahaston varat muuttaa rahaksi niin pian kuin se rahaston jäsenten etua loukkaamatta olisi mahdollista, maksaa rahaston velat sekä menetellä muuhun kuin jäsenosuuspääomaan kuuluvien pääomaerien kanssa siten kuin niistä on purkautumisen varalta sovittu. Yritykseen tehtyjen sijoitusten purkaminen, jos kysymyksessä ei ole pörssi-yhtiö, saattaa vaatia pitkiä neuvotteluja eri tahojen kanssa, ennen kuin jäsenten etujen kannalta saavutetaan tyydyttävä ratkaisu. Tämä ei kuitenkaan saisi pitkittää menettelyä esimerkiksi osakkeiden arvonnousun toivossa. Toisaalta menettelyssä voidaan kuitenkin ottaa huomioon jäsenten edut silloin, kun nopea realisaatio saattaa vaikuttaa kauppahintaan. Sitä mukaa kuin käteisvaroja kertyy, olisi myös rahaston velkoja maksettava. Rahaston tuntemattomille velkojille olisi pyydettävä julkinen haaste paitsi silloin, kun on ilmeistä, ettei velkojia ole.

58 §. Varojen jako. Pykälän 1 momentin mukaan selvitystoimista huolehtineiden hallituksen jäsenten tai selvitysmiesten tehtävänä olisi tehdä ehdotus henkilöstörahaston varojen jakamiseksi jäsenten kesken, laatia kertomus selvitystoimista ja kutsua rahaston ylimääräinen kokous selvitystilan aikana koolle, jollei päätöstä voida tehdä varsinaisessa kokouksessa. Rahaston kokous voisi päättää myös selvitysmiesten vaihtamisesta. Jos yhteistoiminta-asiamies on asettanut selvitysmiehen, ei rahaston kokous asian luonteesta johtuen voisi vapauttaa tällaista selvitysmiestä.

Pykälän 2 momentin mukaan viimeisessä henkilöstörahaston kokouksessa hyväksyttäisiin jakoehdotus ja rahaston varat voitaisiin jakaa jäsenille hyväksytyt ehdotuksen mukaan. Muita kuin jäsenosuuspääomaa vastaavia varoja koskeva jakoehdotus katsottaisiin hyväksytyksi vain, jos sitä on kokouksessa kannattanut vähintään kaksi kolmasosaa annetuista äänistä. Tämän määränemmistövaatimusta koskevan säännöksen tarkoitus on, että jako tapahtuu suosimatta ketään jäsentä tai henkilöstöryhmää toisten kustannuksella.

Henkilöstörahasto katsottaisiin 3 momentin mukaan lopullisesti purkautuneeksi, kun kaikki rahaston varat on jaettu. Purkautumi-

sesta olisi selvitysmiesten tai hallituksen annettava ilmoitus yhteistoiminta-asiamiehelle henkilöstörahasrekisteriin tehtävää merkintää varten.

9 luku. Erinäiset säännökset

Luvussa säädettäisiin yritysten tietojenanto-velvollisuudesta, esteellisyydestä, salassapito- ja vahingonkorvausvelvollisuudesta sekä lain valvonnasta.

59 §. Yritysten ja rahaston tietojenanto-velvollisuus. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia. Siinä säädettäisiin yrityksen velvollisuudesta antaa henkilöstörahasolle kaikki ne tiedot, joita tarvitaan rahaston perustamiseen, jäsenrekisterin ylläpitämiseen, rahasto-osuuksien laskentaan ja maksamiseen sekä rahaston muuhun hallintaan.

Pykälän *1 momentin* mukaan jos henkilöstörahasen jäsenenä on ulkomaisen yrityksen työntekijöitä, suomalainen emoyritys tai Suomessa rekisteröity sivuliike olisivat velvollisia huolehtimaan siitä, että rahasto saa tarvitsemansa tiedot. Jos rahastossa on 54 §:ssä tarkoitettuja jäseniä, tietojenanto-velvollisuus olisi heidän työnantajayrityksillään. Säännös on tarpeen, koska näiden jäsenten työnantajayritykset eivät ole mukana rahastossa, eikä pykälässä säädetty tietojenanto-velvollisuus muutoin koskisi niitä.

Pykälän *2 momentin* mukaan vastaavasti henkilöstörahasen velvollisuutena olisi antaa yritykselle jäsenen rahasto-osuutta koskevat tarvittavat tiedot, jos jäsen käyttäisi 37 §:ssä säädettyä oikeutta nostaa osuutensa henkilöstörahasoerästä käteisenä. Näin ollen rahastolla olisi lakisääteinen velvollisuus antaa yritykselle tietoja rahaston jäsenen osuuksista. Säännös on tarpeen myös rahaston jäsenen yksityisyyden suojan sääntelyn kannalta, koska muutoin työnantajayrityksellä ei olisi oikeutta saada näitä tietoja.

60 §. Esteellisyys. Pykälässä säädettäisiin jäsenten ja hallituksen jäsenten esteellisyydestä sekä rahaston kokouksessa että sen hallinnossa. Tilintarkastajien esteellisyydestä säädetään tilintarkastuslaissa. Hallituksen jäsenenä voi olla myös yrityksen johtoon kuuluva henkilö, joka ei ole rahaston jäsen.

Pykälän *1 momentin* mukaan jäsen ei saisi osallistua sellaisen asian käsittelyyn, joka

koskee hänen ja henkilöstörahasen välistä sopimusta tai muuta asiaa, jossa hänen yksityinen etunsa saattaa olla ristiriidassa rahaston edun kanssa.

Hallituksen jäsen tai muu henkilö, jolle on uskottu henkilöstörahasen hallintoon kuuluva tehtävä, ei saisi pykälän *2 momentin* mukaan osallistua tilintarkastajan valintaan tai erottamiseen taikka tilinpäätöksen vahvistamista tai vastuuvapauden myöntämistä koskevan asian käsittelyyn silloin, kun se koskee hallintoa, josta hän on vastuussa.

61 §. Salassapitovelvollisuus. Henkilöstörahasen hallinnoinnissa on mahdollista, että rahaston toimielimen jäsen tai varajäsen taikka sen toimihenkilö saa tietoonsa yritystä tai sen jäseniä koskevia luottamuksellisia tietoja, minkä vuoksi salassapitovelvollisuutta koskeva säännös on tarpeen suojaamaan toisaalta työntekijän yksityisyyden suojaa ja toisaalta yritystä asioissa, joissa tietojen salassapidolla on merkitystä yrityksen elinkeinotoiminnalle. Vuorovaikutuksellisen yhteistoiminnan kannalta säännöksen tulee kuitenkin rajoittaa suhteellisuus- ja kohtuullisuusnäkökohdat huomioon ottaen välttämättömään. Salassapitovelvollisuussäännökset olisivat erityissäännöksiä suhteessa työsopimuslakiin ja ne koskisivat vain henkilöstörahasen tehtävien hoitamisen yhteydessä saatuja salassa pidettäviä tietoja. Näiden tietojen käsittely ei tapahdu työsopimuksen velvoitteiden johdosta. Työntekijän liike- ja ammatillisuuksien ilmaisukiellosta säädetään työsopimuslain 3 luvun 4 §:ssä ja sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain (1061/1978) 4 §:ssä. Virkamiesten ja viranhaltijoiden osalta asiasta säädetään viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999).

Pykälän *1 momentin 1 kohdan* mukaan salassa olisi pidettävä työnantajayrityksen liike- tai ammatillisuutta koskevat tiedot. Liike- ja ammatillisuuksia ei ole yksityiskohtaisesti määritelty lainsäädännössä, mutta niillä tulee olla objektiivisesti arvioiden merkitystä työnantajalle. Ne voivat olla muun muassa taloudellisia ja teknisiä tietoja tai tietoja tuotantomääristä. Liike- ja ammatillisuuksiin kuuluvat myös yrityksen sopimuksia, markkinointia tai hintapolitiikkaa koskevat tiedot.

Momentin 2 kohdan mukaan salassa olisi pidettävä myös sellaiset työnantajayrityksen taloudellista asemaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia. Siten sellaiset yrityksen taloudellista asemaa koskevat tiedot, jotka ovat jonkun muun lain nojalla julkisia, eivät ole salassa pidettäviä. Esimerkiksi viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain mukaan salassapitosäännös ei suojaa elinkeinonharjoittajan taloudellisia etuja aina ja kaikissa tilanteissa. Koska kohdassa tarkoitettujen salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluvien asioiden määrä olisi kuitenkin melko laaja, salassapitovelvollisuuden lisäedellytyksenä olisi, että asioiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritystä tai tämän liike- ja sopimuskumppania. Tällaisen tiedon salassapitoa arvioitaessa salassapitovelvollisen olisi otettava huomioon, kuinka työnantajayrityksen kannalta arkaluonteisesta asiasta on kysymys ja voiko tiedon ilmaisemisella lisätä vaaraa, että sitä käytetään yrityksen kannalta esimerkiksi sisäpiiritietona väärin.

Lisäksi momentin 3 kohdan mukaan salassa pidettäviä olisivat yksityisyyden suojaan liittyen yksityisen henkilön taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot. Näiden tietojen salassapitoon liittyisi myös henkilön oikeus määrätä häntä koskevien tietojen käsittelystä, sillä tiedot eivät olisi salassa pidettäviä, jos henkilö, jonka suojaksi salassapitovelvollisuudesta on säädetty, on antanut suostumuksensa tietojen luovuttamiseen.

Henkilöstörahastoja voitaisiin perustaa myös valtion virastoihin ja laitoksiin sekä kuntiin ja kuntayhtymiin. Näiden toimintaa koskee viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettu laki, jonka 24 §:ssä säädetään salassapitovelvollisuudesta. Ehdotettu säännös olisi osittain päällekkäinen siitä, mitkä asiakirjat säädettäisiin tässä laissa salassa pidettäviksi. Tämä ei ole tarkoituksenmukaista. Siksi pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että virkamiehen, viranhaltijan ja muun viranomaisessa toimivan salassapitovelvollisuudesta olisi voimassa, mitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa ja muualla laissa säädetään. Vaikka kysymys on rahastossa toimivista viraston tai laitoksen taikka kunnan tai kuntayhtymän palvelukses-

sa olevista, käsittelevät he salassa pidettäviä tietoja, jotka koskevat työnantajavirastoa tai laitosta taikka kuntaa ja kuntayhtymää ja niiden henkilöstöjä.

Salassapitovelvollisuuden rikkominen tulisi rangaistavaksi 3 momentin mukaan rikoslain (39/1889) säännösten mukaan. Rangaistus salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomittaisiin rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan salassapitorikkomuksesta, jollei teko ole rangaistava rikoslain 40 luvun 5 §:n mukaan virkasalaisuuden rikkomisena tai tuottamuksellisena virkasalaisuuden rikkomisena tai siitä muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta. Säännös vastaisi rangaistusasteikoltaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain vastaavaa säännöstä.

62 §. Vahingonkorvausvelvollisuus. Pykälässä säädettäisiin voimassa olevan lain ja yleisten yhteisöoikeudellisten periaatteiden mukaisesti henkilöstörahaston hallituksen jäsenen ja toimihenkilön vastuusta. Rahaston hallituksen jäsen ja toimihenkilö olisi velvollinen korvaamaan pykälän 1 momentin mukaan vahingon, jonka hän toimessaan on aiheuttanut rahastolle tahallaan tai tuottamuksesta. Vahingonkorvausvelvollisuus syntyisi myös siitä, jos hän on rikkonut henkilöstörahastolakia tai rahaston sääntöjä ja aiheuttanut siten vahinkoa.

Pykälän 2 momentin mukaan myös henkilöstörahaston jäsen olisi velvollinen korvaamaan rahastolle, toiselle jäsenelle tai muulle henkilölle aiheuttamansa vahingon, jos hän on aiheuttanut sen myötävaikuttamalla lain tai rahaston sääntöjen rikkomiseen. Passiivisena pysyminen ei synnyttäisi vastuuta. Edellytyksenä vastuun syntymiselle olisi lisäksi, että hän on aiheuttanut vahingon tahallisesti tai törkeästi tuottamuksesta.

Pykälän 3 momentin mukaan vahingonkorvauksen sovittelusta ja vastuun jakautumisesta, kun vahingonkorvausvelvollisia on useampia, olisi voimassa, mitä vahingonkorvauslain (412/1974) 2 ja 6 luvussa on säädetty. Pykälän 4 momentissa olisi viittaus työ-sopimuslain säännöksiin vahingonkorvauksen määräytymisperusteista, kun vahinkoa on aiheuttanut henkilöstörahastoon työsuhteessa oleva henkilö.

63 §. Valvonta. Lain noudattamista valvoisi pykälän *1 momentin* mukaan yhteistoiminta-asiamies siten kuin yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa säädetään. Henkilöstörahaston tulisi *2 momentin* mukaan toimittaa valvontaa varten neljän kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä yhteistoiminta-asiamiehelle jäljennökset tuloslaskelmasta ja taseesta liitteineen, taseerittelystä sekä toiminta- ja tilintarkastuskerptomuksista. Aika lyhenisi kahdella kuukaudella voimassa olevaan lakiin verrattuna.

Pykälän *3 momentin* mukaan valtioneuvoston asetuksella annettaisiin säännökset yhteistoiminta-asiamiehelle rahaston valvontaan varten toimitettujen ja hänen hankkimisensa asiakirjojen arkistoinnista.

64 §. Kirjanpitolautakunnan ohjeet ja lausunnot. Kirjanpitolautakunta voisi antaa voimassa olevan lain mukaisesti lausuntoja ja ohjeita henkilöstörahaston tilinpäätöksestä sekä siitä, miten kirjanpitolakia on sovellettava henkilöstörahaston tilinpäätökseen ja sen laatimiseen. Kirjanpitolautakunta voisi antaa, paitsi kirjanpitovelvolliselle henkilöstörahastolle, myös viranomaisena toimivalle yhteistoiminta-asiamiehelle toimivaltaansa kuuluvissa asioissa lausuntoja, joita tämä tarvitsee rahastojen toiminnan valvontaa varten. Pykälässä olisi asia koskeva viittaus kirjanpitolain 8 luvun 2 §:ään.

10 luku. Voimaantulo

65 §. Voimaantulo. Pykälään sisältyisi tavomainen voimaantulosäännös. Samalla kumottaisiin voimassa oleva henkilöstörahas- tolaki siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

66 §. Siirtymäsäännökset. Toiminnassa oleville henkilöstörahastoille tulisi varata riittävä aika toteuttaa tarvittavat sääntömuutokset siten, että niiden toteuttaminen voi tapahtua lisäämättä niiden hallintokuluja. Siksi pykälän *1 momentissa* ehdotetaan, että lain tultua voimaan rahaston säännöt tulisi muuttaa vastaamaan tätä lakia viimeistään lain voimaantuloa seuraavassa henkilöstörahaston säännöissä määrättyssä kolmannessa rahaston kokouksessa. Lisäksi säännöksen *2 momentissa* todettaisiin, että jos muussa laissa viitataan

vanhan lain säännöksiin, olisi niiden sijasta sovellettava tätä lakia.

