

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till
personalfondslag och lagar om ändring av vissa lagar som
har samband med den**

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att det stiftas en ny personalfondslag som ska ersätta den gällande lagen. Syftet med personalfondslagen ska vara att belöna hela personalen för uppnående av målen samt att förbättra företagets eller ämbetsverkets produktivitet och konkurrenskraft samt att förbättra samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen och personalens möjligheter till ekonomisk delaktighet. De finländska personalfondernas grundläggande lösningar har visat sig fungera och de kvarstår oförändrade. Målet är att utöka personalfondernas popularitet genom att förnya den gällande lagen flexiblare så att personalfonderna blir mera lockande och uppmuntrande som ett sätt att belöna hela personalen.

Lagens tillämpningsområde utvidgas. Lagen ska tillämpas på alla slags företag samt statliga och kommunala ämbetsverk och inrättningar, om deras anställda i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande uppgår till minst tio personer. Förutsättningarna för att bilda en personalfond förblir oförändrade i grunden och innebär att det ska föras samarbetsförhandlingar eller andra motsvarande förhandlingar om saken. Efter förhandlingarna fattas beslutet om fondens bildande av personalen som också administrerar den. Arbetsgivaren beslutar om resultat- eller vinstpremiessystemet och tillämpningen av det. Hela personalen ska vara medlemmar i fonden.

Till personalfonden kan överföras vinstpremier och resultatpremier, om de uppfyller de lagbestämda kriterierna för personalfondsavsättningar och berör hela personalen. Premier som betalas på grundval av ett resultatpremiessystem ska också kunna bestämmas som personliga andelar. Arbetsgivaren ska besluta om personalfondsavsättningen före ingången av den tidsperiod för vilken perso-

nalfondsavsättningen betalas. Till fonden ska dessutom kunna överföras en särskild personalfondsavsättningens tilläggsdel, för vilken gäller lindrigare kriterier än den egentliga personalfondsavsättningen.

En personalfonds kapital består av medlemsandelskapitalet och det övriga fondkapitalet. De personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar som betalas till fonden fördelas på medlemmarnas fondandelar, av vilka högst 15 procent respektive år överförs till medlemmens disponibla andel. Huvudregeln är att fondandelen ska betalas helt och hållet till en medlem vars arbetsavtals- eller tjänsteförhållande upphör. Medlemmen ska dock kunna lyfta sin fondandel i poster av önskad storlek på de följande högst fyra årliga betalningsdagarna efter det att han eller hon gått i pension eller blivit uppsagd av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Personalfonder ska fortfarande inte vara skattskyldiga. Resultat- och vinstpremien ska vara en avdragbar utgift för företaget i dess beskattning. De andelar som medlemmen lyfter ur personalfonden ska beskattas det år då de lyfts. Medlemmen ska betala förvärvsinkomstskatt på 80 procent medan 20 procent av de medel som lyfts ska vara skattefria.

I propositionen föreslås dessutom ändring av lagen om samarbete inom företag, lagen om andelslag, lagen om statliga affärsverk, lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet, sjukförsäkringslagen, lagen om pension för arbetstagare, lagen om sjömanspensioner, lagen om kommunala pensioner, lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner och lagen om olycksfallsförsäkring. Vissa hänvisningsbestämmelser i dessa lagar ändras.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft vid ingången av 2011.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	2
ALLMÅN MOTIVERING	4
1 INLEDNING.....	4
2 NULÄGE	4
2.1 Lagstiftning och praxis.....	4
2.2 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet och i EU	7
Sverige.....	7
Danmark	8
Tyskland.....	9
Frankrike	9
Storbritannien	10
Förenta staterna	11
2.3 Bedömning av nuläget	12
3 PROPOSITIONENS MÅL OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	13
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	14
4.1 Ekonomiska konsekvenser.....	14
4.2 Konsekvenser för myndigheterna	15
4.3 Företagskonsekvenser	15
4.4 Konsekvenser för medborgarna	16
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	16
5.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial	16
5.2 Remissyttranden och hur de har beaktats.....	17
DETALJMOTIVERING	19
1 LAGFÖRSLAG	19
1.1 Personalfondslag.....	19
1 kap. Allmänna bestämmelser	19
2 kap. Bildande av personalfonder och företagens andra beslut i anslutning till fonderna	26
3 kap. Medlemskap i en personalfond	30
4 kap. Beslutanderätten i en personalfond	31
5 kap. Personalfondens förvaltning samt bokslut och revision	34
6 kap. Personalfondens kapital och fondandelar	37
7 kap. Vissa omstruktureringar i företag som har en personalfond	46
8 kap. Upplösning av en personalfond	49
9 kap. Särskilda bestämmelser	51
10 kap. Ikraftträdande	53
1.2 Lagförslag 2—5	53
1.3 Lagförslag 6—11	53
2 NÄRMARE BESTÄMMELSER OCH FÖRESKRIFTER	56
3 IKRAFTTRÄDANDE	56
4 FÖRHÅLLANDE TILL GRUNDLAGEN OCH LAGSTIFTNINGSORDNING	56
LAGFÖRSLAG	58
1. Personalfondslag	58
2. Lag om ändring av 2 § i lagen om samarbete inom företag	73
3. Lag om ändring av 8 kap. 7 § i lagen om andelslag	73
4. Lag om ändring av 10 § i lagen om statliga affärsverk	74

5. Lag om ändring av 8 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet.....	74
6. Lag om ändring av 11 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen.....	75
7. Lag om ändring av 70 § i lagen om pension för arbetstagare.....	76
8. Lag om ändring av 78 § i lagen om sjömanspensioner	77
9. Lag om ändring av 68 § i lagen om kommunala pensioner.....	78
10. Lag om ändring av 19 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner	79
11. Lag om ändring av 35 b § i lagen om olycksfallsförsäkring	80
BILAGA	82
PARALLELTEXT	82
2. Lag om ändring av 2 § i lagen om samarbete inom företag	82
3. Lag om ändring av 8 kap. 7 § i lagen om andelslag	83
4. Lag om ändring av 10 § i lagen om statliga affärsverk	84
5. Lag om ändring av 8 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet.....	85
6. Lag om ändring av 11 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen.....	86
7. Lag om ändring av 70 § i lagen om pension för arbetstagare.....	88
8. Lag om ändring av 78 § i lagen om sjömanspensioner	90
9. Lag om ändring av 68 § i lagen om kommunala pensioner.....	92
10. Lag om ändring av 19 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner	94
11. Lag om ändring av 35 b § i lagen om olycksfallsförsäkring	96

ALLMÄN MOTIVERING

1 Inledning

Personalfondslagen (814/1989) trädde i kraft den 1 januari 1990. Lagens syfte är att fördjupa det interna samarbetet inom företagen och på så sätt främja ekonomisk demokrati och företagets konkurrenskraft. När lagen stiftades ansåg man att personalfondslagen skapade förutsättningar för hela personalen att delta i resultatfördelningen, förvaltningen och ägandet. Personalfonderna är också en form av uppmuntrande belöning.

För att öka personalfondernas popularitet har lagen ändrats flera gånger, i huvudsak så att bestämmelserna har gjorts flexibla. Genom lag 334/1999 gjordes det möjligt att från och med den 1 april 1999 bilda personalfonden även vid statliga ämbetsverk och inrättningar. Det är inte möjligt att bilda fonder i kommuner. Det har dock inte gjorts någon mera övergripande utredning om behoven av att revidera lagen.

Personalfonder har inte bildats i den omfattning som man uppskattade när lagen bereddes. Antalet har inte ökat på önskat sätt. I slutet av 2008 fanns det bara 57 verksamma fonder med knappt 140 000 medlemmar.

De grundläggande strukturella lösningarna i personalfondslagen tycks fortfarande i huvudsak vara ändamålsenliga. För att förbättra fondernas flexibilitet och karaktär av incitament samt för att utveckla deras popularitet är det ändå nödvändigt att se över personalfondslagens bestämmelser om möjligheterna att bilda fonder samt om bildande och förvaltning av dem. Dessutom är det motiverat att utvärdera bl.a. beräkningsgrunderna för vinstpremieandelar och tidpunkterna för lyftande av fondandelen.

2 Nuläge

2.1 Lagstiftning och praxis

Enligt personalfondslagen är en personalfond en fond som bildats av personalen vid ett företag eller ämbetsverk och som förvaltar medel som i form av vinstpremieandelar influtit till den från företaget eller ämbetsverket

samt avkastningen av placeringen av andelarna. En personalfond kan bildas vid ett företag eller statligt ämbetsverk med minst 30 anställda eller vid en resultatenhet med minst 10 anställda till ett sådant företag eller ämbetsverk. En gemensam fond kan bildas vid två eller flera företag, om företagen hör till samma koncern. En personalfond kan också bildas vid en i Finland registrerad filial till ett utländskt företag.