Voimassa olevan lain 14 a §:n mukaan oikeus liittyä henkilöstörahaston jäseneksi saman konsernin sisällä tilanteessa, jossa konsernin yrityksessä tai tulosyksikössä, jonka palveluksessa jäsen on, ei ole rahastoa, on ehdotettuja säännöksiä laajempi. Myös yrityksen sellaiset toimitusjohtajat, jotka eivät ole työsuhteessa yritykseen, ovat voineet olla rahaston jäseniä ilman säännöissä olevaa määräystä. Tämän vuoksi pykälän *3 momentissa* ehdotetaan, että vanhan lain 14 a §:n mukaan liittyneet jäsenet ja edellä tarkoitetut toimitusjohtajat säilyttäisivät jäsenyytensä rahastossa työsuhteensa tai työnsä päättymiseen asti, jollei rahaston säännöissä muuta määrätä. Uudella lailla ei siten puututtaisi tällaisten jäsenten saavuttamaan oikeudelliseen asemaan.

1.2 Lakiehdotukset 2—5

Ne lakeihin sisältyvät säännökset, joissa viitataan voimassa olevan henkilöstörahastolain säännöksiin, pyritään uudistuksen yhteydessä muuttamaan siten, että niissä viitattaisiin uuden henkilöstörahastolain vastaaviin säännöksiin. Tässä jaksossa mainittuihin lakeihin ei ehdoteta tehtäväksi muita muutoksia. Kysymys on näiltä osin teknisistä muutoksista.

Seuraavissa lainkohdissa olevia viittaus- säännöksiä ehdotetaan muutettavaksi: yhteis- toiminnasta yrityksissä annetun lain 19 §:n 5 kohta (lakiehdotus 2), osuuskuntalain 8 luvun 7 §:n 2 momentti (lakiehdotus 3), valtion liikelaitoksista annetun lain 10 §:n 2 momentin 9 kohta (lakiehdotus 4) ja elinkeinotulon verottamisesta annetun lain (360/1968) 8 §:n 1 momentin 14 kohta (lakiehdotus 5).

1.3 Lakiehdotukset 6—11

Sosiaaliturvaa koskevissa laeissa säädetään sosiaaliturvan piiriin oikeuttavista tuloista ja ansioista, joita ei oteta huomioon laskettaessa etujen määrää. Etuudessa huomioon otettavana vastikkeena työstä ei pidetä muun muassa henkilöstörahastolaissa tarkoitettuja voittopalkkioita, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai nostettu käteisenä, tai henkilös-

törahastosta nostettua rahasto-osuutta. Vastaavina ansioina, joita ei oteta huomioon etujen määrää laskettaessa, pidetään myös sellaisia muita voittopalkkioita, jotka vastaavat henkilöstörahastolaissa tarkoitettuja voittopalkkioita, vaikka yrityksessä ei olekaan henkilöstörahastoa. Säännökset perustuvat lähinnä siihen, että voittopalkkiota ei niiden määräytymisperusteiden johdosta pidetä selkeänä vastikkeena työntekijän nimenomaan tekemästä työstä, vaikkakin ne liittyvät työsuhteesta saataviin etuuksiin. Voittopalkkioista ei myöskään makseta sosiaalivakuutusmaksuja.

Sen sijaan tulospalkkiot ovat ansiosidonnaisia sosiaalietuuksia kartuttavia ansioita, koska niiden suuruuden on katsottu määräytyvän koko yrityksen tuloksen, työntekijäryhmän, työyksikön tai työntekijän tuloksen perusteella. Näiden palkkioiden suuruuteen työntekijä voi vaikuttaa omalla työpanoksellaan, minkä vuoksi palkkiot on katsottu vastikkeeksi työntekijän tekemästä työstä. Tulospalkkioista maksetaan myös sosiaalivakuutusmaksut.

Ehdotetussa henkilöstörahastolaissa rahastoon siirrettävien palkkioiden määritelmät laajennettaisiin kattamaan voittopalkkioiden lisäksi myös tulospalkkiot. Tämän vuoksi voimassa olevia säännöksiä etuutta kartuttavista työansioista ja vakuutusmaksun perusteena olevista työansioista ehdotetaan tältä osin muutettaviksi. Edellä mainittuja säännösmuutoksia ehdotetaan sairausvakuutuslakiin (lakiehdotus 6), työntekijän eläkelakiin (lakiehdotus 7), merimieseläkelakiin (lakiehdotus 8), kunnalliseen eläkelakiin (lakiehdotus 9), työttömyysetuuksien rahoituksesta annettuun lakiin (lakiehdotus 10) ja tapaturmavakuutuslakiin (lakiehdotus 11). Vastavat muutokset on tarkoitus toteuttaa myös valtion eläkelaisissa.

Henkilöstörahastolaissa tarkoitettujen henkilöstörahastoerät ja niiden lisäosat, jotka on siirretty henkilöstörahastoon, tai henkilöstörahastosta nostettujen rahasto-osuudet eivät olisi koskaan etuuteen oikeuttavia ansioita riippumatta siitä, onko etuus maksettu rahastoon voitto- tai tulospalkkion perusteella. Tämä olisi perusteltua, koska rahastosta nostettavien osuuksien verotuskohtelakin poikkeaa ansiotulojen verotuksesta ja koska osuuksia oli-

si lähes mahdoton hallinnoida eri tavoin riippuen palkkioiden määräytymisperusteista. Säännöksen johdosta sellaiset palkkiot, joiden perusteella ei sosiaalietuuksia kartu, lisääntyisivät jossain määrin. Asiasta säädetäisiin samanasaisesti sairausvakuutuslain 11 luvun 2 §:n 4 momentin 9 kohdassa, työntekijän eläkelain 70 §:n 3 momentin 9 kohdassa, merimieseläkelain 78 §:n 3 momentin 9 kohdassa, kunnallisen eläkelain 68 §:n 3 momentin 9 kohdassa. Työttömyysturvalain 6 luvun 4 §:n 2 momentin mukaan ansiopäivärahan perusteena olevana palkkana otetaan huomioon palkka ja muu ansiotulona pidettävä vastike, joka on maksettu korvauksena työstä. Valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin vakiintuneesta palkkatulosta ja siinä huomioon otettavista tuloista. Työttömyysetuutta määrättäessä huomioon otettavasta tulosta annettun valtioneuvoston asetuksen (1332/2002) 3 §:n 11 kohdan mukaan päivärahan perusteena olevaa palkkaa määrättäessä ei oteta huomioon henkilöstörahastolta saatua tuloa. Koska päivärahan perusteena olevasta palkasta säädetään asetuksella, työttömyysturvalain säännöksiä ei ole tarpeen muuttaa.

Lakisäätteisessä tapaturmavakuutuksessa vain vakuutusmaksun perusteeksi luettavia työansioita koskeva säännös on yhdenmuikaistettu muiden sosiaalivakuutusjärjestelmien edellä mainittua sisältöä vastaavaksi. Sen sijaan ansionmenetyskorvauksessa otetaan huomioon vain veron ennakonpidätyksenalaiseksi katsottava palkka tai muu suoritettusta työstä vastikkeeksi katsottava veronalainen etu. Tapaturmavakuutuslain ansionmenetyskorvaukseen luettavien ansioiden määrittelyä koskevan säännöksen yhdenmuikaistaminen muun sosiaalivakuutuslainsäädännön kanssa on parhaillaan vireillä sosiaali- ja terveysministeriössä tapaturmavakuutus- ja ammattitaitilainsäädännön kokonaisuudistuksen yhteydessä. Siksi tapaturmavakuutuslakiin ehdotetaan tehtäväksi edellä mainitut muutokset vain siltä osin kuin kysymys on vakuutusmaksuun vaikuttavista etuuksista. Ansionmenetyskorvauksen osalta ehdotettujen muutosten vaikutus otettaisiin huomioon tapaturmavakuutuslain 28 a §:ssä olevan säännöksen tulkinnan kautta.

Henkilöstörahastolaisissa tarkoitetut henkilöstörahastoerät ja niiden lisäosat, jotka on siirretty henkilöstörahastoon, tai henkilöstörahastosta nostetut rahasto-osuudet eivät myöskään olisi vakuutusmaksujen perusteena. Tästä ehdotetaan säädettäväksi työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 §:n 2 momentin 9 kohdassa ja tapaturmavakuutuslain 35 b §:n 2 momentin 9 kohdassa. Työntekijän eläkelain 152 §:n 4 momentin mukaan vakuutusmaksun perusteena oleva työansio määräytyy työntekijän eläkelain 70 §:n perusteella, merimieseläkelain 141 §:n 1 momentin mukaan eläkevakuutusmaksun perusteena oleva työansio määräytyy merimieseläkelain 78 §:n mukaisesti ja kunnallisen eläkelain 133 §:n 2 momentin mukaan vakuutusmaksun perusteena oleva työansio määräytyy 68 §:n mukaisesti. Siten edellä ehdotetut muutokset eläkkeen perusteena oleviin työansioihin koskisivat vastaavasti myös eläkevakuutusmaksun perusteena olevia työansioita.

Sairausvakuutuslain mukaisten työtuloon perustuvien maksujen perusteena oleva palkkatulo määräytyy kaikkien henkilöstörahastoon maksettavien erien ja rahastosta nostettavien erien osalta samoin perustein kuin sairausvakuutuslain mukaisten päivärahaetuuksien perusteena oleva palkkatulo. Sairausvakuutuksen päivärahamaksun ja työnantajan sairausvakuutusmaksun maksuperusteita koskevissa säännöksissä viitataan sairausvakuutuslain 11 luvun 2 §:n 4 momenttiin. Näitä sairausvakuutuslain 18 luvun 15 §:n 2 momentissa ja työnantajan sosiaaliturvamaksusta annetun lain (366/1963) 4 §:n 3 momentissa olevia viittaussäännöksiä ei ole tarpeen muuttaa sairausvakuutuslain 11 luvun 2 §:ään ehdotettujen muutosten johdosta.

Sairausvakuutuslain mukainen sairaanhoitomaksu määrätään vakuutetun kunnallisverotuksessa verotettavan tulon perusteella. Maksu määrätään siten kaikkien ansiotuloina verotettavien henkilöstörahastoerien perusteella. Sairausvakuutuslain 18 luvun 14 §:ssä olevaa säännöstä sairaanhoitomaksun maksuperusteesta ei ole tarpeen muuttaa.

Sen sijaan henkilöstörahastolain 37 §:ssä säädetty käteisenä nostettu henkilöstörahastoerä tai sen lisäosa luettaisiin sellaiseksi työstä maksettavaksi vastikkeeksi, joka otet-

taisiin myös huomioon etuuden perusteena. Sillä ei olisi merkitystä, määräytyykö palkkio henkilökohtaisena palkkiona tai rahaston sääntöjen mukaisena. Niistä olisi myös maksettava etuuksia vastaavat sosiaaliturvamaksut.

Tästä pääsäännöstä olisi yksi poikkeus, josta säädettäisiin edellä mainittujen lainkohtien uudessa 10 kohdassa, jolloin nykyinen 10 kohta siirtyy 11 kohdaksi ja 11 kohta 12 kohdaksi. Työstä pidettävänä vastikkeena ei edelleenkään pidettäisi sellaisia käteisenä nostettuja henkilöstörahastoeria tai niiden lisäosia, jotka on nostettu käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määräytynyt yrityksen kannattavuuden ja muita toiminnan tehokkuutta mittaavien tekijöiden perusteella. Kysymys olisi voimassa olevan lain mukaisista voittopalkkioista, joista ei nykyisinkään kerry sosiaaliturvaa. Säännöstä on perusteltu sillä, että palkkion suuruuteen vaikuttavat muutkin tekijät kuin yksilön omat panokset. Sosiaalietuuksia kartuttavina ansioina ei siten edelleenkään pidettäisi sellaisia henkilöstörahastolain mukaan käteisenä nostettuja palkkioita, jotka järjestelmän mukaisesti lasketaan yhteen ja siirretään yhtenä rahasummana rahastolle ja jotka jaetaan rahaston sääntöjen mukaisesti kunkin jäsenen rahastosuudeksi. Tämän lisäksi edellytettäisiin, että palkkion tulisi määräytyä voimassa olevien lakien mukaisesti voittopalkkion perusteella. Tällaisella palkkiolla tarkoitettaisiin rahasuoritusta, joka olennaiselta osin määräytyy yrityksen ulkoisen tai sisäisen tuloslaskelman mukaan käyttökatteesta tai toiminnan kannattavuutta mittaavasta tuloslaskelman erästä. Voittopalkkion sisältöön voisivat edellä sanotun lisäksi vaikuttaa myös muut yrityksen toiminnan tehokkuutta mittaavat tekijät, kuten tietyt tuotot ja kulut ja toimitusaikataulujen pitävyys.

Edellä mainittua poikkeussääntöä sovellettaisiin myös silloin, kun henkilöstörahastoerä tai sen lisäosa nostetaan käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona, joka määräytyy valtion viraston tai laitoksen soveltaman tulospalkkausjärjestelmän mukaisesti. Säännös vastaisi voimassa olevaa lakia. Tätä poikkeussäännöstä ehdotetaan sovellettavaksi myös kuntiin ja kuntayhtymiin

perustettaviin henkilöstörahastoihin. Näin olen koko julkinen sektori olisi kauttaaltaan samojen säännösten piirissä.

Vastaavasti muita voittopalkkioita koskevat voimassa olevat säännökset, joiden mukaan ansioita ei pidetä etuutta kartuttavina, tarkistettaisiin siten, että ne eivät olisi ristiin edellä kerrottujen ehdotusten kanssa. Näiltä osin muutokset eivät merkitsisi sisällöllisiä muutoksia. Muutokset tehtäisiin edellä mainittujen lainkohtien 11 kohtaan.

Lisäksi sairausvakuutuslain 11 luvun 2 §:n 5 momenttiin, työntekijän eläkelain 70 §:n 4 momenttiin, merimieseläkelain 78 §:n 4 momenttiin, kunnallisen eläkelain 68 §:n 4 momenttiin, työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 §:n 3 momenttiin ja tapaturmavakuutuslain 35 b §:n 3 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi tekniset tarkistukset lainsäädännön muutosten johdosta.

2 Tarkemmat säännökset ja määräykset

Henkilöstörahastolain 13, 14, 31 ja 63 §:ssä ehdotetaan annettavaksi valtioneuvostolle asetuksenantovaltuutus. Asetus koskisi lähinnä henkilöstörahaston rekisteröimistä koskevan perusilmoituksen sisältöä, henkilöstörahastorekisterin pitämistä ja sisältöä, henkilöstörahastorekisteriin tehtävän muutosten sisällön ja rahaston valvontaa varten yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettujen ja hänen hankkimiansa asiakirjojen arkistointia. Asetus ehdotetaan annettavaksi lain vahvistamisen yhteydessä.