Beslutet om att bilda en personalfond fattas av företagets personal. Företrädare för personalgrupperna utarbetar ett förslag till bildande av en personalfond. Förslaget anses vara godkänt om det understöds av minst två personalgrupper som utgör majoritet inom personalen. Vid behov kan det ordnas en omröstning för att få klarhet i saken. Då godkänns förslaget om majoriteten av dem som deltagit i omröstningen har understött förslaget. Därefter hålls ett konstituerande möte som sammankallas av företrädare för personalgrupperna. Till mötet kallas de blivande medlemmarna eller fullmäktige eller andra företrädare som de valt. Beslutet att bilda fonden är giltigt bara om det har understötts av två tredjedelar av de avgivna rösterna. För beslutet att bilda fonden ska stadgar godkännas för den. Det konstituerande mötet väljer också styrelse och revisorer för fonden.

Samarbetsombudsmannen för register för personalfonderna och övervakar deras verksamhet på det sätt som föreskrivs i lagen om samarbetsombudsmannen (216/2010). Anmälan om registrering av fonden ska göras skriftligt till samarbetsombudsmannen. Till grundansökan ska fogas fondens stadgar och en utredning om att man förfarit i enlighet med personalfondslagen när fonden bildats.

Medlemmar i personalfonden blir alla arbetstagare i företaget eller alla tjänstemän och arbetstagare inom ämbetsverket. Man kan inte tacka nej till medlemskap. Genom en bestämmelse i stadgarna kan dock företagets eller ämbetsverkets ledning ställas utanför fonden. Del- eller visstidsanställda arbetstagare kan inte utestängas från medlemskap i fonden.

Till en personalfond som bildats vid två eller flera företag kan också höra personalen vid ett utländskt dotterföretag, om moderföretaget är finskt. I fondens stadgar kan det också bestämmas att medlemmar i fonden kan bli arbetstagare i företag som hör till samma koncern och omfattas av samma vinstpremiesystem, om företagen enligt fondens stadgar kan vara med i fonden. Detta möjliggjordes genom lag 710/2004, som trädde i kraft den 1 september 2004.

Någon fond kan inte bildas om inte arbetsgivarföretaget har beslutat att ta i bruk ett vinstpremiesystem enligt personalfondslagen, där företaget samtidigt förbinder sig att betala vinstpremieandelar till fonden. Vinstpremieandelen ska enligt lagen beräknas på basis av verksamhetens lönsamhet, men till den kan också kopplas andra faktorer som mäter verksamhetens effektivitet. I ämbetsverk ersätts vinstpremiesystemet av ett resultatpremiesystem, i enlighet med vilket ämbetsverket betalar resultatpremier till fonden.

En personalfond kan också erhålla medel genom donationer och testamenten. Dessa medel ska användas i enlighet med bestämmelserna i gåvobrevet eller testamentet och de får inte fogas till medlemmarnas personliga fondandelar.

Den högsta beslutanderätten tillkommer personalfondens medlemmar som utövar den på fondmötet. I fondens stadgar kan bestämmas att beslutanderätten utövas av fullmäktige som fondens medlemmar valt bland sig i stället för av medlemmarna. På fondmötet har varje fondmedlem rösträtt. I stadgarna kan dock bestämmas att röstetalet är beroende av medlemmarnas fondandel.

Fondmötet eller fullmäktigemötet väljer en styrelse för fonden som ska företräda den och sköta dess löpande ärenden. Medlemmarna svarar inte för fonden. Styrelsen ska ha minst fyra medlemmar. En styrelsemedlem ska antingen vara medlem i fonden eller höra till företagets ledning. Styrelsen gör för varje räkenskapsperiod upp ett bokslut som omfattar resultaträkning, balansräkning och verksamhetsberättelse. Bokslutet ska göras upp med iakttagande av god bokföringssed och det ska innehålla förslag till åtgärder beträffande fondens överskott eller underskott. Värdet av

fondens medel och respektive medlems fondandel ska bestämmas på bokslutsdagen.

Företaget är skyldigt att lämna personalfonden alla uppgifter som behövs för att bilda fonden, föra medlemsregister, beräkna och betala fondandelarna samt i övrigt förvalta fonden.

Personalfonden beslutar hur den placerar sina medel. Medlen kan placeras i arbetsgivarföretaget eller ett företag som hör till samma koncern, antingen som eget kapital eller som lån. När en fond placerar medel utanför det egna företaget eller koncernen ska det ske på ett betryggande och inkomstbringande sätt. Medlen ska alltid placeras så att fonden har tillräcklig betalningsberedskap med tanke på medlemmarnas rätt att lyfta sina fondandelar.

De vinstpremieandelar som har inlutit till en personalfond fogas till medlemmarnas personliga fondandelar i enlighet med vad som bestäms i fondens stadgar. Om fördelingsgrunderna inte bestäms i stadgarna, fogas hälften av vinstpremieandelen till fondandelarna delad enligt de tider medlemmarna under respektive period har fått tillgodoräkna för lön och förlorad arbetsförtjänst och hälften fördelad enligt de löner och ersättningar för förlorad arbetsförtjänst som under denna period har betalats till medlemmarna. Det kapital som fördelats på medlemmarnas fondandelar utgör fondens medlemsandelskapital.

Utgifter som har orsakats av anskaffning av placeringar i medlemsandelskapitalet och övrig användning av kontanta medel upptas på separata konton i personalfondens bokföring. I bokföringen ska man därutöver för varje räkenskapsperiod uppta de orealiserade värdeförändringarna i medlemsandelskapitalet, som enligt 21 § i personalfondslagen grundar sig på det verkliga värde som har fastställts på bokslutsdagen. Värdeförändringarna ska bokföras på ett separat konto och ett belopp som motsvarar dem debiteras eller krediteras medlemmarnas fondandelar som en ökning eller minskning. I fondens bokföring behandlas orealiserade värdeförändringar och deras motposter inte med resultatpåverkan. I fondens bokföring ska en personalfonds medlemsandelskapital spjälkas upp på en bunden del och den del som går att lyfta. Medlemmarnas fondandelar, som har fastslagits på

värderingsdagen, fördelat på en bunden del och en del som går att lyfta, ska kunna utläsas skilt för varje medlem antingen ur huvudbokföringen eller ur specifikationer till denna.

Enligt personalfondslagen kan en medlem börja lyfta sin fondandel tidigast fem år efter det att medlemskapet började. Därefter får medlemmen årligen lyfta högst 15 procent av sin fondandel. När arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet upphört betalas hela fondandelen till medlemmen. En fondmedlem som gått i pension har rätt att lyfta sin fondandel i poster av önskad storlek på de högst fyra årliga betalningsdagarna för fondandelar efter pensioneringen.

Från ingången av 2000 ändrades personalfondslagen genom lag 1145/1999 så att vinstpremierystemet också kan byggas upp på så sätt att medlemmarna själva årligen kan bestämma om de lyfter sina andelar kontant eller via fonden. Meddelande ska ges till arbetsgivaren före ingången av den räkenskapsperiod för vilken vinstpremieandelen bestäms. Genom lag 499/2002 om ändring av personalfondslagen blev det den 1 juli 2002 möjligt att när företaget ändrar sitt vinstpremierystem till ett kontant vinstpremierystem har en fondmedlem på motsvarande sätt rätt att till personalfonden överföra sin andel i den vinstpremieandel som bestäms enligt personalfondslagen. Detta förutsätter dessutom att det vinstpremierystem som arbetsgivaren beslutat om tillåter det.

En del av de vinstpremieandelar som influerar till personalfonden kan också överföras till fondens gemensamma kapital, om det finns en bestämmelse om det i fondens stadgar. Det gemensamma kapitalet får användas för utbildning av medlemmarna eller på något annat sätt till deras gemensamma nytta, t.ex. förvärv av semesterstugor och semesterandelar.

En personalfond är för både arbetsgivaren och arbetstagaren ett förmånligare sätt att belöna personalen än andra former av resultatlön. Fonden betalar inga skatter på grundval av varken inkomst eller förmögenhet. Fonden behöver inte lämna in någon skattedeclaration. Vinstpremieandelen enligt personalfondslagen är enligt 8 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet

(360/1968) en avdragbar utgift i beskattningen för företaget. Dessutom behöver arbetsgivaren inte betala arbetspensions-, socialskydds- eller andra arbetsgivaravgifter på vinstpremieandelen. De andelar som en medlem lyfter ur personalfonden beskattas det år då de lyfts. Medlemmen betalar förvärvsinkomstskatt för 80 procent av fondandelen och resten, 20 procent av de disponibla medlemmen beskattas inte. Skatten bestäms enligt inkomstbeskattningen av förvärvsinkomster.

De vinstpremier som avses i personalfondslagen och som har överförts till personalfonden eller lyfts kontant eller en fondandel som lyfts ur personalfonden betraktas inte som lön som berättigar till förmåner enligt 11 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004), 70 § i lagen om pension för arbetstagare (395/2006), 78 § i lagen om sjömanspensioner (1290/2006) och 68 § i lagen om kommunala pensioner (549/2003). Enligt 19 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) och 35 b § i lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) betraktas de inte heller som lön som ligger till grund för försäkringspremie. Av denna orsak betalar arbetsgivaren inte heller avgifter för dessa förmåner. I t.ex. arbetspensionerna anses däremot resultatpremier vilkas storlek bestäms på grundval av arbetstagarens, arbetstagargruppens, arbetsenhetens eller t.ex. hela företagets resultat höra till den lön som ligger till grund för pensionen, eftersom arbetstagaren genom sin arbetsinsats kan påverka resultatlönsens storlek (RP 77/2006 rd). I lagen om statens pensioner (1295/2006) finns ingen motsvarande bestämmelse fast det är möjligt att bilda personalfonden vid statliga inrättningar eller ämbetsverk.

För åren 1990—2007 har 793 miljoner euro influerat till fonderna i vinstpremier. Fondernas sammanlagda medlemsandelskapital uppgick under den räkenskapsperiod som avslutades 2007 till 494,7 miljoner euro och under den räkenskapsperiod som avslutades 2008 till 501,8 miljoner euro.

Antalet personalfonder har sakta varit på väg uppåt. I slutet av 2006 fanns det 50 verkliga fonder i personalfondsregistret och de omfattade cirka 116 000 personer. I slutet av 2007 fanns det 54 fonder som omfattade cirka 123 000 personer. År 2008 ökade antalet

fonder ytterligare så att de i slutet av året uppgick till 57 och omfattade nästan 137 000 personer. År 2009 registrerades inte en enda ny fond och antalet medlemmar i de verk-samma fonderna minskade med cirka 1 000 personer. Inom den statliga sektorn fanns fonder vid endast två statliga inrättningar, men inte vid ett enda ministerium eller ämbetsverk. År 2007 betalades vinstpremier till rekordbeloppet 107,9 miljoner euro, vilket är mera än någonsin tidigare i fondernas historia. Det var 30,7 miljoner euro mera än föregående år. År 2008 betalades bara cirka 40 miljoner euro i vinstpremier. För 1990—2008 har 833 miljoner euro i vinstpremier inlutit till fonderna.

2.2 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet och i EU

I Europa har arbetstagarnas ekonomiska delaktighet hela tiden ökat i betydelse. Eko-

nomisk delaktighet undersöks på europeisk nivå i bl.a. utredningarna PEPPER I—IV (Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results). Enligt de senaste undersökningarna (Annual economic survey of employee ownership in Europe 2007) uppskattades antalet arbetstagare-ägare 2007 vara över 8 miljoner och antalet olika system cirka 2 500. Antalet arbetstagare-ägare antas t.o.m. fördubblas under de följande 5—10 åren. I EU—15 omfattas över 19 procent av arbetstagarna inom den privata sektorn av någon slags ekonomisk delaktighet i det företag där de är anställda. EU har dock inga enhetliga bestämmelser om ekonomisk delaktighet.

Arbetstagarna kan delta ekonomiskt i företagets verksamhet på flera olika sätt. De vanligaste formerna av ekonomisk delaktighet är olika vinstdelningssystem (profit sharing) och personalens aktieinnehav (employee share ownership) t.ex. via rätt att teckna aktier, personaloptioner eller personalfonder.

Arbetstagarnas ekonomiska delaktighet i stora europeiska företag (EU 29, de 2.477 största europeiska företagen, 31,5 miljoner arbetstagare)					
	% av kapi-talet som innehas av arbetstaga-garna	% av företa-gen som har något system för ekono-misk delak-tighet	% av företagen som har ett sy-stem för ekono-misk delak-tighet som om-fattar alla	% av företagen som har startat nya system för ekonomisk del-aktighet	% av alla ar-betstagare som omfattas av ett system för ekonomisk delaktighet
Finland	1,59	98	31	39	17
Sverige	1,35	94	44	33	17
Norge	1,28	81	46	34	17
Danmark	1,08	84	57	43	13
Tyskland	1,30	71	34	22	18
Frankrike	4,03	89	84	34	40
UK	2,33	99	78	42	34
EU	2,35	83,4	51,2	29	26,2

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

Sverige

År 1984 trädde lagstiftningen om löntagarfonder i kraft i Sverige. Genom den bildades fem regionala löntagarfonder som verkade i anslutning till de allmänna arbetspensions-

fonderna. Fonderna fick sina medel från in-täkterna av en särskild realvinstskatt och höjning av den lönebaserade pensionsavgiften. Vinstdelningsskatten var 20 procent av företagens realvinst. Också den offentliga sektorn bidrog genom pensionsavgiften till fondernas

förmögenhet. I slutet av 1988 var marknadsvärdet av fondernas placeringar något över 17 miljarder kronor. Ett villkor för placeringsverksamheten var att en fond fick innehå högst 8 procent av rösttalet i ett börsbolag. Största delen av medlen var placerade i aktier i stora bolag. Överföringen av medel till fonderna upphörde 1990 och fonderna avvecklades.

I en europeisk jämförelse äger inte arbetstagarna för närvarande någon särskilt stor del av företagets kapital, men en mycket stor del av de stora företagen har något slags frivillig system för personalens aktieinnehav, t.ex. aktieinnehav, optionsprogram eller andra vinstdelningssystem.

Arbetsgivarna kan erbjuda sina anställda att köpa aktier till rabatterat pris. De aktier som företagen erbjuder är inte förenade med några skattelättnader och en eventuell rabatt beskattas normalt som inkomstskatt. Också försäljningen av aktier beskattas normalt som kapitalbeskattning. Företagen kan också dela ut optioner till sina anställda och de är inte förenade med några skattelättnader. Arbetsgivaren blir dock skyldig att betala socialskyddsavgifter först när optionen utnyttjas. På motsvarande sätt betalar arbetstagaren inkomstskatt för optionen först när han eller hon utnyttjar sin optionsrätt.

Sverige har sedan 1967 haft en lag om vinstandelsstiftelser som ger företagen möjlighet att på vissa villkor avsätta en del av sin vinst till en stiftelse. Då kan arbetstagarna bilda en stiftelse och besluta hur den placerar sina medel. När det är fråga om ett offentligt noterat bolag placerar stiftelsen ofta sina tillgångar i den egna arbetsgivarens aktier. Arbetsgivarens vinstdelning ska basera sig på belönande av arbetstagarnas resultat. Minst en tredjedel av arbetstagarna ska omfattas av systemet och på dem som är delaktiga i stiftelsen ska likadana villkor tillämpas. Stiftelsen får tillgång till tillgångarna efter tre år. Åren 1992—1997 var överföringar till stiftelserna skattefria för arbetsgivaren. Då bildades också flera nya stiftelser. Numera betalar arbetsgivaren nedsatt socialskyddsavgift på överföringar till stiftelsen. Arbetstagarna berörs inte av några skattelättnader varför de betalar inkomstskatt på medel som stiftelsen betalar till dem. Dessutom betalar stiftelsen

en årlig förmögenhetsskatt om 0,015 procent på kapitalet.

Danmark

I Danmark är arbetstagarnas deltagande av arbetsgivareföretag lågt men det hör till de främsta länderna i Europa när det gäller nya planer för personalens aktieinnehav. Av de stora danska företagen har 84 procent någon slags plan för aktieinnehav. Trots detta är endast något över 1 procent av kapitalet i arbetstagarnas ägo. I Danmark finns fyra olika system som också berörs av skattelättnader.

Enligt programmet för aktieinnehav kan företagens aktier erbjudas arbetstagarna till rabatterat pris. Aktierna ska då erbjudas alla arbetstagare men det kan finnas särskilda bestämmelser om anställningsförhållandets minimilängd och minimiarbetstider. Planen gäller endast arbetstagare och aktier för inte erbjudas ut till ledningen. När det rabatterade priset för aktierna betalas i sin helhet får värdet av aktierna inte överstiga 10 procent av arbetstagarens årsinkomst. Aktierna deponeras hos en bank för fem år och arbetstagaren är skyldig att betala skatt bara när aktierna säljs. På motsvarande sätt kan företaget dra av kostnaderna i beskattningen.

Optionsprogrammet är individuellt och kan också ingå med ledningen. Programmet kan omfatta ett gränslöst antal optioner men programmet ska tillställas skattemyndigheterna för arkivering. Efter att optionen utnyttjats betalar arbetstagaren skatt på skillnaden mellan marknadspriset och inköpspriset för optionen. Försäljningen av aktier beskattas dessutom normalt som inkomstskatt. Företaget kan dra av kostnaderna för optionerna i beskattningen.

Det aktiebaserade vinstdelningsprogrammet omfattar hela personalen och berör alla arbetstagare men det får inte gälla ledningen. Detta program måste godkännas av skattemyndigheterna. När företaget ger arbetstagarna aktier gratis behöver de inte betala skatt för dem om deras värde inte överstiger 8 000 danska kronor och aktierna deponeras i banken för sju år. I fråga om optioner betalar arbetstagaren inte skatt för erhållande eller utnyttjande av optioner om deras värde inte överstiger 10 procent av årsinkomsten och

aktierna deponeras i banken för fem år. När aktierna säljs beskattas vinsten enligt 28 procent upp till 44 300 danska kronor och enligt 43 procent för den överskjutande delen. Arbetsgivaren får dra av värdet av de aktier och optioner som övergått till arbetstagarna i sin beskattning.