3 Voimaantulo

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan vuoden 2011 alussa.

4 Suhde perustuslakiin ja sääntämisjärjestys

Henkilöstörahastolaissa edellytettäisiin laissa tarkemmin määriteltyä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmää, jonka mukaan henkilöstö osallistuu yrityksessä syntyvän tuloksen jakoon laissa ehdotetulla tavalla. Järjestelmä olisi vapaaehtoinen ja tulos- tai voittopalkkioiden suorittaminen riippuisi yrityksen tai vi-

ruston taikka laitoksen päätöksistä. Laissa ei asetettaisi mitään velvollisuutta suorittaa henkilöstörahastoeriä tai niiden lisäosia henkilöstölle. Lakiehdotus ei siten loukkaa perustuslain 15 §:ssä turvattua omaisuuden suojaa.

Henkilöstön osalta lakiin sisältyisi velvoite olla henkilöstörahaston jäsen, jos henkilöstö on päättänyt perustaa rahaston laissa säädetyn mukaisesti. Yhdistyslain (503/1989) 2 §:n 1 momentin mukaan laki ei koske yhteisöä, jonka tarkoituksena on voiton tai muun välittömän taloudellisen edun hankkiminen siihen osallisille taikka jonka tarkoitus tai toiminnan laatu muuten on pääasiassa taloudellinen. Tältä osin ehdotus on merkityksellinen perustuslain 13 §:n kannalta, jonka mukaan on turvattu sekä positiivinen että negatiivinen yhdistymisvapaus. Säännös koskee ensisijaisesti yhdistyslaissa tarkoitettuja aatteellisia yhdistyksiä (HE 309/1993 vp, s. 60). Henkilöstörahasto rinnastuu taloudelliseen yhteenliittymään. Perustuslain 13 §:n säätelämästä yhdistymisvapautta ei ole ulotettu tällaisiin yhteenliittymiin, minkä vuoksi taloudellisuonteisiin yhteisöihin liittyvästä jäsenyydestä voidaan säätää yhdistymisvapautta loukkaamatta tavallisella lailla (PeVL 17/2002 vp, s. 2).

Henkilöstörahasto on taloudellista toimintaa harjoittava oikeushenkilö, joka muodostetaan yrityksen tai vastaavan koko henkilöstön palkitsemiseksi. Kysymys on siten työ- tai virkasuhteeseen liittyvän edun sääntely- ja hallintajärjestelmästä. Rahaston jäsenillä on myös oikeus osallistua rahaston päätöksentekoon. Lisäksi ehdotetun lain 7 §:n mukaan henkilöstörahaston jäsenyydestä ei saa aiheutua henkilökohtaisia velvoitteita eivätkä jäsenet vastaa henkilökohtaisesti rahaston velvoitteista.

Henkilöstön asemaa on kuitenkin tarkasteltava myös perustuslain 15 §:ssä tarkoitettuna omaisuuden suojaan kannalta. Henkilöstörahastoerät ja niiden lisäosat kuuluvat omaisuuden suojaan turvaamaan varallisuuteen. Henkilöstörahaston jäsenyydestä huolimatta jäsenen oikeus määrätä henkilöstörahastoerien ja niiden lisäosien käytöstä on omistusoikeuden näkökulmasta turvattu saatavien erääntymisestä lukien ja samalla tavalla kuin muutkin vastaavat saatavat. Lakiehdotuksen

37 §:n mukaan henkilöstörahaston jäsenellä on lisäksi oikeus nostaa kulloinkin työnantajan suorittama henkilöstörahastoerä tai sen lisäosa käteisenä, jos työnantajan päättämä järjestelmä sen sallii. Tällöin henkilöstörahastoeräosuutta käsitellään ennakonpidätyksen ja sosiaaliturvamaksujen osalta samalla tavoin kuin muitakin työnantajan suorittamia voittopalkkioita tai tulospalkkioita. Ehdotus ei loukkaa perustuslaissa säädettyä omistusoikeuden suojaa.

Ehdotetun henkilöstörahastolain 66 §:n 2 momentissa on myös turvattu työsuhteen päättymiseen saakka sellaisten rahaston jäsenten jäsenyys, jotka ovat voimassa olevan lain mukaan voineet liittyä rahaston jäseniksi

tai jotka ovat rahaston jäseniä osakeyhtiön toimitusjohtajan ominaisuudessa, jos he ovat olleet samaan konserniin ja saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvien yritysten työntekijöitä, vaikka heidän työnantajajäsenyyksiensä ei olekaan perustettu rahastoa.

Edellä esitetyn johdosta katsotaan, että lakiehdotukset eivät loukkaisi perustuslaissa säädettyjä oikeuksia ja tämän vuoksi ne voitaisiin hyväksyä tavallisen lain säätämisyksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Henkilöstörahasolaki

Eduskunnan päätöksen mukaan säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on edistää koko henkilöstöä koskevien palkitsemisjärjestelmien käyttöä sekä siten parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä.

Lain tarkoituksena on myös parantaa työntekijän ja henkilöstön yhteistoimintaa ja henkilöstön taloudellisia osallistumismahdollisuuksia.

2 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *henkilöstörahasolla* henkilöstön omistamaa ja hallitsemaa rahastoa, jonka tarkoituksena on yrityksen sille suorittamien tulos- tai voittopalkkioerien ja muiden tämän lain mukaisten varojen hallinta;

2) *henkilöstörahasoerällä* rahasuoritusta, jonka enimmäismäärä määräytyy yhdenmu-
kaisten periaatteiden mukaan sekä sellaisen
kaikkia rahastoon kuuluvia jäseniä koskevan
tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän mukaan,
joka on otettu käyttöön henkilöstörahas-
ton piiriin kuuluvissa yrityksissä ja tulosityk-
sissä;

3) *henkilöstörahasoerän lisäosalla* raha-
suoritusta, josta kukin henkilöstörahas-
ton piiriin kuuluva yritys tai tulosityk-
sikkö voi päättää erikseen ja joka koskee päätöksen teh-

neessä yrityksessä tai tulosityksissä määrät-
tyä osaa koko henkilöstöstä ja jonka enim-
mäismäärä voi olla vuodessa enintään lisä-
osaa saavien jäsenten kuukauden palk-
kasumma tai kunkin jäsenen kuukauden
palkka;

4) *henkilöstöryhmän edustajalla* yhteistoi-
minnasta yrityksissä annetussa laissa
(334/2007), yhteistoiminnasta valtion viras-
toissa ja laitoksissa annetussa laissa
(651/1988) ja työntekijän ja henkilöstön vä-
lisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa
laissa (449/2007) tarkoitettuja henkilöstön
edustajia.

3 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan yrityksen tai valtion
viraston taikka kunnan henkilöstön perusta-
maan Suomessa toimivaan henkilöstörahas-
toon ja:

1) suomalaiseen yritykseen tai sen tulosityk-
sikköön taikka sen ulkomaiseen tytäryrityk-
seen;

2) ulkomaisen yrityksen Suomessa rekiste-
roityyn sivuliikkeeseen;

3) valtion virastoon ja laitokseen tai sen tu-
losyksikköön;

4) valtion liikelaitoksista annetussa laissa
(1185/2002) tarkoitettuun liikelaitokseen tai
sen tulosityksikköön;

5) kuntaan ja kuntayhtymään tai sen tu-
losyksikköön;

6) Kansaneläkelaitokseen;

7) yliopistolaisissa (558/2009) tarkoitettuun
yliopistoon.

Yrityksellä tarkoitetaan yhteisöä, säätiötä
tai luonnollista henkilöä, joka harjoittaa ta-

loudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi.

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä ja yrityksestä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan sekä valtion virastoon ja laitokseen, kuntaan ja kuntayhtymään, Kansaneläkelaitokseen sekä yliopistoon, jollei toisin säädetä.

4 §

Lain soveltaminen konsernissa

Tätä lakia sovelletaan myös samaan konserniin kuuluvaan kahteen tai useampaan yritykseen ja niiden henkilöstöjen perustamaan yhteiseen henkilöstörahastoon. Konsernin henkilöstörahastoon voi kuulua myös samaan konserniin kuuluvan ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen henkilöstö ja ulkomaisen tytäryrityksen henkilöstö, jos sen emoyritys on suomalainen.

Lakia sovelletaan lisäksi kahteen tai useampaan valtion virastoon ja laitokseen taikka kuntaan ja kuntayhtymään ja niiden henkilöstöjen perustamaan yhteiseen henkilöstörahastoon.

5 §

Perustamisen edellytykset

Tässä laissa tarkoitettu henkilöstörahasto voidaan perustaa vain, jos yrityksen tai sen tulosityksikön työsuhteessa olevien henkilöiden määrä on säännöllisesti vähintään kymmenen ja yrityksen liikevaihto tai sitä vastaava tuotto on rahastoa perustettaessa vähintään tilintarkastuslain (459/2007) 4 §:n 2 momentin 2 kohdassa säädetyn määräinen.

6 §

Jäsenet

Henkilöstörahastoon kuuluu yrityksen koko henkilöstö, jollei 16 §:stä muuta johdu.

Henkilöstörahaston jäsen voi olla myös 54 §:ssä tarkoitettu samaan konserniin kuuluvan yrityksen työntekijä.

7 §

Oikeuskelpoisuus

Henkilöstörahasto tulee oikeuskelpoiseksi rekisteröimisellä. Rahasto on erillinen oikeushenkilö, joka voi hankkia oikeuksia ja tehdä sitoumuksia sekä olla asianosaisena tuomioistuimessa ja muussa viranomaisessa.

Henkilöstörahasto saa harjoittaa vain tässä laissa tarkoitettua toimintaa.

Henkilöstörahaston jäsenet eivät vastaa henkilökohtaisesti rahaston velvoitteista eikä jäsenyyteen saa liittää henkilökohtaisia velvoitteita.

2 luku

Henkilöstörahaston perustaminen ja rahastoon liittyvät yrityksen muut päätökset

8 §

Perustamismenettely

Henkilöstörahaston perustamisessa noudatetaan jäljempänä tässä luvussa säädettyjä menettelytapoja:

- 1) neuvottelut henkilöstörahaston perustamisesta ja henkilöstörahastoeriä kerryttävästä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä;
- 2) yrityksen päätös 1 kohdassa tarkoitetusta palkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta;
- 3) henkilöstörahaston perustamiskokous ja sääntöjen hyväksyminen;
- 4) ilmoitus henkilöstörahaston rekisteröimiseksi;
- 5) henkilöstörahaston rekisteröinti.

9 §

Neuvottelut perustamisesta sekä henkilöstörahastoerästä ja sen muutoksista

Henkilöstörahastoa suunniteltaessa yrityksen ja sen henkilöstön on käsiteltävä henkilöstörahaston perustamista sekä henkilöstörahastoeriä kerryttävää tulos- tai voittopalkkiojärjestelmää ja sen määräytymisperusteita yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa

tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa taikka työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa säädetyllä tavalla.

Jos 1 momentissa tarkoitetut lait eivät tule sovellettaviksi, momentissa mainittuja asioita on käsiteltävä muulla yrityksen ja sen henkilöstön sopimalla tavalla. Jos henkilöstörahas- ton jäseniksi on tulossa ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia työntekijöitä, yrityksen on noudatettava vastaavia asianomaisessa maassa käytössä olevia menettelytapoja tai henkilöstön vaikutusmahdollisuudet on muu- toin turvattava.

Tässä pykälässä tarkoitettuja menettelyta- poja on noudatettava myös henkilöstörahas- toerän määrätymisperustetta muutettaessa.

10 §

Yrityksen päätökset

Yritys päättää henkilöstörahas- toerää kerryttävästä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta sekä henkilöstörahas- toerän lisäosasta.

Henkilöstörahas- toerää kerryttävää tulos- tai voittopalkkiojärjestelmää on sovellettava vii- meistään yrityksen toisena tilikautena henki- löstörahas- ton perustamisesta lukien.

Henkilöstörahas- toerän määrätymisperus- teista yrityksen on päätettävä viimeistään en- nen sen ajanjakson alkua, jolta henkilöstöra- has- toerä suoritetaan. Erityisestä syystä yritys voi pidentää tätä aikaa enintään kolmella kuukaudella. Määräaikoja ei kuitenkaan so- velleta yrityksen tehdessä päätöstä henki- löstörahas- toerän lisäosasta, sen perusteista tai kohdentumisesta.

11 §

Perustamiskokous

Henkilöstöryhmien edustajat laativat ehdo- tuksen henkilöstörahas- ton perustamisesta ja säännöistä sekä kutsuvat koolle henkilöstöra- has- ton perustamiskokouksen kirjallisella ko-

kouksutsulla tai muulla todistettavalla taval- la. Ehdotuksen laatijoiden on toimitettava kokouksutsu tuleville jäsenille tai heidän va- litsemilleen edustajille vähintään viikko en- nen kokousta.

Ennen henkilöstörahas- ton perustamista koskevaa päätöstä kokouksessa on hyväksyt- tävä henkilöstörahas- toelle säännöt.

Päätökset rahaston säännöistä ja sen perus- tamisesta voidaan hyväksyä, jos niitä on kannattanut vähintään kaksi kolmasosaa an- netuista äänistä.

Perustamiskokouksessa henkilöstörahas- tole on valittava hallitus ja tilintarkastajat, jois- ta vähintään yhden on oltava Keskuskauppa- kamarin tai kauppakamarin taikka julkishal- linnon ja –talouden tilintarkastuslautakunnan hyväksymä tilintarkastaja tai tilintarkastusyhtei- sö. Jos rahastolle on valittu vain yksi tilin- tarkastaja eikä tämä ole tilintarkastusyhteisö, rahastolle on valittava ainakin yksi varatilin- tarkastaja.

12 §

Säännöt

Henkilöstörahas- ton säännöissä on vähin- tään mainittava:

- 1) henkilöstörahas- ton nimi;
- 2) yritys tai sen tulosityksikkö, jossa henki- löstörahas- to toimii;
- 3) henkilöstörahas- ton kotipaikka;
- 4) periaatteet, joiden mukaan jäsen- ten osuudet henkilöstörahas- toerään määräytyvät;
- 5) mahdollisuus maksaa rahastolle henki- löstörahas- toerän lisäosaa;
- 6) rahasto-osuuden sidotun ja nostettavissa olevan osan määrätymisperusteet;
- 7) menettely rahasto-osuuksia nostettaessa;
- 8) milloin henkilöstörahas- ton kokous pide- tään ja miten kutsu toimitetaan;
- 9) varsinaisessa kokouksessa käsiteltävät asiat;
- 10) hallituksen jäsen- ten, tilintarkastajien ja mahdollisten valtuutettujen lukumäärä tai sen määrätymistapa ja toimikausi;
- 11) valtuutettujen valintamenettely;
- 12) henkilöstörahas- ton tilikausi.

13 §

Rekisteröinti-ilmoitus

Ilmoitus henkilöstörahaston rekisteröimiseksi (*perusilmoitus*) on tehtävä kirjallisesti yhteistoiminta-asiamiehelle.