När det aktiebaserade vinstdelningsprogrammet genomförs ingås ett särskilt avtal mellan företaget och arbetstagaren, men det kan inte ingås med en anställd som hör till ledningen. Avtalet bestyrks och tillställs skattemyndigheterna. Värdet av aktierna eller optionerna får inte tillsammans eller separat överstiga 10 procent av arbetstagarens årsinkomst och optionsrättigheternas realiseringsvärde får inte vara mer än 15 procent lägre än marknadsvärdet av de underliggande aktierna. Enligt programmet beskattas inte aktierna som arbetstagarens inkomst utan endast som vinst när arbetstagaren säljer sina aktier. Arbetsgivaren kan inte dra av värdet av aktierna eller optionerna i beskattningen.

Tyskland

Varken regeringen eller arbetsmarknadsparterna i Tyskland har stött arbetstagarnas ekonomiska delaktighet i någon större utsträckning. Arbetstagarnas innehav är lågt. År 2007 konstaterade dock regeringen och de största partierna att arbetstagarnas ekonomiska delaktighet borde stödjas mera i framtiden. I princip har Tyskland inga särskilda lagar som skulle reglera arbetstagarnas ekonomiska delaktighet. Endast i några lagar hänvisas det till eller så är de tillämpliga på ekonomisk delaktighet.

Arbetstagarnas aktieinnehav används mest i aktiebolag. I andelslag förhindrar begreppet gemensamt ägande att aktier ges till arbetstagarna. Också i bolag med begränsat ansvar (GmbH) är det sällsynt med arbetstagarnas innehav till följd av hinder i lagstiftningen.

I aktiebolag kan aktier delas ut till arbetstagarna i samband med en ökning av aktiekapitalet. Aktier som arbetstagaren får gratis eller till rabatterat pris av arbetsgivaren betraktas som lön och de beskattas också enligt detta. Endast när aktier fås med högst 50 procent rabatt, är en andel på 360 euro skattefri för arbetstagaren. De som förtjänar mindre än

20 000 euro om året får dessutom en sparbonus på 20 procent för sina årliga placeringar. Det maximala bonusbeloppet är begränsat till 400 euro och för försäljning gäller en gräns på sex år. Man försökte förbättra arbetstagarnas ekonomiska deltagande 2009 genom att höja de ovan beskrivna gränsvärdena och skapa speciallagstiftning om arbetstagarinnehav för fonderna.

Optionsrättigheter tilldelas i allmänhet ledningen. Lagstiftningen möjliggör också optionsrättigheter till arbetstagarna. De är inte förenade med några skattelättnader.

Frankrike

Frankrike har en lång tradition av arbetstagarnas ekonomiska delaktighet eftersom man där har utveckla olika modeller för arbetstagarnas ekonomiska delaktighet i mer än 40 års tid. En betydande del av företagets kapital är i arbetstagarnas ägo. För närvarande är de fyra vanligaste alternativen: vinstdelning, gain-sharing, sparplan på kort sikt och sparplan på lång sikt.

Vinstdelningsmodellen är obligatorisk i företag där det arbetar mer än 50 anställda. De andra modellerna är frivilliga. Nya arbetstagare ska informeras om de system som tillämpas i företaget och utbildning i ekonomisk delaktighet stöds med skattegottgörelser. Arbetsgivarföretaget kan dra av 75 euro per utbildningstimme i beskattningen, dock högst 5 000 euro på två år.

Det är inte vanligt med särskilda direkta program för arbetstagarnas aktieinnehav utan aktier förvärvas vanligen genom vinstdelning. Aktier kan dock fritt överföras till arbetstagarna, men äganderätten är förenad med en övergång på fyra år.

Arbetstagarna kan delta i flera program, om de erbjuds i företaget. Detta är förmånligt i beskattningshänseende, varför det också är vanligt att arbetstagarna är med i flera än ett program. Alla system ska omfatta samtliga arbetstagare. Systemen är förenade med olika långa väntetider som utgör förutsättning för skattemässiga förmåner. I vissa situationer utgår väntetiden. Till dem hör dödsfall, arbetsoförmåga, anställningsförhållandets upphörande, insolvens, äktenskap, tredje barnets

födelse, skilsmässa när minst en ska försörjas samt bostadsköp.

Avtal om införande av vinstdelning ska ingås med en företrädare för arbetstagarna. För beräkning av vinstdelningen används en obligatorisk formel: $50\% \times (\text{vinsten} - 5\% \text{ kapital}) \times \text{lönerna/ökat värde}$. Dessutom kan man betala s.k. arbetstagarutdelning, om företagets vinst är avsevärt större än vad som antagits.

Det årliga maximibeloppet av vinstdelningen per arbetstagare är 25 procent av bruttolönskomsten och det får inte överstiga 14 592 euro. Villkoret för skatteförmåner är en väntetid på fem år, under vilken pengarna överförs till fonden. På de medel som erhållits efter väntetiden betalas inte inkomstskatt eller socialskyddsavgifter, utan de beskattas enligt en fast skattesats på 7,6 procent. Om räntor eller återbärningar betalas under väntetiden betalas 10 procent i skatt för dem.

Gain-sharing är ett frivilligt system och avtal om införande av det ska ingås med en företrädare för arbetstagarna. Det kan kopplas till olika indikatorer som inte behöver vara vinst eller nytta. De kan vara t.ex. minskad förlust, färre olyckor eller någon annan indikator som baserar sig på en prestation. Samma schema tillämpas på det maximibelopp som kan fördelas som på vinstdelning. Medlen kan överföras direkt till arbetstagaren och då betalas socialskyddsavgifter för dem, men de beskattas som inkomstskatt. Medlen kan också överföras till en sparplan på kort eller lång sikt, varvid de bestämmelser som skatteförmåner som hänför sig till dem kan tillämpas.

En sparplan på kort sikt är förenad med en väntetid på fem år och en sparplan på lång sikt med en väntetid på 10 år. I övrigt är bestämmelserna desamma. Sparplanerna baserar sig på frivillighet och den kan införas genom arbetsgivarens ensidiga beslut. En arbetstagare kan överföra 25 procent av sin lön eller medel som erhållits vid gain-sharing till en gällande sparplan och arbetsgivaren kan samtidigt om han så vill lägga högst tre gånger det belopp som arbetstagaren överför till planen. Genom socialskyddsavgifterna bestäms dock övre gränser för beloppen. Efter väntetidens utgång betalas medlen ut som en post och på summan betalas en fast skatt

på 7,6 procent. Medlen kan frivilligt överföras för ytterligare tre år till en aktiesparfond som erbjuds alla medborgare.

Storbritannien

I Storbritannien indelas systemen i fastställda och icke fastställda system. Det finns fyra fastställda system: aktieincitamentssystemet (SIP), aktieoptionssystemet i anslutning till sparande (SRSO), bolagets aktieoptionssystem (CSOP) och företagsledningens incitament (EMI). Många företag använder både fastställda och icke fastställda system.

De fastställda systemen är förenade med avsevärda skatte- och socialskyddsavgiftsförmåner. Alla fastställda planer är system för arbetstagarnas aktieinnehav. De icke fastställda systemen är inte förenade med skattelettnader.

En aktieincitamentssystem ska omfatta alla arbetstagare med det undantaget att de som arbetat kortare tid än 18 månader kan utestängas från systemet. Enligt detta system bildar arbetsgivaren en fond för arbetstagarnas aktier. Företaget kan dela ut aktier till arbetstagarna gratis, med rabatt eller till deras gängse värde. Utdelningen på aktierna kan placeras i fonden. Den andel som ges arbetstagaren är begränsad till 3 000 pund per år. Gratis aktier kan i regel inte tas ut ur fonden förrän man haft dem i fem år utan att skatteförmånen går förlorad. Efter fem år befrias arbetsgivaren från socialskyddsavgifter och arbetstagaren från inkomstskatt. Med utdelningen på de aktier som finns i fonden kan man köpa utdelningsaktier som ska innehas tre år. Det årliga maximibeloppet av inköp med utdelning är dock begränsat till 1 500 pund.

Aktieoptionssystemet som hänför sig till sparande är det vanligaste systemet. Det ska omfatta alla arbetstagare, men kortvariga anställningsförhållanden kan undantas. Inom systemet sparar arbetstagarna ett visst belopp per månad (5—250 £) och bolaget överlåter ett antal optioner till arbetstagaren som motsvarar detta belopp med vilka arbetstagaren kan få aktier i bolaget till högst 20 procent rabatt. Väntetiden för aktierna är tre, fem eller sju år och därefter får arbetstagaren besluta om han eller hon utnyttjar optionen eller

tar ut summan i pengar. Arbetstagaren betalar ingen inkomstskatt när han eller hon säljer aktier är han eller hon skyldig att betala kapitalskatt.