Perusilmoituksesta ja sen liitteistä on käytävä ilmi:

- 1) henkilöstörahaston säännöt;
- 2) henkilöstörahaston postiosoite ja muut yhteystiedot;
- 3) selvitys siitä, että rahaston perustamisessa on menetelty 9—11 §:ssä tarkoitetulla tavalla;

4) hallituksen jäsenten ja nimenkirjoittajien täydelliset nimet ja kotikunnat sekä mahdollinen nimenkirjoitusoikeutta koskeva rajoitus.

Henkilöstörahaston hallituksen puheenjohtajan on allekirjoitettava perusilmoitus ja vakuutettava, että siinä mainitut tiedot ovat oikeat.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä perusilmoituksen sisällöstä.

14 §

Rekisteröinti

Yhteistoiminta-asiamiehen on saatuaan perusilmoituksen rekisteröitävä henkilöstörahasto, jos rekisteröimiselle ei ole lakiin perustuvaa estettä.

Kun henkilöstörahasto on rekisteröity, liitteään sen nimeen rekisteröintiä osoittava lyhenne ”hr”. Henkilöstörahaston nimeen sovelletaan muutoin, mitä toiminimilaisissa (128/1979) säädetään toiminimestä.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä henkilöstörahastorekisterin pitämisestä ja sisällöstä.

15 §

Rekisteröinnin oikeusvaikutukset

Vastuu henkilöstörahaston puolesta ennen sen rekisteröintiä tehdystä toimesta aiheutu-

neesta velvoitteesta siirtyy henkilöstörahastolle sen jälkeen, kun se on rekisteröity.

3 luku

Henkilöstörahaston jäsenyys

16 §

Jäsenyys

Henkilöstörahaston jäseniä ovat yrityksen työntekijät. Henkilöstörahaston säännöissä voidaan määrätä, että jäsenenä voi olla myös sellainen yrityksen toimitusjohtaja, joka ei ole työsuhteessa yritykseen.

Henkilöstörahaston säännöissä voidaan myös määrätä, että säännöissä tarkemmin määritellyt yrityksen johtoon kuuluvat henkilöt eivät ole rahaston jäseniä.

17 §

Jäsenyyden alkaminen

Henkilöstörahastoa perustettaessa säännöissä määritellyjen henkilöiden jäsenyys alkaa sen perustamisesta.

Henkilöstörahaston perustamisen jälkeen yrityksen palvelukseen tulevien henkilöiden jäsenyys alkaa työsuhteen alkamisesta, jollei säännöissä muuta määrätä. Jäsenyyden on kuitenkin alettava viimeistään kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta.

18 §

Jäsenyyden päättyminen

Jäsenyys henkilöstörahastossa päättyy, kun jäsenen työsuhde on päätynyt ja henkilöstörahasto-osuudet on maksettu hänelle kokonaan.

4 luku

Päätösvalta henkilöstörahostossa

19 §

Henkilöstörahoston kokous

Henkilöstörahostossa päätösvaltaa käyttävät sen jäsenet rahaston kokouksessa, joka on pidettävä säännöissä määrättyinä aikana.

Jokaisella jäsenellä on yksi ääni, jollei rahaston säännöissä määrätä, että jäsenen äänimäärä riippuu hänen rahasto-osuudestaan.

Henkilöstörahoston kokouksessa on päätettävä:

- 1) rahaston sääntöjen muuttamisesta;
- 2) äänestys- ja vaalijärjestyksestä;
- 3) hallituksen ja sen jäsenten sekä tilintarkastajien valitsemisesta ja erottamisesta;
- 4) tilinpäätöksen vahvistamisesta ja vastuuvapauden myöntämisestä;
- 5) yli- tai alijäämää koskevista toimenpiteistä;
- 6) rahaston purkamisesta;
- 7) muista sääntöjen mukaan rahaston kokouksessa käsiteltävistä asioista.

Henkilöstörahoston kokous on kutsuttava koolle siten kuin 11 §:n 1 momentissa säädetään ja rahaston säännöissä määrätään. Kokouskutsussa on mainittava kokouksen aika ja paikka sekä ne 3 momentissa mainitut asiat, joita kokouksessa on tarkoitus käsitellä.

Henkilöstörahoston jäsenellä on oikeus saada rahaston kokoukselle tämän lain nojalla kuuluva asia rahaston kokouksen käsiteltäväksi, jos hän vaatii sitä kirjallisesti hallitukselta niin hyvissä ajoin, että asia voidaan sisällyttää kokouskutsuun.

20 §

Henkilöstörahoston ylimääräinen kokous

Henkilöstörahoston on pidettävä ylimääräinen kokous, jos:

- 1) henkilöstörahoston kokous niin päättää;
- 2) rahaston hallitus katsoo siihen olevan aiheutta;
- 3) vähintään kymmenen prosenttia rahaston jäsenistä tai henkilöstöryhmä, joka edustaa

vähintään kymmentä prosenttia rahaston jäsenistä sitä kirjallisesti vaatii ilmoittamansa asian käsittelyä varten;

- 4) säännöissä niin määrätään;
- 5) tilintarkastaja vaatii sitä.

Henkilöstörahoston hallituksen on saatuaan 1 momentin 3 tai 5 kohdassa tarkoitetun vaatimuksen kutsuttava viipymättä kokous koolle.

21 §

Päätöksentekojärjestys

Henkilöstörahoston kokouksen päätökseksi tulee, jollei säännöissä toisin määrätä:

- 1) se mielipide, jonka puolesta yli puolet annetuista äänistä on annettu;
- 2) äänen mennessä tasan se mielipide, jota kokouksen puheenjohtaja kannattaa taikka arvalla ratkaistava tulos, jos päätös tehdään suljetulla lippuäänestyksellä tai erillisessä äänestystilaisuudessa.

Sääntöjen muuttamista tai rahaston purkamista koskevassa asiassa henkilöstörahoston päätökseksi tulee se mielipide, jota on kannattanut vähintään kaksi kolmasosaa annetuista äänistä.

22 §

Pöytäkirjan laatiminen

Henkilöstörahoston kokouksen puheenjohtajan on huolehdittava siitä, että kokouksessa tehdyistä päätöksistä laaditaan pöytäkirja. Pöytäkirja on kokouksen puheenjohtajan allekirjoitettava sekä vähintään kahden kokouksessa sitä varten valitun jäsenen tarkastettava tai kokouksen itsensä hyväksyttävä.

Henkilöstörahoston jäsenellä on oikeus pyynnöstä saada pöytäkirjat nähtäväkseen ja maksutta jäljennös tai ote niistä.

23 §

Vaalit

Säännöissä on määrättävä, miten vaalit toimitetaan, noudatetaanko suhteellista vaalitapaa vai enemmistövaalitapaa ja miten vaalin tulos määräytyy.

Kaikille vaalissa äänioikeutetuille on turvattava oikeus osallistua ehdokkaiden asettamiseen vaalia varten.

24 §

Valtuutettuja koskevat säännökset

Jos henkilöstörahaston säännöissä määrätään, että päätösvaltaa rahastossa käyttävät jäsenten keskuudestaan valitsevat valtuutetut, rahaston säännöissä on määrättävä myös valtuutettujen tehtävistä.

Säännöissä voidaan määrätä, että valtuutettujen paikat tai osa niistä on jaettava rahaston jäsenten tai heidän edustamiensa henkilöstöryhmien kesken säännöissä mainituilla perusteilla. Tällöin on myös määrättävä, että valtuutetut on valittava asianomaisten jäsenten tai heidän edustamiensa henkilöstöryhmien asettamista ehdokkaista. Jos jokin henkilöstöryhmä ei aseta ehdokkaita, valtuutetut voidaan valita muiden asettamista ehdokkaista.

Jos äänioikeutetut yhdessä edustavat vähintään kymmentä prosenttia jäsenten yhteenlasketusta äänimäärästä, tällä tavalla muodostetulle työntekijäryhmälle on turvattava aina oikeus asettaa ehdokkaita. Valtuutettujen kokoukseen ja sen päätöksiin sovelletaan muutoin, mitä tässä laissa säädetään henkilöstörahaston kokouksesta ja päätöksistä.

25 §

Päätöksen moitteenvaraisuus

Jos henkilöstörahaston päätös ei ole syntynyt asianmukaisessa järjestyksessä tai jos se on muutoin lain tai rahaston sääntöjen vastainen, rahaston jäsen, hallitus tai hallituksen jäsen voi nostaa kanteen rahastoa vastaan päätöksen julistamiseksi pätemättömäksi. Oikeutta moitekanteen nostamiseen ei ole sillä, joka on kokouksessa myötävaikuttanut päätöksen tekemiseen.

Kanne on pantava vireille kolmen kuukauden kuluessa päätöksen tekemisestä. Jollei kannetta nosteta määräajassa, päätöstä on pidettävä pätevänä.

Jos henkilöstörahaston hallitus on nostanut kanteen, rahaston kokous on viipymättä kut-

suttava koolle valitsemaan edustaja vastamaan rahaston puolesta.

26 §

Päätöksen mitättömyys

Päätös on moitekanteesta riippumatta mitätön, jos se loukkaa sivullisen oikeutta.

Päätös, joka vähentää henkilöstörahaston jäsenen jo saavutettua sääntöjen mukaista taloudellista oikeutta taikka sisällöltään tai päätöksentekotavaltaan olennaisesti loukkaa jäsenten yhdenvertaisuutta, on mitätön.

Henkilöstörahaston jäsen, hallitus tai hallituksen jäsen taikka se, joka katsoo päätöksen loukkaavan oikeuttaan, voi nostaa kanteen rahastoa vastaan sen vahvistamiseksi, että päätös on mitätön.

27 §

Täytäntöönpanokielto

Kun kanne henkilöstörahastoa vastaan on pantu vireille, tuomioistuimien voi kieltää rahaston päätöksen täytäntöönpanon tai määrätä sen keskeytettäväksi. Tällainen kieltäminen tai määräys voidaan myös peruuttaa. Kieltopäätökseen ei saa hakea erikseen muutosta valittamalla.

5 luku

Henkilöstörahaston hallinto sekä tilinpäätös ja tilintarkastus

28 §

Hallitus

Henkilöstörahastolla on oltava hallitus, johon kuuluu vähintään kolme jäsentä. Säännöissä voidaan määrätä, että hallituksen jäsenille valitaan varajäsenet. Varajäsenen sovelletaan, mitä hallituksen jäsenestä säädetään.

Hallituksen jäsenen tulee olla henkilöstörahaston jäsen tai yrityksen johtoon kuuluva henkilö. Vajaavaltainen, liiketoimintakiel-

toon asetettu tai konkurssissa oleva ei voi olla hallituksen jäsenenä.

29 §

Hallituksen tehtävät

Henkilöstörahaston hallitus edustaa rahastoa. Hallituksen on lain sekä rahaston sääntöjen ja kokouksen päätösten mukaan hoidettava huolellisesti rahaston asioita.

Hallituksen on erityisesti huolehdittava henkilöstörahaston hallinnon ja varainhoidon asianmukaisesta järjestämisestä sekä siitä, että rahaston varat sijoitetaan siten kuin 6 luvussa säädetään. Rahaston omaisuuden luovuttamisesta konkurssiin päättää hallitus.

Hallituksen on arvonmäärityspäivän jälkeen viipymättä laadittava 42 §:ssä tarkoitetut laskelmat säännöissä määrätyn perusteiden

30 §

Nimenkirjoittajat

Henkilöstörahaston säännöissä voidaan määrätä, että hallituksen jäsenellä on oikeus kirjoittaa rahaston nimi taikka että hallitus voi antaa tällaisen oikeuden jäsenelleen tai muulle henkilölle.

Vajaavaltainen, liiketoimintakieltoon asetettu tai konkurssissa oleva ei voi edustaa henkilöstörahastoa eikä toimia sen nimenkirjoittajana. Oikeutta rahaston nimen kirjoittamiseen voidaan säännöissä rajoittaa niin, että kahdella tai useammalla henkilöllä on vain yhdessä oikeus kirjoittaa rahaston nimi. Muuta rajoitusta ei saa merkitä henkilöstörahastorekisteriin.

Haasteen tai muun tiedoksiannon katsotaan tulleen henkilöstörahaston tietoon, kun se on annettu tiedoksi hallituksen puheenjohtajalle tai henkilölle, jolla on oikeus yksin tai yhdessä toisen kanssa kirjoittaa rahaston nimi.

31 §

Muutosilmoitus

Henkilöstörahaston sääntöjen muuttamisesta sekä hallituksen jäsenten ja nimenkirjoittajan vaihtumisesta on tehtävä henkilöstörahas-

torekisteriin ilmoitus (*muutosilmoitus*), johon sääntöjä muutettaessa on liitettävä muutetut säännöt. Ilmoituksen tekemisestä ja tarkastamisesta on voimassa, mitä 13 ja 14 §:ssä säädetään perusilmoituksesta.

Sääntöjen muutos tulee voimaan, kun se on merkitty rekisteriin.

Kun nimenkirjoittajan vaihtuminen on merkitty rekisteriin, muutoksen on katsottava tulleen sivullisen tietoon, paitsi jos käy selville, ettei sivullinen ole muutoksesta tiennyt eikä ollut velvollinen tietämään. Ennen muutoksen merkitsemistä rekisteriin siihen ei voida vedota muuta kuin sitä vastaan, jolla näytetään olleen siitä tieto.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä muutosilmoituksen sisällöstä.

32 §

Ilmoitus henkilöstörahastoerien määräytymisperusteista ja niiden muutoksista

Henkilöstörahaston on ilmoitettava yhteistoiminta-asiamiehelle henkilöstörahastoerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista sekä henkilöstörahastoerän lisäosan määräytymisperusteista pian perusteista päättämisen jälkeen.

Jos henkilöstörahaston jäsenenä on 54 §:ssä tarkoitettuja jäseniä, rahaston on esitettävä selvitys, että rahastoon siirrettäväksi tarkoitettun henkilöstörahastoerän ja sen lisäosan määräytymisperusteet ovat 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset.

33 §

Tilinpäätös

Henkilöstörahaston kirjanpitovelvollisuudesta ja tilinpäätöksestä säädetään kirjanpito-laissa (1336/1997). Lisäksi rahaston hallituksen on laadittava kultakin rahaston tilikaudelta toimintakertomus. Jos hallituksen jäsen on esittänyt eriävän mielipiteen tilinpäätöksestä, tätä koskeva lausuma on liitettävä siihen hänen vaatimuksestaan.

Toimintakertomuksessa on annettava tietoja sellaisista henkilöstörahaston tilan ja sen toiminnan arvostelemista varten tärkeistä sei-

koista, joista ei ole tehtävä selkoa tuloslaskelmassa tai taseessa, sekä rahaston kannalta olennaisista tapahtumista, vaikka ne olisivat sattuneet tilikauden päätyttyä. Toimintakertomuksessa on tehtävä ehdotus rahaston ylijäämää tai alijäämää koskeviksi toimenpiteiksi.

Edellä 1 momentissa mainitut asiakirjat on annettava tilintarkastajille vähintään kuu-kautta ennen tilinpäätöksen käsittelevää henkilöstörahaston kokousta.

34 §

Tilintarkastuskertomus

Henkilöstörahaston tilintarkastuksesta säädetään tilintarkastuslaissa. Lisäksi tilintarkastukseen sovelletaan tämän luvun säännöksiä ja 11 §:ää. Tämän lisäksi tilintarkastuskertomuksen tulee sisältää lausuma siitä, onko rahaston varat sijoitettu 41 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

Tilintarkastuskertomukseen on liitettävä yrityksen tilintarkastajien lausunto siitä, onko henkilöstörahastoerä ja sen lisäosa suoritettu yrityksen päättämän määräytymisperusteen mukaan. Jos rahasto on sijoittanut varojaan yritykseen oman pääoman ehdoin eikä näillä varoilla ole markkina-arvon perusteella todettavaa käypää arvoa, kertomukseen on liitettävä yrityksen tilintarkastajien lausunto siitä, ovatko nämä sijoitukset asianmukaisesti arvostetut.

6 luku

**Henkilöstörahaston pääoma ja rahasto-
osuudet**

35 §

Pääoman lajit

Henkilöstörahaston oma pääoma käsittää jäsenosuuspääoman ja muun rahastopääoman. Rahastolla voi olla myös vierasta pääomaa siten, kuin siitä 44 §:ssä säädetään.

Jäsenosuuspääomaan siirretään jäsenten rahasto-osuuksiin liitettävä pääoma ja arvonne muutokset, jotka on tehty tämän pääoman si-

joituksiin. Muuhun rahastopääomaan siirretään rahaston yhteispääoma ja rahaston lahjoitusvarat.

36 §

Rahasto-osuudet

Henkilöstörahaston vastaanottamat henkilöstörahastoerät liitetään jäsenten rahasto-osuuksiin sen mukaan kuin säännöissä määrätään. Jos yrityksen päättämä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän mukainen henkilöstörahastoerä tai sen lisäosa muodostuu henkilökohtaisista osuuksista, ne liitetään sellaisinaan kunkin jäsenen rahasto-osuuteen.

Jos yritys suorittaa henkilöstörahastolle tilikauden aikana useamman kerran henkilöstörahastoeriä tai niiden lisäosia eikä säännöissä muuta määrätä, rahaston kunakin tilikautena vastaanottamat erät jäävät henkilöstörahastoeriä ja sen lisäosia kartuttavasta tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä riippuen erilliseksi kokonaisuudeksi tai erillisiksi jäsenkohtaisiksi osuuksiksi 42 §:ssä tarkoitettuun arvonnäärityspäivään saakka. Jos rahastoerä on kokonaisuus, se jaetaan rahaston säännöissä määrättyllä tavalla jäsenten osuuksiin, jotka liitetään kunkin jäsenen rahasto-osuuteen arvonnäärityspäivän jälkeen. Henkilökohtaiset osuudet liitetään sellaisinaan jäsenten rahasto-osuuksiin arvonnäärityspäivän jälkeen.

Muuta kuin henkilöstörahastoeristä ja niiden lisäosista sekä rahaston ylijäämästä ja sijoitusten arvonne muutoksista kertynyttä pääomaa ei saa liittää jäsenten rahasto-osuuksiin.

37 §

Henkilöstörahasto-osuuden maksaminen käteisenä

Jäsenellä on oikeus nostaa osuutensa henkilöstörahastoerästä tai sen lisäosasta käteisenä, jos asiasta on määräys yrityksen käyttöön ottamassa tulos- tai voittopalkkiojärjestelmässä. Käteisenä nostettavan henkilöstörahastoeräosuuden määrä ennen ennakonpidätyksen toimittamista on yhdessä sen perusteella määräytyvien sosiaalivakuutusmaksujen kanssa jäsenen sääntöjen tai henkilökoh-

taisen osuuden mukaan määräytyvän henkilöstörahoeräosuuden suuruinen.

Käteisenä nostettavan osuuden työnantaja maksaa suoraan jäsenelle. Jäsenen on ilmoitettava työnantajayritykselle henkilöstörahoeräosuutensa ja sen lisäosan nostamisesta käteisenä yrityksen ilmoittamaan määräaikaan mennessä, kuitenkin ennen yrityksen sen tilikauden päättymistä, jolta rahastoerät määräytyvät.

Jäsenelle tulee ennen ilmoitukselle varatun määräajan päättymistä esittää selvitys, miten käteisnosto ja henkilöstörahoerän kautta tapahtuva nosto eroavat verotuksellisesti ja palkkaperusteisesti määräytyvien etuuksien osalta toisistaan.

38 §

Palkkio-osuuden siirtäminen henkilöstörahoerästä

Jos yritys päättää sen käytössä olleen tämän lain mukaisen henkilöstörahoeräkeräytävän tulo- tai voittopalkkiojärjestelmän muuttamisesta käteiseksi palkkiojärjestelmäksi, henkilöstörahoerän jäsenellä on oikeus siirtää rahastoon osuutensa siitä henkilöstörahoerän ja sen lisäosan osasta, joka määräytyy tämän lain mukaisesti, jos asiasta on määräys yrityksen käyttöön ottamassa tulo- tai voittopalkkiojärjestelmässä. Jäsenen on ilmoitettava siirto-oikeutensa käyttämisestä työnantajayritykselleen tämän ilmoittamaan määräaikaan mennessä, kuitenkin ennen yrityksen sen tilikauden päättymistä, jolta rahastoerät määräytyvät.

Henkilöstörahoerään siirrettävissä olevan palkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yrityksen on päätettävä 10 §:n 3 momentissa säädetyssä määräajassa ja rahaston on ilmoitettava määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yhteistoiminta-asiamiehelle.

39 §

Yhteispääoma

Henkilöstörahoerän säännöissä voidaan määrätä, että osa rahaston vastaanottamista henkilöstörahoerästä ja rahaston ylijäämä

tai sen osa voidaan siirtää rahaston yhteispääomaan, jota rahasto käyttää jäseniä yhteisesti hyödyttävään tarkoitukseen.

Jos jäsen käyttää hänelle kuuluvaa 37 §:ssä säädettyä oikeutta nostaa osuutensa henkilöstörahoerään tai sen lisäosaan käteisenä, rahaston säännöissä voidaan rajoittaa tällaisen jäsenen oikeutta käyttää hyväkseen yhteispääomalla hankittuja jäsenetuja.

40 §

Lahjoitusvarat

Henkilöstörahoerän muuhun rahastopääomaan siirretään rahaston lahjoituksina ja testamentin perusteella saamat varat, joiden käytössä on noudatettava lahjakirjaan tai testamenttiin sisältyviä määräyksiä.

41 §

Sijoitusmuodot

Henkilöstörahoerän on sijoitettava varansa: 1) varmalla ja tuloa tuottavalla tavalla; tai 2) siihen yritykseen, jonka palveluksessa sen jäsenet ovat, tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvaan yritykseen, joko oman pääoman ehdoin tai lainaehdoin.

Varat on sijoitettava siten, että henkilöstörahoerällä on jäsenten rahasto-osuuksien nosto-oikeuksiin nähden riittävä maksuvalmius.

Yhteispääomaan ja lahjoitusvaroihin ei sovelleta 1 ja 2 momenttia.

Henkilöstörahoerä voi tehdä sopimuksen siitä, että se sijoittaa määräosan varoistaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettulla tavalla. Tällainen määräys voi sisältyä myös rahaston sääntöihin.

42 §

Arvonmääritys

Henkilöstörahoerän varojen ja kunkin jäsenen rahasto-osuuden arvo on määritettävä rahaston tilinpäätöspäivänä (*arvonmäärityspäivä*).

Varat on arvonmäärityksessä arvostettava käypään arvoonsa.

43 §

Yli- ja alijäämä

Henkilöstörahaston jäsenosuuspääoman tuottama yli- tai alijäämä ja arvonmuutokset, jotka on tehty tämän pääoman sijoituksiin, on tilikausittain liitettävä jäsenten osuuksiin heillä tilikauden aikana keskimäärin olleiden rahasto-osuuksien arvojen suhteissa. Rahasto voi säännöissään määrätä, että yli- tai alijäämä ja arvonmuutokset liitetään jäsenten osuuksiin heillä tilikauden alkaessa olleiden rahasto-osuuksien arvojen suhteissa. Säännöissä voidaan myös määrätä, että ylijäämä tai sen osa maksetaan tilikausittain jäsenille tai liitetään rahaston yhteispääomaan.

Jäsenellä, jolle rahasto-osuus on maksettu työsuhteen päättymisen perusteella, ei ole oikeutta yli- tai alijäämään eikä arvonmuutoksiin rahasto-osuuden maksupäivän ja tilikauden päätöspäivän väliseltä ajalta.

Henkilöstörahaston muu kuin jäsenosuuspääoman tuottama alijäämä on tilikausittain katettava aikaisempien vuosien ylijäämällä, yhteispääomalla tai jäsenosuuspääomalla. Ylijäämän käytöstä päättää rahaston kokous.

44 §

Vieras pääoma

Henkilöstörahasto saa ottaa rahaston piiriin kuuluvalta yritykseltä tai toiselta samaan konserniin kuuluvalla yritykseltä lainaa käytettäväksi yrityksen tai toisen samaan konserniin kuuluvan yrityksen osakkeiden merkintään tai vastaavaan oman pääoman korottamiseen.

Muuta kuin 1 momentissa tarkoitettua lainaa henkilöstörahasto saa ottaa vain maksuvalmiusvaihteluittensa tasoittamiseksi ja perustamisvaiheen kulujen kattamiseksi.

45 §

Rahasto-osuuden nosto

Rahasto-osuus jakautuu sidottuun osaan ja nostettavissa olevaan osaan. Sidotusta osasta siirretään 42 §:ssä säädetyn arvonmäärityspäivän jälkeen vuosittain pääomaa nostetta-

vissa olevaan osaan. Siirrettävän pääoman osuudesta määrätään henkilöstörahaston säännöissä ja se voi olla enintään 15 prosenttia sidotusta osasta.

Jäsenellä on oikeus saada nostettavissa oleva osa rahana viipymättä edellä tarkoitettun arvonmäärityspäivän jälkeen, siten kuin henkilöstörahaston säännöissä tarkemmin määrätään. Henkilöstörahaston säännöissä voidaan määrätä, että jäsenen niin halutessa ja säännöissä tarkemmin määrättävällä tavalla nostettavissa oleva osuus voidaan suorittaa työnantajayrityksen tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen osakkeilla, jotka on saatettu julkisen kaupankäynnin kohteeksi siten kuin arvopaperimarkkinalaisissa (495/1989) säädetään.

46 §

Selvitys rahasto-osuudesta

Jokaiselle henkilöstörahaston jäsenelle on annettava viipymättä arvonmäärityspäivän jälkeen kirjallinen selvitys hänen osuuteensa liitetystä henkilöstörahastoerän ja sen lisäosan osasta sekä niiden perusteista ja hänen osuutensa arvosta ja tämän jakautumisesta sidottuun ja nostettavissa olevaan osaan.

Henkilöstörahaston hallituksella on oikeus päättää rahasto-osuusselvityksen korvaamisesta jollakin muulla sopivaksi katsomallaan tiedotteella sellaisille jäsenille, joilla ei ole lainkaan rahasto-osuutta tai joiden rahasto-osuusmuutos on vähäinen ja joilla ei ole nostettavissa olevaa rahasto-osuutta.

Selvityksen saatuaan jäsen voi vaatia siihen oikaisua 14 päivän kuluessa henkilöstörahaston hallitukselta, jos hän katsoo selvityksen virheelliseksi. Rahaston hallituksen tulee viipymättä käsitellä oikaisuvaatimus ja antaa päätöksestä tieto jäsenelle.

47 §

Rahasto-osuuden suorittaminen työsuhteen päätyttyä

Riippumatta siitä, mitä säännöissä määrätään rahasto-osuuden nostamisesta, jäsenelle

tai hänen oikeudenomistajilleen on suoritettava osuus neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonmäärityspäivästä luettuna siitä, kun jäsenen työsuhde on päättynyt.

Jäsenellä on aina halutessaan oikeus nostaa rahasto-osuutensa haluamansa suuruisissa erissä työsuhteen päättymistä seuraavina enintään neljänä vuosittaisena rahasto-osuuksien maksupäivänä, jos hänen työsuhteensa on päättynyt:

1) taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla;

2) työsopimuslain (55/2001) 5 luvun 7 §:n 1 momentin perusteella tai valtion virkamieslain (750/1994) 29 §:n 1 momentin taikka kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 32 §:n 1 momentin perusteella lomautuksen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään 90 päivää;

3) eläkkeelle siirtymisen johdosta.

Rahasto-osuuden suorittamisen jälkeen jäsenen osuuteen liitettävän henkilöstörahas-toeran osa on vastaavasti suoritettava hänelle tai hänen oikeudenomistajilleen.

48 §

Rahasto-osuusselvityksen toimittaminen ja osuuden suorittaminen ulkomaisessa tytäryrityksessä

Henkilöstörahastolla on oikeus suomalaisen emoyrityksen kanssa sopimallaan tavalla toimittaa rahastoon kuuluvan ulkomaisen tytäryrityksen palveluksessa olevien rahaston jäsenten rahasto-osuusselvitykset ja nostettavissa olevat rahasto-osuudet emoyritykselle, jonka tulee huolehtia rahasto-osuusselvitysten toimittamisesta ja rahasto-osuuksien maksamisesta jäsenille.

49 §

Rahasto-osuuden suorittamisen lykkääminen

Sen estämättä, mitä 45 §:ssä säädetään, henkilöstörahaston hallituksella on oikeus, milloin rahaston riittävän maksuvalmiuden ylläpitäminen välttämättä vaatii, lykätä rahasto-osuuksien suorittamista osaksi tai ko-

konaan enintään kahdella vuodella. Lykkäyksen on kohdistuttava tasapuolisesti kaikkiin ilmoitettuihin osuuksien nostoihin.

Lykkäys ei voi koskea 47 §:n perusteella tapahtuvia osuuksien nostoja.

50 §

Osuuden luovuttamattomuus ja ulosmittaus

Jäsenen osuus henkilöstörahastosta on henkilökohtainen eikä sitä voida luovuttaa eikä pantata.

Rahasto-osuudesta vain nostettavissa oleva osa saadaan ulosmitata. Ulosmittaus saadaan toimittaa jo ennen kuin osuus on jäsenen nostettavissa. Henkilöstörahaston on maksettava ulosmitattu määrä ulosottomiehelle siitä riippumatta, onko jäsen ilmoittanut rahastolle nosto-oikeutensa käyttämisestä.

Mitä 2 momentissa säädetään nostettavissa olevan osan ulosmittauksesta, sovelletaan myös 47 §:n mukaan suoritettavan rahasto-osuuden ja 58 §:ssä tarkoitetun jako-osuuden ulosmittaukseen.