Ett bolags aktieoptionssystem är ofta begränsat till cheferna men det kan utvidgas till att omfatta alla arbetstagare. Det vanligaste sättet är att binda utgivningen av optioner till prestationsmätare. Optioner kan utges till ett värde av högst 30 000 pund och optionernas värde bestäms enligt aktiens marknadspris. Optionernas löptid ska vara minst tre år och högst fem år. När dessa villkor är uppfyllda behöver arbetstagaren inte betala inkomstskatt på sina aktier.

Incitamentssystemet för företagets ledning är avsett för små företag. Detta system kan användas i företag vars bruttoförmögenhet understiger 30 miljoner pund. Systemet kan gälla endast en del av arbetstagarna, men varje option ska registreras inom 92 dagar. Maximibeloppet för optionerna är 100 000 pund per anställd och 3 miljoner pund per företag. När dessa villkor är uppfyllda behöver arbetstagaren inte betala inkomstskatt på sina aktier och företaget behöver inte betala socialskyddsavgifter.

Förenta staterna

I Förenta staterna (USA) finns över 11 miljoner arbetstagare-ägare och nästan 10 000 olika system för arbetstagarnas ekonomiska innehav och de medel som innehas är drygt dubbelt mera än i Europa (Källa: Annual economic survey of employee ownership in Europe 2007 (European Federation of Employee Share Ownership). När man granskar USA måste man emellertid beakta att socialskyddssystemet i USA är avsevärt annorlunda än i Europa och Finland. I USA bildas fonderna i allmänhet uttryckligen med tanke på pensionsskyddet.

Employee Stock Ownership Plan (ESOP) är ett system som gör arbetstagarna till aktieägare i företaget. ESOP omfattar i allmänhet företagets alla heltidsanställda arbetstagare. ESOP erbjuder många förmåner som gör att det är annorlunda än många andra förmånssystem som används i USA. För det första är det det enda systemet där fonden enligt lag i första hand ska placera i arbetsgivarföreta-

gets aktier. För det andra har den möjlighet att låna pengar till företaget så den kan också användas som företagets finansieringsmedel.

Företagen kan i stor utsträckning välja för vilka ändamål ESOP införs. Ändamålet kan vara en pensionsfond för arbetstagarna, men systemet kan också användas för att garantera företagets fortbestånd, skaffa finansiering, uppmuntra arbetstagarna eller en kombination av dessa. Vanligtvis används ESOP som pensionsfond i fåmansföretag eller annars för förmåner och incitament till arbetstagarna. Dessa två modeller gäller för två tredjedelar av alla ESOP. I andra situationer är det fråga om olika finansieringslösningar för företagsomstruktureringar.

För att införa ESOP ska företaget bilda en fond där det gör årliga insättningar. De medel som inflyter till fonden hänförs till arbetstagarnas konton i fonden. Som fördelningsgrund kan användas lönen, tiden i arbete eller en kombination av dessa. I allmänhet kan arbetstagarna ansluta sig till fonden och börja få insättningar när de har arbetat ett år i företaget. De medel som tillkommer arbetstagarna är också förenade med särskild överföring av rättigheter. Aktier i företaget och andra medel som tillkommer arbetstagarna ska först överföras till arbetstagarna och först därefter har arbetstagarna rätt att få dem. Vid överföringen får arbetstagarna rätt till en procentandel av sitt konto som växer med tiden. Den maximiandel som lagen tillåter är 20 procent så att arbetstagarna får helt och hållet tillgång till medlen inom sju år. Det är ändå inte obligatoriskt för företagen att tillämpa bestämmelserna om överföring.

När en arbetstagare som arbetat minst tio år inom företaget fyller 55 år har han eller hon rätt att omvandla högst 25 procent av sitt konto i pengar. När arbetstagaren fyller 60 år har han eller hon på motsvarande sätt rätt att omvandla högst 50 procent av sitt konto. Arbetstagarna får den del av kontot som överförts till dem genast vid uppsägning, arbetsoförmåga, dödsfall och pensionering. Medlen kan betalas som en engångssumma eller under högst fem års tid.

Många fåmansbolag saknar en plan för hur företagsverksamheten ska fortsätta när grundaren eller majoritetsaktieägaren går i pension. Om företaget beslutar att köpa aktierna

i fråga beskattas försäljningen som normal inkomst. Dessutom är det inte alltid lätt att hitta en köpare till ett icke börsintroducerat företag och i familjeföretag vill man ofta inte heller ha någon sådan. ESOP kan användas för att erbjuda en ägare som går i pension en marknad för hans eller hennes andel och samtidigt kan man säkerställa att arbetsplatserna bevaras och undvika att företaget måste säljas. En ägare som går i pension behöver inte betala överlåtelseskatt för överlåtelsen till ESOP, om ESOP omedelbart efter överlåtelsen äger minst 30 procent av bolagets aktier. Det är fråga om det skattemässigt billigaste sättet att sälja sin andel när man går i pension.

Inom ESOP finns också andra skattemässiga fördelar. Donationer till ESOP är avdragbara i beskattningen upp till ett visst belopp och företaget kan dra av utdelning för aktier som ägs av ESOP i beskattningen.

2.3 Bedömning av nuläget

Förutsättningen för att bilda en personalfond är att företaget har ett vinstpremiesystem enligt vilket företaget betalar vinstpremieandelar till fonden. Vinstpremieandelarna delas i medlemmarnas personliga fondandelar, som medlemmarna får lyfta med vissa begränsningar. Arbetsgivaren beslutar om införande av ett vinstpremiesystem och personalens beslut om bildande av en fond. Dessa grundläggande strukturella lösningar i personalfondslagen tycks fortfarande vara ändamålsenliga. Det är emellertid ändamålsenligt att utveckla bestämmelserna så att personalfonderna blir mera attraktiva än nu som ett sätt att belöna hela personalen. Som bäst kan personalfonder vara ett sätt att utveckla arbetsplatserna och stödja ett fungerande samarbete mellan arbetsgivare och arbetstare och på så sätt förbättra förutsättningarna för lokala avtal.

I den gällande personalfondslagen kan skönjas problempunkter som beror på de ändringar som inträffat i arbetslivet medan lagen varit i kraft och som kan minska såväl löntagarnas som arbetsgivarnas intresse för personalfonder. Sådana problempunkter finns särskilt i anslutning till bildandet och förvaltningen av personalfonden, beräkningsgrun-

derna för vinstpremien och tidpunkten för lyftande av fondandelen.

Det är i regel möjligt att bilda personalfonder i företag som har minst 30 arbetstare anställda. På vissa villkor kan personalfonder också bildas vid företags resultatenheter och utländska företags filialer. Två företag kan bilda en gemensam personalfond om de hör till samma koncern. Anställda hos företag som hör till samma koncern och omfattas av samma vinstpremiesystem har också rätt att på vissa villkor bli medlemmar i en fond som redan verkar inom koncernen. Förutom vid privata företag kan personalfonder också inrättas vid statliga ämbetsverk och inrättningar. Möjligheterna att bilda personalfonder har utvidgats något medan lagen varit i kraft. Trots detta arbetar en betydande del av arbetstarna i företag som sysselsätter färre än 30 personer eller i företag vars syfte inte är att ge vinst, inom den kommunala sektorn eller inom andra sådana offentligrättsliga samfund där det inte är möjligt att bilda personalfonder. De ställs således automatiskt utanför de positiva verkningar som personalfonderna har. Av denna orsak anses det ändamålsenligt att utvidga möjligheterna att bilda personalfonder till mindre företag än för närvarande, företag vars syfte inte är att ge vinst samt kommuner.

Den nuvarande lagstiftningen i samband med bildandet av personalfonder är också tämligen byråkratisk. Det borde dock vara så enkelt som möjligt att bilda och förvalta personalfonder. Representativa beslutsformer borde utnyttjas i personalens beslutsfattande.

Med tanke på personalfondernas karaktär av incitament borde det finnas ett klart samband mellan arbetstarens egen arbetsinsats och den fondandel som fås från personalfonden. Detta är viktigt för såväl arbetsgivaren som personalen. Därför borde beräkningsgrunderna för vinstpremierna till stor del vara sådana att också arbetstarens avsevärt kan påverka dem genom sitt eget arbete. Detta förutsätter att definitionerna av de premier som bestäms enligt personalfondslagen är flexiblare än nu.