Tämän lain nojalla jäsenelle tulevista varoista saadaan ulosmitata yksi kolmasosa. Muilta osin osuuden ulosmittaukseen sovelletaan, mitä ulosottokaareissa (705/2007) säädetään palkan ulosmittauksesta. Rahasto-osuus kuuluu jäsenen konkurssipesään siltä osin kuin se voitaisiin tämän pykälän mukaan ulosmitata.

7 luku

Henkilöstörahasto eräissä yritysjärjestelyissä

51 §

Luvun soveltamisala

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan, kun työntekijän työsuhde siihen yritykseen tai tulosyksikköön, jossa on henkilöstörahasto, päättyy sen johdosta, että yrityksen tai sen tulosyksikön toiminta siirtyy liiketoiminnan luovutuksen, sulautumisen, jakautumisen tai

muun vastaavan yritysjärjestelyn johdosta harjoitettavaksi toisessa yrityksessä (*vastaanottava yritys*):

- 1) jossa on henkilöstörahas-to; tai
- 2) jossa on vuoden kuluessa toiminnan siirtämisestä käyty henkilöstörahas-ton perustamiseksi 9 §:ssä tarkoitetut neuvottelut rahaston perustamisesta ja tehty 10 §:ssä tarkoitetut yrityksen päätökset henkilöstörahas-toeriä kerryttävästä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä.

Säännöksiä voidaan soveltaa myös, jos konserniin kuuluva yritys lakkaa olemasta konsernin osa ja konsernissa on useammalle yritykselle yhteinen henkilöstörahas-to taikka jos yritys, jossa on henkilöstörahas-to, tulee konsernin osaksi.

52 §

Päätös rahasto-osuuksien siirtämisestä

Jos rahasto-osuudet siirretään vastaanottavan yrityksen olemassa olevaan rahastoon, tämän henkilöstörahas-ton hallituksen sekä yritykseen siirtyvien henkilöiden edustajien on laadittava ehdotus siirron ehdoista ja siirtyvien henkilöiden oikeuksista rahastossa. Ehdotuksen hyväksyminen edellyttää, että vähintään kaksi kolmasosaa siirtyvien henkilöiden antamista äänistä on kannattanut siirtoa. Vastaanottavan yrityksen rahaston kokouksen on myös hyväksyttävä ehdotus siinä järjestyksessä kuin sääntöjen muuttamisesta säädetään tai säännöissä määrätään.

Jos rahastoon tulisi sitä perustettaessa jäseniksi myös muita kuin 1 momentissa tarkoitettuja henkilöitä, rahasto-osuuksien siirtäminen perustettavalle rahastolle edellyttää lisäksi, että siirtoa siitä järjestetyssä äänestyksessä kannattaa vähintään kaksi kolmasosaa siirtyvien henkilöiden antamista äänistä.

Jos rahasto-osuuksien siirto tapahtuu saman konsernin sisällä, siirtyvien henkilöiden keskuudessa ei tarvitse järjestää äänestystä rahasto-osuuksien siirrosta eikä siirtyvillä henkilöillä ole oikeutta nostaa rahasto-osuuttaan. Jos rahasto-osuudet saman konsernin sisällä siirretään vastaanottavan yrityksen olemassa olevaan rahastoon, sulautuvan rahaston kokouksen tulee päättää rahas-

to-osuuksien siirrosta vähintään kahden kolmasosan äänten enemmistöllä.

53 §

Varojen siirtäminen

Kun 52 §:ssä säädetty päätökset on tehty, henkilöstörahas-ton hallitusten on huolehdittava siitä, että vastaanottavalle rahastolle siirretään siirtyvien jäsenten rahasto-osuudet, jolloin vastaavasti on sovellettava, mitä osuuksien suorittamisesta säädetään 47 §:n 1 momentissa ja 49 §:ssä. Samalla on siirrettävä siirtyvien jäsenten osuuksia vastaava osuus muuhun rahastopääomaan kuuluvista varoista, jollei näiden varojen osalta ole rahaston purkautumisen varalta muuta määrätty. Ennen kuin varat saadaan siirtää rahastosta, rahaston velat on maksettava tai niistä on asetettava velkojan hyväksymä vakuus, jollei velkojien kanssa muuta sovita.

Jollei 52 §:n 3 momentista muuta johdu, niille siirtyville henkilöille, jotka ovat äänestyksessä vastustaneet rahasto-osuuksien siirtämistä, on suoritettava heidän rahasto-osuutensa siten kuin 47 §:n 1 momentissa säädetään. Vaatimus suorituksesta on esitettävä rahaston hallitukselle 30 päivän kuluessa siitä, kun ehdotus rahasto-osuuksien siirtämisestä on hyväksytty.

54 §

Oikeus säilyä rahaston jäsenenä konsernin sisäisissä yritys-järjestelyissä

Jos työntekijä, joka kuuluu konsernin piirissä toimivaan henkilöstörahas-ton, siirtyy 51 §:ssä tarkoitetun yritys-järjestelyn johdosta saman konsernin piirissä toimivaan yritykseen tai tulosityksikköön, jossa ei ole rahastoa tai jonne ei perusteta tässä luvussa tarkoitulla tavalla rahastoa, työntekijä voi säilyttää jäsenyytensä rahastossa. Jäsenyyden säilyttämisen edellytyksenä on, että työntekijä kuuluu edelleen sellaisen henkilöstörahas-toeriä kerryttävän tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän piiriin, jota sovelletaan rahaston

piiriin kuuluvassa tai kuuluvissa konsernin yrityksissä tai tulosityksiköissä. Jäsenyyden säilyttämisen tarkemmista ehdoista ja menettelytavoista on määrättävä henkilöstörahas-
ton säännöissä.

Jäsenyyden säilyttäneellä työntekijällä on henkilöstörahas-
tossa samat oikeudet ja vel-
vollisuudet kuin muilla jäsenillä. Rahaston
on ilmoitettava jäsenyytensä säilyttäneestä
työntekijästä tämän työnantajayritykselle.

8 luku

Henkilöstörahas- ton purkaminen

55 §

Neuvottelut purkamisesta

Jos yritys suunnittelee henkilöstörahas-
toeria kerryttävästä tulos- tai voittopalk-
kiojärjestelmästä luopumista taikka henkilös-
tö rahaston purkamista, asia tulee käsitellä
9 §:n mukaisessa menettelyssä.

56 §

Purkamisperusteet

Henkilöstörahas-
to on purettava, jos:

- 1) yritys purkautuu tai katsotaan purkautu-
neeksi;
- 2) yritys asetetaan konkurssiin;
- 3) virasto lakkautetaan;
- 4) kunnan tai kuntayhtymän toiminta lak-
kaa;
- 5) henkilöstörahas-
to ei täytä tässä laissa
säädettyjä vaatimuksia eikä asiantilaa ole
korjattu yhteistoiminta-asiamiehen asetta-
massa määräajassa, joka voi olla enintään
kolme vuotta;

6) henkilöstörahas-
ton kokous muutoin
päättää rahaston purkamisesta.

Jollei henkilöstörahas-
ton kokous ole tehnyt
päättöstä rahaston purkamisesta 1 momentin
1—5 kohdassa mainituissa tapauksissa, yh-

teistoiminta-asiamies voi päättää rahaston
purkamisesta.

57 §

Selvityksen toimittajat ja selvitysmenettely

Kun päätös henkilöstörahas-
ton purkamises-
tä on tehty, rahaston hallituksen on huoleh-
dittava selvitystoimista, jollei rahaston koko-
us ole muuta päättänyt tai yhteistoiminta-
asiamies katso yhden tai useamman selvi-
tysmiehen määräämistä tarpeelliseksi. Selvi-
tysmiehiin sovelletaan, mitä hallituksesta ja
sen jäsenistä säädetään.

Selvityksessä henkilöstörahas-
ton varat on
muutettava rahaksi niin pian kuin se rahaston
jäsenten etua loukkaamatta on mahdollista,
maksettava rahaston velat sekä meneteltävä
muuhun kuin jäsenosuuspääomaan kuuluvien
pääomaerien kanssa siten kuin niistä on pur-
kautumisen varalta sovittu. Rahaston tunte-
mattomille velkojille on pyydettyävä julkinen
haaste, jollei se ole ilmeisen tarpeetonta.

58 §

Varojen jako

Sen jälkeen kun kaikki selvitystoimet on
tehty, selvitystoimista huolehtineiden on teh-
tävä ehdotus henkilöstörahas-
ton varojen ja-
kamiseksi jäsenten kesken, laadittava kerto-
mus selvitystoimista ja kutsuttava rahaston
kokous koolle.

Varat voidaan jakaa jäsenille jakoehdotuk-
sen tultua hyväksytyksi kokouksessa. Muita
kuin jäsenosuuspääomaa vastaavia varoja
koskeva jakoehdotus katsotaan hyväksytyksi
vain, jos sitä on kokouksessa kannattanut vä-
hintään kaksi kolmasosaa äänestyksessä an-
netuista äänistä.

Henkilöstörahas-
to katsotaan purkautuneek-
si, kun kaikki rahaston varat on jaettu. Selvi-
tysmiesten tai hallituksen on annettava yh-
teistoiminta-asiamiehelle ilmoitus purkautu-
misesta henkilöstörahas-
torekisteriin merkit-
täväksi.

9 luku

Erinäiset säännökset

59 §

Yritysten ja rahaston tietojenantovelvollisuus

Yrityksen on annettava henkilöstörahastolle kaikki ne tiedot, joita se tarvitsee rahaston perustamiseen, jäsenrekisterin ylläpitämiseen, rahasto-osuuksien laskentaan ja maksamiseen sekä rahaston muuhun hallintoon. Jos rahaston jäsenenä on 4 §:n 1 momentissa tarkoitettujen ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia henkilöitä, suomalainen emoyritys ja Suomessa rekisteröity sivuliike ovat velvollisia huolehtimaan, että rahasto saa edellä tarkoitettuja tietoja. Jos rahastossa on 54 §:ssä tarkoitettuja jäseniä, tietojenantovelvollisuus on heidän työnantajayrityksillään.

Henkilöstörahaston on annettava yritykselle jäsenen rahasto-osuutta koskevat tarvittavat tiedot, jos jäsen käyttää 37 §:ssä säädettyä oikeutta nostaa rahasto-osuutensa käteisenä.

60 §

Esteellisyys

Jäsen ei saa osallistua sellaisen asian käsittelyyn, joka koskee hänen ja henkilöstörahaston välistä sopimusta tai muuta asiaa, jossa hänen yksityinen etunsa saattaa olla ristiriidassa rahaston edun kanssa.

Hallituksen jäsen tai muu henkilö, jolle on uskottu henkilöstörahaston hallintoon kuuluva tehtävä, ei saa osallistua tilintarkastajan valintaan tai erottamiseen eikä tilinpäätöksen vahvistamista tai vastuuvapauden myöntämistä koskevan asian käsittelyyn, jos asia koskee hallintoa, josta hän on vastuussa.

61 §

Salassapitovelvollisuus

Henkilöstörahaston toimielimen jäsenen, varajäsenen ja toimihenkilön on pidettävä sa-

lassa tässä laissa tarkoitettuja tehtäviä suorittaessaan saadut:

1) työnantajayrityksen liike- tai ammatillisaisuutta koskevat tiedot;

2) työnantajayrityksen taloudellista asemaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lain-säädännön mukaan julkisia ja joiden levittäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritystä tai tämän liike- ja sopimuskumppania;

3) yksityisen henkilön taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, jollei henkilö, jonka suojaksi salassapitovelvollisuus on säädetty, ole antanut suostumusta tietojen luovuttamiseen.

Jos viraston tai laitoksen taikka kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa oleva on henkilöstörahaston toimielimen jäsen tai varajäsen, häneen sovelletaan 1 momentista poiketen, mitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) ja muualla laissa säädetään.

Rangaistus salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain (39/1889) 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teko ole rangaistava rikoslain 40 luvun 5 §:n mukaan tai siitä muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

62 §

Vahingonkorvausvelvollisuus

Henkilöstörahaston hallituksen jäsen ja toimihenkilö ovat velvolliset korvaamaan vahingon, jonka he toimessaan tahallaan tai tuottamuksesta ovat aiheuttaneet rahastolle. Sama koskee tätä lakia tai rahaston sääntöjä rikkomalla muulle aiheutettua vahinkoa.

Henkilöstörahaston jäsen on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka hän on aiheuttanut rahastolle, toiselle jäsenelle tai muulle henkilölle, tahallisesti tai törkeästi tuottamuksesta myötävaikuttamalla tämän lain tai rahaston sääntöjen rikkomiseen.

Vahingonkorvauksen sovitteluun sekä vastuun jakautumiseen, jos vahingonkorvausvelvollisia on useampia, sovelletaan, mitä vahingonkorvauslain (412/1974) 2 ja 6 luvussa säädetään.

Henkilöstörahaston työntekijän vahingonkorvausvelvollisuuteen sovelletaan työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 3 momenttia.

63 §

Valvonta

Tämän lain noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (216/2010).

Henkilöstörahaston on neljän kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä toimitettava valvontaa varten yhteistoiminta-asiamiehelle jäljennökset tuloslaskelmasta ja taseesta liitteineen, tase-erittelystä, toiminta- ja tilintarkastuskertomuksista sekä varsinaisen kokouksen pöytäkirjasta.

Valtioneuvoston asetuksella annetaan säännökset yhteistoiminta-asiamiehelle rahaston valvontaa varten toimitettujen ja hänen hankkimiansa asiakirjojen arkistoinnista.

64 §

Kirjanpitolausunkunnan ohjeet ja lausunnot

Kirjanpitolausunkunnan oikeudesta antaa tarkempia ohjeita ja lausuntoja henkilöstörahaston tilinpäätöksestä sekä siitä, miten kirjanpitolakia on sovellettava henkilöstörahaston tilinpäätökseen ja sen laatimiseen, säädetään kirjanpitolausunkun 8 luvun 2 §:ssä.

10 luku

Voimaantulo

65 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tällä lailla kumotaan 15 päivänä syyskuuta 1989 annettu henkilöstörahastolaki (814/1989), jäljempänä *vanha laki*, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

66 §

Siirtymäsäännökset

Henkilöstörahaston säännöt on muutettava tämän lain mukaisiksi viimeistään lain voimaantuloa seuraavassa säännöissä määrättyssä kolmannessa rahaston kokouksessa.

Jos muussa laissa viitataan vanhaan lakiin, viittauksen katsotaan tarkoittavan viittausta tämän lain vastaaviin säännöksiin.

Jos henkilöstörahaston jäsenenä on vanhan lain 14 a §:n mukaan liittyneitä jäseniä tai sellaisen yrityksen toimitusjohtaja, joka ei ole työsuhteessa yritykseen, heidän jäsenyytensä rahastossa säilyy työsuhteen tai työn päättymiseen asti, jollei rahaston säännöissä muuta määrätä.

2.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 19 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 30 päivänä maaliskuuta 2007 annetun lain (334/2007) 19 §:n 5 kohta seuraavasti:

19 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä:

5) henkilöstörahastolaissa (/) tarkoitettun henkilöstörahaston perustaminen ja henkilöstörahastoeriä kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä sekä mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 20 .

3.

Laki**osuuskuntalain 8 luvun 7 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 28 päivänä joulukuuta 2001 annetun osuuskuntalain (1488/2001) 8 luvun 7 §:n 2 momentti seuraavasti:

8 luku

Varojen käyttäminen, vararahasto, ylikurssirahasto ja arvonkorotusrahasto

7 §

Omien osuuksien, lisäosuuksien ja sijoitusosuuksien rahoituskielto

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta henkilöstörahastolain (/) 44 §:ssä tarkoitettuun lainaan. Tällaisen rahalainan saa kuitenkin antaa vain jakokelpoisen ylijäämän rajoissa.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 20 .

4.

Laki**valtion liikelaitoksista annetun lain 10 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion liikelaitoksista 20 päivänä joulukuuta 2002 annetun lain (1185/2002) 10 §:n 2 momentin 9 kohta seuraavasti:

10 §

Hallituksen tehtävät

 Hallituksen tehtävänä on erityisesti:

9) päättää eduskunnan ja ministeriön 8 §:n perusteella tekemien päätösten rajoissa liikelaitoksen henkilöstörahastolaissa (/) tarkoitetusta henkilöstörahastoeriä ja sen lisäosia kerryttävästä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta;

 Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

5.

Laki**elinkeinotulon verottamisesta annetun lain 8 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan elinkeinotulon verottamisesta 24 päivänä kesäkuuta 1968 annetun lain (360/1968) 8 §:n 1 momentin 14 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1539/1992, seuraavasti:

8 §

Edellä 7 §:ssä tarkoitettuja vähennyskel-
 poisia menoja ovat muun ohessa:

14) henkilöstörahastolaissa (/) tarkoitettu henkilöstörahastoerä ja sen lisäosa;

 Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

6.

Laki**sairausvakuutuslain 11 luvun 2 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 21 päivänä joulukuuta 2004 annetun sairausvakuutuslain (1224/2004) 11 luvun 2 §:n 4 ja 5 momentti,
 sellaisina kuin ne ovat, 11 luvun 2 §:n 4 momentti laeissa 1113/2005 ja 1364/2007 sekä 5 momentti mainitussa laissa 1113/2005, seuraavasti:

11 luku

Päivärahaetuuksien määrä

2 §

Työtulo

 Palkkana ei kuitenkaan pidetä:
 1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
 2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;
 3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;
 4) tuloverolain 66 §:ssä tarkoitettua työsuhteeseen käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;
 5) palkkiota, joka annetaan työnantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa arvopaperipörssissä noteerattuina osakkeina, sijoitustalletuksena tai muulla vastaavalla tavalla, taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, edellyttäen, että tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana;
 6) työsopimuslain 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;

7) työsopimuksen tai virkasuhteen päättämisestä maksettavaa korvausta ja muuta vahingonkorvausta;

8) työ- tai virkasuhteeseen perustumattomia luento- ja esitelmäpalkkioita, kokouspalkkioita ja hallintoelimen jäsenyydestä saatuja palkkioita, jos palkkion perusteella ei henkilöön sovellettavien työeläkelakien mukaan tarvitse maksaa työntekijän eläkemaksua;

9) henkilöstörahasolaisissa (/) tarkoitettuja henkilöstörahasolaisia ja niiden lisäosia, jotka on siirretty henkilöstörahasolastoon tai henkilöstörahasolasta nostettua rahasto-osuutta;

10) henkilöstörahasolaisissa tarkoitettuja henkilöstörahasolaisia ja niiden lisäosia, jotka on nostettu henkilöstörahasolain 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määräytynyt yrityksen kannattavuutta ja muita toiminnan tehokkuutta mittaavien tekijöiden perusteella tai viraston taikka kunnan soveltaman tulospalkkiojärjestelmän mukaisesti;

11) eriä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen palkkion määräytymisperusteet ovat 10 kohdan ja henkilöstörahasolain 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja

osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä.

Edellä 4 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta ja että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalk-

kiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoinnista yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

7.

Laki

työntekijän eläkelain 70 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 19 päivänä toukokuuta 2006 annetun työntekijän eläkelain (395/2006) 70 §:n 3 ja 4 momentti seuraavasti:

70 §

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna vastikkeena työstä ei pidetä muun muassa:

- 1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
- 2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;
- 3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;
- 4) tuloverolain (1535/1992) 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;
- 5) palkkiota, joka annetaan työnantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa arvopaperipörssissä noteerattuina osakkeina, sijoitustalletuksena tai muulla vastaavalla tavalla, taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, edellyttäen, että tällaisen palkkiona saatavan edun arvo

riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana;

6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;

7) työsopimuslain 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;

8) työsopimuksen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;

9) henkilöstörahastolaissa (/) tarkoitettuja henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai henkilöstörahastosta nostettua rahastosuutua;

10) henkilöstörahastolaissa tarkoitettuja henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia, jotka on nostettu henkilöstörahastolain 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määräytynyt yrityksen kannattavuutta ja muita toiminnan tehokkuutta mittaavien tekijöiden perusteella;

11) eriä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että kä-

teisen palkkion määräytymisperusteet ovat 10 kohdan ja henkilöstörahasolain 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä;

12) yhtiön osakkaan nostamaa voitto-osuutta tai osinkoa.

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty

työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoinnista yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

8.

Laki

merimieseläkelain 78 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan 22 päivänä joulukuuta 2006 annetun merimieseläkelain (1290/2006) 78 §:n 3 ja 4 momentti seuraavasti:

78 §

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna vastikkeena työstä ei pidetä muun muassa:

- 1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
- 2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;
- 3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;
- 4) tuloverolain (1535/1992) 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;
- 5) palkkiota, joka annetaan työnantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa arvopaperipörssissä noteeratuihin osakkeina, sijoitustalletuksena tai

muulla vastaavalla tavalla, taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, edellyttäen, että tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana;

- 6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;
- 7) merimieslain 18 §:n 5 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;
- 8) työsopimuksen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;
- 9) henkilöstörahasolaisissa (/) tarkoitettuja henkilöstörahasoeriä ja niiden lisäosia, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai henkilöstörahasosta nostettua rahasto-osuutta;
- 10) henkilöstörahasolaisissa tarkoitettuja henkilöstörahasoeriä ja niiden lisäosia, jotka on nostettu henkilöstörahasolain 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määräytynyt yrityksen kannattavuutta ja muita toiminnan tehokkuutta mittaavien tekijöiden perusteella;

11) eria, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen palkkion määräytymisperusteet ovat 10 kohdan ja henkilöstörahalain 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä;

12) yhtiön osakkaan nostamaa voittoosuutta tai osinkoa.

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoinnista yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

9.

Laki

kunnallisen eläkelain 68 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan 13 päivänä kesäkuuta 2003 annetun kunnallisen eläkelain (549/2003) 68 §:n 3 ja 4 momentti,

sellaisina kuin ne ovat, 3 momentti laeissa 713/2004 ja 1293/2006 sekä 4 momentti laissa 925/2009, seuraavasti:

68 §

Eläkkeessä huomioon otettavat ansiot

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna vastikkeena työstä ei kuitenkaan pidetä muun muassa:

- 1) kokouspalkkioita;
- 2) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
- 3) korkoetua palvelussuhteen perusteella saadusta lainasta;
- 4) etua palvelussuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;
- 5) tuloverolain (1535/1992) 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista palvelussuhteeseen pe-

rustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;

6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;

7) työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;

8) palvelussuhteen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;

9) henkilöstörahaloissa (/) tarkoitettuja henkilöstörahastoeria ja niiden lisäosia, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai henkilöstörahastosta nostettua rahastoosuutta;

10) henkilöstörahaloissa tarkoitettuja henkilöstörahastoeria ja niiden lisäosia, jotka on nostettu henkilöstörahalain 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määräytynyt yrityksen kannatta-

vuotta ja muita toiminnan tehokkuutta mittaavien tekijöiden perusteella tai kunnan soveltaman tulospalkkiojärjestelmän mukaisesti;

11) eria, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona, edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen palkkion määräytymisperusteet ovat 10 kohdan ja henkilöstörahasolain 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä;

12) yhtiön osakkaan nostamaa voittoosuutta tai osinkoa.

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta ja että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoinnista yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

10.

Laki

työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työttömyysetuuksien rahoituksesta 24 päivänä heinäkuuta 1998 annetun lain (555/1998) 19 §:n 2 ja 3 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 1181/2005, seuraavasti:

19 §

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun peruste

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevana palkkana ei kuitenkaan pidetä muun muassa:

- 1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
- 2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;
- 3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;
- 4) tuloverolain 66 §:ssä tarkoitettua työsuhteoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta,

joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;

5) palkkiota, joka annetaan työnantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa arvopaperipörssissä noteerattuina osakkeina, sijoitustalletuksena tai muulla vastaavalla tavalla, taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, edellyttäen, että tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana;

6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;

7) työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;

8) työsopimuksen tai virkasuhteen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;

9) henkilöstörahastolaissa (/) tarkoitettuja henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai henkilöstörahastosta nostettua rahasto-osuutta;

10) henkilöstörahastolaissa tarkoitettuja henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia, jotka on nostettu henkilöstörahastolain 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määräytynyt yrityksen kannattavuutta ja muita toiminnan tehokkuutta mittaavien tekijöiden perusteella tai viraston taikka kunnan soveltaman tulospalkkiojärjestelmän mukaisesti;

11) eriä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että kä-

teisen palkkion määräytymisperusteet ovat 10 kohdan ja henkilöstörahastolain 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä;

12) yhtiön osakkaan nostamaa voitto-osuutta tai osinkoa.

Edellä 2 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoinnista yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

11.

Laki

tapaturmavakuutuslain 35 b §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 20 päivänä elokuuta 1948 annetun tapaturmavakuutuslain (608/1948) 35 b §:n 2 ja 3 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 1234/2005, seuraavasti:

35 b §

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna vastikkeena työstä ei pidetä muun muassa:

- 1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
- 2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;
- 3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää hintaa alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;

4) tuloverolain (1535/1992) 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;

5) palkkiota, joka annetaan työnantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa arvopaperipörssissä noteerattuina osakkeina, sijoitustalletuksena tai muulla vastaavalla tavalla, taikka osakkeiden

sijasta osin tai kokonaan rahana, edellyttäen, että tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana;

6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;

7) työsopimuslain 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;

8) työsopimuksen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;

9) henkilöstörahastolaissa (/) tarkoitettuja henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai henkilöstörahastosta nostettua rahastosuutta;

10) henkilöstörahastolaissa tarkoitettuja henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia, jotka on nostettu henkilöstörahastolain 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määräytynyt yrityksen kannattavuutta ja muita toiminnan tehokkuutta mitaavien tekijöiden perusteella tai viraston taikka kunnan soveltaman tulospalkkiojärjestelmän mukaisesti;

11) eriä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttä-

en, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen palkkion määräytymisperusteet ovat 10 kohdan ja henkilöstörahastolain 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä;

12) yhtiön osakkaan nostamaa voittosuutta tai osinkoa.

Edellä 2 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoinnista yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 9 päivänä huhtikuuta 2010

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Anni Sinnemäki*

*Liite
Rinnakkaistekstit*

2.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 19 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 30 päivänä maaliskuuta 2007 annetun lain (334/2007) 19 §:n 5 kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

19 §

19 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä:

Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä:

5) henkilöstörahastolaissa (814/1989) tarkoitetun henkilöstörahaston perustaminen ja voittopalkkiojärjestelmä sekä voittopalkkiojärjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen.

5) henkilöstörahastolaissa (/) tarkoitetun henkilöstörahaston perustaminen ja *henkilöstörahastoeriä kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä* sekä *mainitusta järjestelmästä* luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki**osuuskuntalain 8 luvun 7 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 28 päivänä joulukuuta 2001 annetun osuuskuntalain (1488/2001) 8 luvun 7 §:n
 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

8 luku

8 luku

**Varojen käyttäminen, vararahasto, yli-
 kurssirahasto ja arvonorotusrahasto**

**Varojen käyttäminen, vararahasto, yli-
 kurssirahasto ja arvonorotusrahasto**

7 §

7 §

*Omien osuuksien, lisäosuuksien ja sijoitus-
 osuuksien rahoituskielto*

*Omien osuuksien, lisäosuuksien ja sijoitus-
 osuuksien rahoituskielto*

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta henkilöstörahadolain (814/1989) 23 §:ssä tarkoitettuun lainaan. Tällaisen rahalainan saa kuitenkin antaa vain jakokelpoisen ylijäämän rajoissa.

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta henkilöstörahadolain (/) 44 §:ssä tarkoitettuun lainaan. Tällaisen rahalainan saa kuitenkin antaa vain jakokelpoisen ylijäämän rajoissa.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
 20 .*

4.

Laki**valtion liikelaitoksista annetun lain 10 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion liikelaitoksista 20 päivänä joulukuuta 2002 annetun lain (1185/2002)
 10 §:n 2 momentin 9 kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

10 §

10 §

Hallituksen tehtävät

Hallituksen tehtävät

 Hallituksen tehtävänä on erityisesti:

9) päättää eduskunnan ja ministeriön 8 §:n perusteella tekemien päätösten rajoissa liikelaitoksen henkilöstörahastolaissa (814/1989) tarkoitetusta voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta;

 Hallituksen tehtävänä on erityisesti:

9) päättää eduskunnan ja ministeriön 8 §:n perusteella tekemien päätösten rajoissa liikelaitoksen henkilöstörahastolaissa (/) tarkoitetusta *henkilöstörahastoeriä ja sen lisäosia kerryttävästä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä* ja sen soveltamisesta;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
 20 .

5.

Laki**elinkeinotulon verottamisesta annetun lain 8 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan elinkeinotulon verottamisesta 24 päivänä kesäkuuta 1968 annetun lain (360/1968) 8 §:n 1 momentin 14 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1539/1992, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

8 §

Edellä 7 §:ssä tarkoitettuja vähennyskelpoisia menoja ovat muun ohessa:

14) henkilöstörahastolaissa (814/89) tarkoitettu voittopalkkioerä,

Ehdotus

8 §

Edellä 7 §:ssä tarkoitettuja vähennyskelpoisia menoja ovat muun ohessa:

14) henkilöstörahastolaissa (/) tarkoitettu *henkilöstörahastoerä ja sen lisäosa*;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

6.