Sambandet mellan arbetstarens arbetsinsats och hans eller hennes fondandel påverkas också av den sak- och tidsmässiga dimensionen. Tiden mellan arbetsprestationen

och rätten att lyfta den fondandel som influtit på grund av den borde inte vara alltför lång. En fondandel som finns i en personalfond fördelar sig på en bunden och en disponibel del. Kapital i den bundna delen överförs till den disponibla delen enligt de grunder som anges i fondens stadgar, så att varje år överförs högst 15 procent efter det att arbetstagaren har varit medlem i fonden fem år. En arbetstagare har således i regel rätt att börja lyfta sin fondandel tidigast fem år efter det att han eller hon blivit medlem i fonden. Även efter detta kan endast ett begränsat belopp av fondandelen lyftas varje år. Tiden mellan det att fondandelen inflyter och uttagstidpunkten är för lång med beaktande av de avsevärda förändringar som inträffat i de olika sätten att belöna löntagare. Detta försämrar personalfondernas förmåga att konkurrera med andra belöningsformer fast fonderna uttryckligen är ett sätt att belöna hela personalen. Den fem år långa väntetiden är ett av de största hindren för att bilda personalfonder. Det finns inga särskilda grunder för att begränsa uttagsrätten genom både den maximala uttagsgränsen på 15 procent och väntetiden på fem år.

En arbetstagare som blivit uppsagd av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker har små möjligheter att påverka uttagstidpunkten för fondandelen jämfört med t.ex. en pensionerad medlems möjligheter att periodisera uttaget av fondandelen över fyra år. Detta förutsätter en omvärdering.

Den gällande lagen borde också förtydligas i sin helhet, dock med beaktande av att förvaltningen och placeringen av personers tillgångar kräver noga avgränsade bestämmelser som garanterar att medlen används och förvaltas korrekt.

3 Propositionens mål och de viktigaste förslagen

I denna proposition föreslås att det stiftas en ny personalfondslag som ersätter motsvarande gällande lag. Målet är att öka personalfondernas popularitet genom att göra lagens bestämmelser mera flexibla så att personalfonderna blir ett mera attraktivt sätt än nu att belöna hela personalen.

Det föreslås att lagens tillämpningsområde utvidgas. Den ska tillämpas på företag och deras resultatenheter oberoende av deras syfte är att ge vinst. Lagen ska i överensstämmelse med den gällande lagen tillämpas på statliga ämbetsverk och inrättningar. Dessutom föreslås att lagen tillämpningsområde utvidgas till att omfatta även kommuner och samkommuner samt Folkpensionsanstalten och universitet. Förutsättningen är att antalet personer i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande är minst tio i stället för nuvarande 30 personer.

Villkoren för att bilda en personalfond förblir i grunden oförändrade på arbetsplatsnivå och förutsätter att det förs samarbetsförhandlingar eller motsvarande förhandlingar om saken. Efter förhandlingarna beslutar personalen om en fond ska bildas och förvaltar den. Arbetsgivaren beslutar om resultat- eller vinstpremier systemet och tillämpningen av det. Hela personalen ska vara medlemmar i fonden. Bestämmelserna om upplösning av fonder ändras inte på några väsentliga punkter.

I propositionen har man beaktat att sätten att belöna personalen har utvecklats och utvidgat tillämpningsområdet. Av denna orsak ska till en personalfond kunna överföras förutom vinstpremier även resultatpremier, om de uppfyller de i lagen angivna kriterierna på en personalfondsavsättning och gäller hela personalen. De premier som betalats på grundval av ett resultatpremier system ska också kunna bestämmas som personliga andelar, som betalas direkt till respektive persons medlemsandel. Också det gällande systemet med andelar som bestäms enligt fondens stadgar ska fortfarande vara möjligt. Dessutom ska till fonden kunna överföras en särskild personalfondsavsättningens tilläggsdel, som berörs av lindringare kriterier än den egentliga personalfondsavsättningen. Det ska bestämmas om möjligheten att överföra tilläggsdel till fonden i stadgarna. Arbetsgivaren ska besluta om personalfondsavsättningen, i huvudsak i överensstämmelse med den gällande lagen, före ingången av den period för vilken personalfondsavsättningen betalas. Beslut om personalfondsavsättningens tillägg ska på grund av dess karaktär kunna fattas även senare.

En personalfonds kapital ska bestå av medlemsandelskapitalet och det övriga fondkapitalet. De personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar som betalats till fonden ska fördelas på medlemmarnas fondandelar, av vilka högst 15 procent varje år ska överföras till medlemmens disponibla del. Den tidpunkt då man har rätt att lyfta fondandelen ska tidigareläggas. När företaget första gången har betalat personalfondsavsättningar till fonden ska den disponibla delen kunna lyftas redan följande betalningsdag för medlemsandelen. Den årliga fondandelen ska fortfarande kunna lyftas även kontant, om premiesystemet tillåter det. En personalfondsavsättning som lyfts kontant eller dess tilläggsandel, som baserar sig på resultatlön, ska också ligga till grund för inkomstrelaterade sociala förmåner. Anmälningstiden för kontantuttag ska också förkortas.

Enligt huvudregeln ska en medlems fondandel betalas helt och hållet till honom eller henne om hans eller hennes arbetsavtals- eller tjänsteförhållande upphör. En medlem ska dock kunna lyfta sin fondandel i poster av önskad storlek på de följande högst fyra årliga betalningsdagarna för medlemsandelen efter pensioneringen eller en uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Inga ändringar föreslås i bestämmelserna om beskattning. En personalfond ska inte vara skattskyldig. Resultat- och vinstpremier ska vara en avdragbar utgift för företaget i beskattningen. Poster som en medlem lyft ur personalfonden ska beskattas det år då uttaget görs. Medlemmen ska betala förvärvsinkomstskatt för 80 procent av fondandelen och resten, 20 procent av de disponibla medlen, beskattas inte. När det gäller intjäningen av sociala trygghetsförmåner har man eftersträvat ett system som i så stor utsträckning som möjligt motsvarar nuvarande praxis. Andelar som överförts till och lyfts ur fonden ska inte betraktas som förmåner som ligger till grund för social trygghet.

4 Propositionens konsekvenser

4.1 Ekonomiska konsekvenser

Propositionen har inga betydande konsekvenser för statsfinanserna. Enligt bestäm-

melserna i den gällande lagen har man försökt ordna beskattningen av personalfonden samt av det företag som hänför sig till dess verksamhet och av fondmedlemmarna så att mångfaldig beskattning har förhindrats och så att den inkomst som fås via fonden beskattas så neutralt som möjligt jämfört med andra inkomster. För att förhindra mångfaldig beskattning ska personalfonderna i överensstämmelse med den gällande lagen fortfarande vara skattefria. De premier som företagen betalar till fonderna ska i överensstämmelse med den gällande lagen vara en avdragbar utgift för företaget i beskattningen.

För statens och kommunernas skatteinkomster har det inte nämnvärd betydelse att personalfondsavsättningarna är en avdragbar utgift för företagen i beskattningen och att de förmåner som baserar sig på dem beskattas först när de betalas ur fonden och till medlemmarna. På fondens betalningar till medlemmarna betalas enligt den gällande lagen inga socialskydds- och pensionsavgifter, eftersom det vid betalningstidpunkten är omöjligt att veta hur stor posten till följd av fondens placeringsverksamhet har blivit fram till uttagstidpunkten och det inte är fråga om rena förvärvsinkomster. Enligt propositionen ska det också vara möjligt till fonden betala även personalfondsavsättningar som bestäms på grundval av resultatlöner samt deras tilläggsdelar vid sidan av vinstpremier. Eftersom försäkringspremier inte heller ska betalas på dessa andelar som betalas till fonden, kan ändringen ändå ha en viss inverkan på de influtna försäkringspremierna. Det är dock svårt att uppskatta beloppet, eftersom det heller går att uppskatta fondernas framtida volym. Ändringen kan dock ha en viss nedsättande inverkan på nivån på medlemmarnas förmåner. Vid uppskattningen måste man dock beakta att det finns ett årligt maximibelopp för t.ex. tilläggsdelen. Konsekvenserna syns således på individnivå, men också där är beloppet omöjligt att uppskatta i detta skede. På personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar som betalats kontant och som baserar sig på resultatlön betalas både skatter och socialskyddsavgifter.

Avsikten är att regeringen ska följa med hur mycket resultatpremier som överförs till personalfonderna och vidta nödvändiga åt-

gärder om överföringen av resultatpremier skulle ha större nedsättande inverkan på nivån på förmånerna än vad som uppskattats.

Inga ändringar föreslås i beskattningen av personalfondsmedlemmarna. Av denna orsak ska en medlem beskattas först vid den tidpunkt då han eller hon lyfter sina fondandelar. Medlemmen ska fortfarande betala förvärvsinkomstskatt på 80 procent av fondandelen medan resten, 20 procent av de disponibla medlen inte beskattas. Skattens storlek är beroende av förvärvsinkomstbeskattningen. Om en medlem lyfter en personalfondsavsättning som tillkommer honom eller henne kontant, betalas för den normal skatt och eventuella socialskyddsavgifter om det är fråga om en personlig premie.

Att uttagsrätten för fondandelen tidigare läggts har inte heller några särskilda konsekvenser för statsfinanserna. Enligt de beräkningar som gjorts kan slopandet av den s.k. väntetiden på fem år i vissa avkastningssituationer t.o.m. leda till att det belopp som börjar omfattas av förvärvsinkomstbeskattningen blir större än nu. Inga ändringar föreslås i den maximala medlemsandel som överförs till den del som kan lyftas årligen, 15 procent. Förslaget att den som blivit uppsagda av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska kunna periodisera uttaget av sina fondandelar över fyra år i stället för en engångsbetalning kan innebära att skatteinkomsterna minskar något, men förslaget betydelse är mycket liten med beaktande av helheten.

4.2 Konsekvenser för myndigheterna

Propositionen har inga konsekvenser för myndigheterna. Samarbetsombudsmannen ska övervaka att personalfondslagen iakttas och föra register över fonderna på det sätt som föreskrivs i lagen om samarbetsombudsmannen. Samarbetsombudsmannen övervakar den gällande personalfondslagen och den nya lagen medför inga ändringar i tillsynen. När lagen träder i kraft kan det till först finnas behov av att ge råd och anvisningar oftare än i nuläget. Om antalet fonder ökar i enlighet med målet kan uppgifterna

också öka kvantitativt men sannolikt inte så mycket att de skulle förutsätta mera personal.

4.3 Företagskonsekvenser

Genom personalfondslagen har det skapats förutsättningar att frivilligt främja ekonomisk demokrati och företagets konkurrenskraft. Eftersom det är frivilligt att bilda fonder uppstår de endast i företag där ledningen, ägarna och personalen bedömer att de gagnar samtliga parter. Fonderna och de premiesystem som hänför sig till dem och som uppmuntrar hela personalen kan antas öka personalens arbetsmotivation och intresse för arbetsgivarens framgång. Personalens engagemang i företaget kan öka även annars. Utvidgningen av lagens tillämpningsområde gör det möjligt att uppnå dessa mål även i mindre företag.

Fonderna kan också anses främja förstärkelsen för ekonomiska angelägenheter inom såväl företagsledningen som personalen. Fonderna erbjuder personalen en möjlighet till gemensamt delinnehav i arbetsgivarföretaget. Till följd av detta kan personalen delta i företagets beslutsfattande på ett ansvarskännande sätt. Fonderna kan också i någon mån t.o.m. förbättra företagets finansiella struktur, om fondens medel placeras i företagets eget kapital.

Eftersom sambandet mellan arbetstagarens egen arbetsinsats och den fondandel som fås ur personalfonden förtydligas och förbättras enligt lagförslaget, förbättrar det samtidigt personalfondernas karaktär av incitament. Det kan inverka särskilt på produktiviteten men också på sparandet och inkomstbildningen. Det går dock inte att exakt bedöma hur kraftiga dessa konsekvenser är eftersom det inte heller går att uppskatta i vilken mån nya fonder kommer att bildas utgående från förslagen. Eftersom tidsfristen för rätten att lyfta fondandelarna från det att man blivit medlem föreslås bli förkortad, förbättrar detta fondernas karaktär av incitament med beaktande av den utveckling som inträffat i sätten att belöna löntagarna från det att den gällande lagen trädde i kraft.

Ett syfte med systemet med personalfonden är också att effektivisera företagets verksamhet och på så sätt ge företaget tilläggsinkomster. De personalfondsavsättningar som företaget

betalar till fonden är företagets utgifter för inkomstens förvärvande och avdragbara i beskattningen, på samma sätt som enligt den gällande lagen.

4.4 Konsekvenser för medborgarna

Ur medborgarnas synvinkel hänför sig propositionens konsekvenser till arbetsplatser och arbetstagare. Propositionens centrala mål är att göra personalfonderna mera attraktiva, eftersom de är ett sätt att belöna uttryckligen hela personalen. I bästa fall kan fonderna vara ett sätt att utveckla hela arbetsplatsen. Bildandet av fonder kan också förbättra jämställdheten, eftersom belönandet omfattar hela personalen, liksom förutsättningarna för lokala avtal, då förhandlingar enligt samarbetslagstiftningen ska föras om resultat- och vinstpremiestystemet och om ändringar i det.

Utvidgningen av lagens tillämpningsområde gör olika stora företag och arbetstagare i olika branscher mera jämlika. För arbetstagarerna är de viktigaste förbättringsförslagen de mera flexibla bestämmelserna om definitioner av personalfondsavsättningar och förkortning av den väntetid som medför rätt att lyfta fondandelar. I bestämmelserna har beaktats den utveckling beträffande resultat- och vinstpremier som ägt rum i arbetslivet. Den gällande lagens definition av vinstpremiestystemet har kunna begränsa bildandet av personalfonder, eftersom det inte längre är något särskilt vanligt eller enda belöningsätt. Också arbetslivets dynamik har beaktats bättre i definitionen av fondmedlemskap och betalningstidpunkten för fondandelarna.

Enligt förslaget ska bestämmelserna också bli flexibla så att i en fond kan placeras flera slags premier som arbetsgivaren betalat, om grunderna för dem bestäms på samma sätt och alltid gäller hela den aktuella personalgruppen. Så kallad tvångsplacering i fonden ska inte heller utgöra ett hinder för att bilda en fond, eftersom man ska kunna lyfta motsvarande fondandelar kontant om man så vill, förutsatt att de system som arbetsgivaren beslutat om tillåter det. På så sätt kan varje arbetstagare utnyttja sin uttagsrätt flexibelt i överensstämmelse med sina aktuella behov.

Å andra sidan kan flexibla bestämmelser än för närvarande betyda en liten minskning

av de inkomster som ligger till grund för medlemmarnas sociala förmåner, eftersom också personalfondsavsättningar som bestäms enligt resultatpremier eller deras tilläggsandelar ska kunna överföras till fonden. När andelar överförs till fonden betalas dock inte heller förvärvsinkomstskatt på dem i det skedet. Sådana personalfondsavsättningar och deras tilläggsandelar som enligt bestämmelserna bestäms på grundval av resultatpremier och som kan lyftas kontant ska däremot vara skattepliktig inkomst och de ska betraktas som lön när sociala förmåner fastställs. Av denna orsak ska det också betalas socialskyddsavgifter på dem.

Ställningen för arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska förändras i en skäligare riktning jämfört med nuläget eftersom de kan periodisera fondandelar som de eventuellt sparar länge och inte behöver ta ut dem som en engångsbetalning när anställningsförhållandet upphört. Detta är en klar förbättring i sådana arbetstagarers ställning vars anställningsförhållande upphör av orsaker som beror på arbetsgivaren.

Strävan har också varit att göra bestämmelserna klarare än nu. Den konsekventa dispositionen av lagen och förenklingen av vissa förfaringsätt kan också antas sänka tröskeln för att bilda en fond. Likaså preciseras definitionen av personalens företrädare så att den motsvarar personalgruppernas företrädare enligt samarbetslagstiftningen.

5 Beredningen av propositionen

5.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial

Lagförslaget har beretts i den arbetsgrupp som arbetsministeriet, sedermera arbets- och näringsministeriet tillsatte den 11 december 2007 och i vilken ingick företrädare för arbets- och näringsministeriet och dessutom de centrala arbetsmarknadsorganisationer som representerar löntagarna, Finlands näringsliv EK, Företagarna i Finland rf och Statens arbetsmarknadsverk. Arbetsgruppens uppgift var att utvärdera den gällande lagen och lägga fram ett förslag till utveckling av personalfondslagen.

Under arbetets gång genomförde arbetsgruppen en förfrågan om hur lagen fungerat och eventuella utvecklingsförslag. Förfrågan riktades till alla verksamma personalfonder. Dessutom gjorde arbetsgruppen en sammanställning av de verksamma fondernas stadgar och bekantade sig med undersökningar om personalfonder.

Under arbetet hörde förhandlingsgruppen en forskare från Tekniska högskolan som undersökt personalfonder, en företrädare för Suomen henkilöstörahastojen yhdistys ry och för Rahastopalvelu RP Oy samt vissa företrädare för sådana företag och deras anställda där det finns en fond eller som annars samarbetar med personalfonder.

5.2 Remissyttranden och hur de har beaktats

Arbets- och näringsministeriet begärde utlåtanden om arbetsgruppens promemoria av justitieministeriet, finansministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, statsrådets kansliavdelning för ägarstyrning, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf, Akava rf, Finlands näringsliv EK, Företagarna i Finland rf, Rahastopalvelu RP Oy och Suomen henkilöstörahastojen yhdistys ry.

Justitieministeriet anser att målen för förslaget allmänt bör understödjas och understöder åtgärderna som syftar till flexibla uttag av fondandelen. I sitt utlåtande har ministeriet fäst särskild uppmärksamhet vid de allmänna associationsrättsliga bestämmelserna och föreslagit att motsvarande reglering ska genomföras även i personalfondslagen. Ministeriets ändrings-, kompletterings- och korrigeringsförslag har beaktats i den fortsatta lagberedningen.