Laki**sairausvakuutuslain 11 luvun 2 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 21 päivänä joulukuuta 2004 annetun sairausvakuutuslain (1224/2004) 11 luvun 2 §:n 4 ja 5 momentti,
 sellaisina kuin ne ovat, 11 luvun 2 §:n 4 momentti laeissa 1113/2005 ja 1364/2007 sekä 5 momentti mainitussa laissa 1113/2005, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

11 luku

11 luku

Päivärahaetuuksien määrä**Päivärahaetuuksien määrä**

2 §

2 §

*Työtulo**Työtulo*

Palkkana ei kuitenkaan pidetä:
 1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
 2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;
 3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;
 4) tuloverolain 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;
 5) palkkiota, joka annetaan työnantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa arvopaperipörssissä noteerattuna osakkeina, sijoitustalletuksena tai muulla vastaavalla tavalla, taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, edellyttäen, että tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana;
 6) työsopimuslain 2 luvun 14 §:n 1 momen-

Palkkana ei kuitenkaan pidetä:
 1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
 2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;
 3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;
 4) tuloverolain 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;
 5) palkkiota, joka annetaan työnantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa arvopaperipörssissä noteerattuna osakkeina, sijoitustalletuksena tai muulla vastaavalla tavalla, taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, edellyttäen, että tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana;
 6) työsopimuslain 2 luvun 14 §:n 1 mo-

tissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;

7) työsopimuksen tai virkasuhteen päättämisestä maksettavaa korvausta ja muuta vahingonkorvausta;

8) työ- tai virkasuhteeseen perustumattomia luento- ja esitelmäpalkkioita, kokouspalkkioita ja hallintoelimen jäsenyydestä saatuja palkkioita, jos palkkion perusteella ei henkilöön sovellettavien työeläkelakien mukaan tarvitse maksaa työntekijän eläkemaksua;

9) henkilöstörahasolaisissa (814/1989) tarkoitettuja voittopalkkioeriä, jotka on siirretty henkilöstörahasoloon tai nostettu käteisenä, tai henkilöstörahasolosta nostettua rahasto-osuutta; *eikä*

10) eriä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen voittopalkkion määräytymisperusteet ovat henkilöstörahasolain 2 §:n 2 momentin mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä.

Edellä 4 momentin 10 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta ja että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

mentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;

7) työsopimuksen tai virkasuhteen päättämisestä maksettavaa korvausta ja muuta vahingonkorvausta;

8) työ- tai virkasuhteeseen perustumattomia luento- ja esitelmäpalkkioita, kokouspalkkioita ja hallintoelimen jäsenyydestä saatuja palkkioita, jos palkkion perusteella ei henkilöön sovellettavien työeläkelakien mukaan tarvitse maksaa työntekijän eläkemaksua;

9) henkilöstörahasolaisissa (/) tarkoitettuja *henkilöstörahasoloi* ja niiden lisäosia, jotka on siirretty henkilöstörahasoloon tai henkilöstörahasolosta nostettua rahasto-osuutta;

10) *henkilöstörahasolaisissa tarkoitettuja henkilöstörahasoloi* ja niiden lisäosia, jotka on nostettu henkilöstörahasolain 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määräytynyt yrityksen kannattavuutta ja muuta toiminnan tehokkuutta mittaavien tekijöiden perusteella tai viraston taikka kunnan soveltaman tulospalkkiojärjestelmän mukaisesti;

11) eriä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen palkkion määräytymisperusteet ovat 10 kohdan ja henkilöstörahasolain 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä.

Edellä 4 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta ja että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

7.

Laki

työntekijän eläkelain 70 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 19 päivänä toukokuuta 2006 annetun työntekijän eläkelain (395/2006) 70 §:n 3 ja 4 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

70 §

70 §

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna vastikkeena työstä ei pidetä muun muassa:

- 1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
- 2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;
- 3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;

4) tuloverolain (1535/1992) 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;

5) palkkiota, joka annetaan työntantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa arvopaperipörssissä noteerattuna osakkeina, sijoitustalletuksena tai muulla vastaavalla tavalla, taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, edellyttäen, että tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana;

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna vastikkeena työstä ei pidetä muun muassa:

- 1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
- 2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;
- 3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;

4) tuloverolain (1535/1992) 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;

5) palkkiota, joka annetaan työntantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa arvopaperipörssissä noteerattuna osakkeina, sijoitustalletuksena tai muulla vastaavalla tavalla, taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, edellyttäen, että tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana;

6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;

7) työsopimuslain 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;

8) työsopimuksen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;

9) henkilöstörahasolaissa (814/1989) tarkoitettuja voittopalkkioeriä, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai nostettu käteisenä tai henkilöstörahasolasta nostettua rahasto-osuutta;

10) eriä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen voittopalkkion määräytymisperusteet ovat henkilöstörahasolain 2 §:n 2 momentin mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä; eikä

11) yhtiön osakkaan nostamaa voitto-osuutta tai osinkoa.

Edellä 3 momentin 10 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajan velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;

7) työsopimuslain 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;

8) työsopimuksen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;

9) henkilöstörahasolaissa (/) tarkoitettuja *henkilöstörahasolain* ja niiden lisäosia, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai henkilöstörahasolasta nostettua rahasto-osuutta;

10) *henkilöstörahasolain* tarkoitettuja *henkilöstörahasolain* ja niiden lisäosia, jotka on nostettu *henkilöstörahasolain* 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määräytynyt yrityksen kannattavuutta ja muita toiminnan tehokkuutta mitaavien tekijöiden perusteella;

11) eriä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen *palkkion* määräytymisperusteet ovat 10 kohdan ja henkilöstörahasolain 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä;

12) yhtiön osakkaan nostamaa voitto-osuutta tai osinkoa.

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajan velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

8.

Laki**merimieseläkelain 78 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 22 päivänä joulukuuta 2006 annetun merimieseläkelain (1290/2006) 78 §:n 3 ja 4 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

78 §

78 §

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna vastikkeena työstä ei pidetä muun muassa:

1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;

3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;

4) tuloverolain (1535/1992) 66 §:ssä tarkoitettua työsuhteeseen perustuvaa etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;

5) palkkiota, joka annetaan työntantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa arvopaperipörssissä noteerattuna osakkeina, sijoitustalletuksena tai muulla vastaavalla tavalla, taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, edellyttäen, että tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana;

6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;

7) merimieslain 18 §:n 5 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;

8) työsopimuksen päättämisestä maksetta-

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna vastikkeena työstä ei pidetä muun muassa:

1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;

3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;

4) tuloverolain (1535/1992) 66 §:ssä tarkoitettua työsuhteeseen perustuvaa etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;

5) palkkiota, joka annetaan työntantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa arvopaperipörssissä noteerattuna osakkeina, sijoitustalletuksena tai muulla vastaavalla tavalla, taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, edellyttäen, että tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana;

6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;

7) merimieslain 18 §:n 5 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;

8) työsopimuksen päättämisestä maksetta-

vaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;
9) henkilöstörahastolaissa (814/1989) tarkoitettuja voittopalkkioeriä, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai nostettu käteisenä tai henkilöstörahastosta nostettua rahastosuutta;

10) eriä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen voittopalkkion määräytymisperusteet ovat henkilöstörahastolain 2 §:n 2 momentin mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä; eikä

11) yhtiön osakkaan nostamaa voittoosuutta tai osinkoa.

Edellä 3 momentin 10 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajan velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

vaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;
9) henkilöstörahastolaissa (/) tarkoitettuja *henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia*, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai henkilöstörahastosta nostettua rahastosuutta;

10) *henkilöstörahastolaissa tarkoitettuja henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia, jotka on nostettu henkilöstörahastolain 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määräytynyt yrityksen kannattavuutta ja muita toiminnan tehokkuutta mittaavien tekijöiden perusteella;*

11) eriä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen *palkkion* määräytymisperusteet ovat *10 kohdan* ja henkilöstörahastolain 2 §:n 2 ja *3 kohdan* mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä;

12) yhtiön osakkaan nostamaa voittoosuutta tai osinkoa.

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajan velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

9.

Laki**kunnallisen eläkelain 68 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 13 päivänä kesäkuuta 2003 annetun kunnallisen eläkelain (549/2003) 68 §:n 3 ja 4 momentti,
 sellaisina kuin ne ovat, 3 momentti laeissa 713/2004 ja 1293/2006 sekä 4 momentti laissa 925/2009, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

68 §

68 §

Eläkkeessä huomioon otettavat ansiot

Eläkkeessä huomioon otettavat ansiot

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna vastikkeena työstä ei kuitenkaan pidetä muun muassa:

- 1) kokouspalkkioita;
- 2) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
- 3) korkoetua palvelussuhteen perusteella saadusta lainasta;
- 4) etua palvelussuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;
- 5) tuloverolain (1535/1992) 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista palvelussuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;
- 6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;
- 7) työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;
- 8) palvelussuhteen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;
- 9) henkilöstörahastolaissa (814/1989) tarkoitettuja voittopalkkioeriä, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai nostettu käteisenä, tai henkilöstörahastosta nostettua rahastosuutua;

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna vastikkeena työstä ei kuitenkaan pidetä muun muassa:

- 1) kokouspalkkioita;
- 2) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
- 3) korkoetua palvelussuhteen perusteella saadusta lainasta;
- 4) etua palvelussuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;
- 5) tuloverolain (1535/1992) 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista palvelussuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;
- 6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;
- 7) työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;
- 8) palvelussuhteen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;
- 9) henkilöstörahastolaissa (/) tarkoitettuja *henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia*, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai henkilöstörahastosta nostettua rahastosuutua;
- 10) *henkilöstörahastolaissa tarkoitettuja henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia, jot-*

10) erää, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona, edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen palkkion määräytymisperusteet ovat henkilöstörahastolain 2 §:n 2 momentin mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä; *eikä*

11) yhtiön osakkaan nostamaa voittoosuutta tai osinkoa.

Edellä 3 momentin 10 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajan velvoittavaa sopimusta ja että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

ka on nostettu henkilöstörahastolain 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määräytynyt yrityksen kannattavuutta ja muita toiminnan tehokkuutta mittaavien tekijöiden perusteella tai kunnan soveltaman tulospalkkiojärjestelmän mukaisesti;

11) erää, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona, edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen palkkion määräytymisperusteet ovat 10 kohdan ja henkilöstörahastolain 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä;

12) yhtiön osakkaan nostamaa voittoosuutta tai osinkoa.

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajan velvoittavaa sopimusta ja että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

10.

Laki

työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työttömyysetuuksien rahoituksesta 24 päivänä heinäkuuta 1998 annetun lain (555/1998) 19 §:n 2 ja 3 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 1181/2005, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

19 §

19 §

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun peruste

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun peruste

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevana palkkana ei kuitenkaan pidetä muun muassa:

1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
 2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;

3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;

4) tuloverolain 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;

5) palkkiota, joka annetaan työnantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa arvopaperipörssissä noteerattuna osakkeina, sijoitustalletuksena tai muulla vastaavalla tavalla, taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, edellyttäen, että tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana;

6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;

7) työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palk-

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevana palkkana ei kuitenkaan pidetä muun muassa:

1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
 2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;

3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;

4) tuloverolain 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;

5) palkkiota, joka annetaan työnantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa arvopaperipörssissä noteerattuna osakkeina, sijoitustalletuksena tai muulla vastaavalla tavalla, taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, edellyttäen, että tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana;

6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;

7) työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palk-

kaa;

8) työsopimuksen tai virkasuhteen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;

9) henkilöstörahastolaissa (814/1989) tarkoitettuja voittopalkkioeriä, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai nostettu käteisenä tai henkilöstörahastosta nostettua rahasto-osuutta;

10) eriä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen voittopalkkion määräytymisperusteet ovat henkilöstörahastolain 2 §:n 2 momentin mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä; *eikä*

11) yhtiön osakkaan nostamaa voitto-osuutta tai osinkoa.

Edellä 2 momentin 10 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajan velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

kaa;

8) työsopimuksen tai virkasuhteen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;

9) henkilöstörahastolaissa (/) tarkoitettuja *henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia*, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai henkilöstörahastosta nostettua rahasto-osuutta;

10) henkilöstörahastolaissa tarkoitettuja henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia, jotka on nostettu henkilöstörahastolain 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määräytynyt yrityksen kannattavuutta ja muita toiminnan tehokkuutta mitaavien tekijöiden perusteella tai viraston taikka kunnan soveltaman tulospalkkiojärjestelmän mukaisesti;

11) eriä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen *palkkion* määräytymisperusteet ovat *10 kohdan* ja henkilöstörahastolain 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä;

12) yhtiön osakkaan nostamaa voitto-osuutta tai osinkoa.

Edellä 2 momentin *11* kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajan velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

11.

Laki

tapaturmavakuutuslain 35 b §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 20 päivänä elokuuta 1948 annetun tapaturmavakuutuslain (608/1948) 35 b §:n 2 ja 3 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 1234/2005, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

35 b §

35 b §

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna vastikkeena työstä ei pidetä muun muassa:

1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;

3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää hintaa alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;

4) tuloverolain (1535/1992) 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;

5) palkkiota, joka annetaan työnantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa arvopaperipörssissä noteerattuna osakkeina, sijoitustalletuksena tai muulla vastaavalla tavalla, taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, edellyttäen, että tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana;

6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;

7) työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;

8) työsopimuksen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;

9) henkilöstörahastolaisissa (814/1989) tarkoitettuja voittopalkkioeriä, jotka on siirretty

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna vastikkeena työstä ei pidetä muun muassa:

1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;

3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää hintaa alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;

4) tuloverolain (1535/1992) 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;

5) palkkiota, joka annetaan työnantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa arvopaperipörssissä noteerattuna osakkeina, sijoitustalletuksena tai muulla vastaavalla tavalla, taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, edellyttäen, että tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana;

6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;

7) työsopimuslain 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;

8) työsopimuksen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;

9) henkilöstörahastolaisissa (/) tarkoitettuja henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia,

henkilöstörahastoon tai nostettu käteisenä tai henkilöstörahastosta nostettua rahasto-osuutta;

10) erää, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää, että käteisen voittopalkkion määräytymisperusteet ovat henkilöstörahastolain 2 §:n 2 momentin mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä; eikä

11) yhtiön osakkaan nostamaa voitto-osuutta tai osinkoa.

Edellä 2 momentin 10 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajan velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

joitka on siirretty henkilöstörahastoon tai henkilöstörahastosta nostettua rahasto-osuutta;

10) henkilöstörahastolaissa tarkoitettuja henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia, jotka on nostettu henkilöstörahastolain 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määräytynyt yrityksen kannattavuutta ja muita toiminnan tehokkuutta mitaavien tekijöiden perusteella tai viraston taikka kunnan soveltaman tulospalkkiojärjestelmän mukaisesti;

11) erää, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen palkkion määräytymisperusteet ovat 10 kohdan ja henkilöstörahastolain 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä;

12) yhtiön osakkaan nostamaa voitto-osuutta tai osinkoa.

Edellä 2 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajan velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20.