I sitt utlåtande fäster finansministeriet uppmärksamhet vid att systemet med personalfonder är avsett som ett långsiktigt sätt att utveckla företaget och personalen och att sloppet av den begränsning som är beroende av medlemskapets längd kan leda till lösningar som inte motsvarar det faktiska saksäklaget. Ministeriet anser det ändå motiverat att placeringstiden förkortas. Ministeriet påpekar också att minimikraven på personalfondsavställningens tilläggsdel är tämligen lösa, vil-

ket kan leda till att nämnda tilläggsdelar överförs till personalfonden så att arbetstagarerna ska behandlas förmånligare i beskattningshänseende. Dessutom anser ministeriet det nödvändigt att klarare motivera orsakerna till att arbetstagarer som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska kunna lyfta sina fondandelar i flera poster efter att anställningsförhållandet upphört, även om man i övrigt anser förslaget nödvändigt. I sitt utlåtande konstaterar ministeriet också att personalfondslagen skulle utvidgas till att gälla alla andra arbetsgivarinstanser utom den kommunala sektorn. Under den fortsatta lagberedningen har de klara kompletteringsförslagen beaktats och i detaljmotiveringen har man i tillämpliga delar försökt klarlägga bestämmelsernas innehåll så att de hot som ministeriet påpekar kan undvikas.

Social- och hälsovårdsministeriets utlåtande var fokuserat på ändringsförslagen gällande lagarna om socialförsäkring. Ministeriet betonade att när socialförsäkringslagstiftningen verkställs måste olika aktörers uppfattning om bestämmelserna innehåll stämma överens och man ansåg att de nu föreslagna lagändringarna var behäftade med inexaktheter. Ministeriet ansåg också att bedömningen av konsekvenserna var bristfällig i förslaget, eftersom det inte ges några numeriska uppskattningar. Dessutom betraktade ministeriet det som ett hot att lagändringarna i enskilda fall t.o.m. kan leda till att vid ett försäkringsfall måste arbetstagarrens inkomstrelaterade sociala trygghet kompletteras. Ministeriet ansåg att innehållet i de nämnda bestämmelserna borde klarläggas ytterligare. Med anledning av utlåtandet har lagförslagets motivering preciserats i samarbete med social- och hälsovårdsministeriet.

Av remissinstanserna förordade Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Akava rf, Finlands Näringsliv EK, Företagarna i Finland rf och Rahastopalvelu RP Oy förslaget som sådant och ansåg att dess syften var bra, delvis också nödvändiga för att fonderna ska utvecklas. Tjänstemannacentralorganisationen STTK och Suomen henkilöstörahastojen yhdistys ry förordade förslaget i övrigt men ansåg att utöver vinstpremier bör inte resultatpremier eller de personalfondstillägg som avses i förslaget kunna

överförs till en fond. Organisationerna miss-tänkte att om det blir möjligt att placera dessa person- och grupp-specifika premier i fonden ökar ojämlikheten mellan personalfondsmedlemmarna och påverkas löntagarnas sociala trygghet och pensionsskydd. I de sistnämnda utlåtandena tog man inte ställning hur lagen enligt deras förslag skulle kunna tillämpas på arbetsgivarinstanser som inte har möjlighet att införa ett vinstpremie-system.

I samband med den fortsatta beredningen av lagen har förslaget kompletterats genom

att till det har fogats bestämmelser om den kommunala sektorn så att möjligheten att bilda personalfonder också utvidgas till kommuner och samkommuner. Nämnda bestämmelser bereddes i samarbete med alla huvudavtalsorganisationer som representerar löntagarna inom den kommunala sektorn och företrädare för Kommunala arbetsmarknadsverket. Representanter för Ålands landskapsregering har också hörts om huruvida stiftandet av personalfondslagen helt och hållet hör till rikets lagstiftningsbehörighet.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

1.1 Personalfondslag

1 kap. Allmänna bestämmelser

I detta kapitel föreslås bestämmelser om lagens syfte och tillämpningsområde, definitioner av de termer som används i lagen, personalfondernas medlemmar och fondernas rättsförmåga.

1 §. Syfte. I början av lagen föreslås en bestämmelse om syfte om styr den praktiska tillämpningen av lagen. För att arbetsgivarens verksamhet ska vara framgångsrik förutsätts att personalen är motiverad att utveckla företagets, det statliga ämbetsverkets eller kommunens verksamhet. Av denna orsak har de mest vitt skilda sätt att belöna personalen för företagets, ämbetsverkets eller kommunens resultatgivande verksamhet börjat förekomma på senare tid. Personalfonder är ett sådant här sätt att försöka belöna och uppmuntra uttryckligen hela personalen. Därför ska enligt *1 mom.* syftet med en personalfond vara att belöna hela personalen för uppnående av målen samt att förbättra företagets, ämbetsverkets eller kommunens produktivitet och konkurrenskraft. Detta lyckas bäst i samförstånd med personalen eller deras företrädare.

Personalfonder bygger på frivillighet. Fonder inrättas endast i sådana företag, statliga ämbetsverk eller kommuner där ledningen, ägarna och personalen tillsammans bedömer att de gagnar samtliga parter. Ur arbetsgivarens och personalens synvinkel betyder detta att personalens arbetsmotivation förbättras, att den engagerar sig i arbetet och att intresset för företagets, ämbetsverkets och kommunens framgång och resultat ökar. Dessa faktorer har konstaterats ha ett klart samband med konkurrenskraft och resultat samt kompetensutveckling och de anställdas arbetshälsa.

Enligt *2 mom.* ska lagens syfte också vara att främja det interaktiva samarbetet mellan företaget, det statliga ämbetsverket eller kommunen och personalen samt personalens

möjligheter till ekonomisk delaktighet. Syftet med personalfonder är att främja ekonomisk demokrati och på så sätt fördjupa det interna samarbetet på arbetsplatserna. Det är nödvändigt att utveckla olika former av samarbete för att personalen ska bli mer medveten om företagets, ämbetsverkets eller kommunens verksamhet och uppleva att de är engagerade i målsättningarna.

2 §. Definitioner. Med personalfond avses enligt *1 punkten* en fond som ägs och förvaltas av personalen vars ändamål är att förvalta de resultat- och vinstpremiebelopp som företaget betalat till fonden och de övriga medel som nämns i denna lag. Till personalfonden hänförs sig alltid det företag där personalen är anställd.

I *2 punkten* nämns personalfondsavsättning, som ska göra det möjligt att bilda personalfonder flexiblare än nu. En personalfondsavsättning ska vara en penningprestation som företaget betalar till personalfonden och som beräknas enligt det resultat- eller vinstpremiesystem som bestämts på förhand. Ett sådant resultat- eller vinstpremiesystem ska gälla för alla medlemmar i fonden. Detta krav på att systemet ska gälla för alla medlemmar ska vara den viktigaste förutsättningen för personalfondsavsättningen, som bygger på fondens kollektiva natur och dess syfte att belöna hela personalen.

För att företagen ska kunna tillämpa de lösningar som passar dem bäst, ska de företag som omfattas av fonden kunna besluta tämligen fritt om det resultat- eller vinstpremiesystem som ska tillämpas. I detta avseende ska definitionen av personalfondsavsättning vara betydligt mera omfattande än det vinstpremiesystem som föreskrivs i den gällande lagen. Detta har ansetts motiverat för att de resultat- och vinstpremiesystem som utvecklats inom näringslivet och som lämpar sig för dess behov inte ska utgöra ett hinder för att bilda personalfonder eller en motivering att avstå från redan existerande fonder. Till denna del motsvarar reformen utvecklingen av resultat- och vinstpremiesystemen.

I statliga ämbetsverk och inrättningar samt i kommuner och samkommuner används på

grund av deras karaktär endast resultatpremiessystem. När det blev möjligt att bilda personalfonder vid statliga ämbetsverk och inrättningar, jämfördes de resultatpremier som betalas inom staten med vinstpremielandelen enligt den gällande personalfondslagen. Sålunda innebär ändringen inte till denna del någon utvidgning till ämbetsverk och inrättningar, utan möjliggör att motsvarande resultatpremier överförs till personalfonden även i privata företag. I framtiden ska det alltså inte finnas några sektorvisa skillnader mellan definitionerna.

De premiesystem som tillämpas i företag bestäms enligt flera olika grunder så att i dem ingår andelar som gäller hela företagets personal, sådana som gäller resultatenheter och sådana som går ner på team- eller gruppnivå eller som mäter det egna arbetet. Dessa olika andelar kan också mätas och viktas på olika sätt och sätten kan variera från år till år. Sådana system används också i koncerner, där andelarna och sätten att mäta dem kan variera mellan moderföretaget och dess dotterföretag eller mellan på förhand fastställda resultatprocesser. Detta leder till att det kan uppstå olika stora personliga premier på resultat- eller gruppnivå. Dessa system har betraktats som tämligen rättvisa, eftersom grunderna för dem är givna så att man på gruppnivå vet med vilken andel varje mindre enhet kan bidra till att uppnå dem. Systemen upplevs ligga närmare arbetet och därför kan de särskilt i större organisationer vara mera uppmuntrande än ett vinstpremiessystem som enbart baserar sig på det ekonomiska resultatet.

Inom staten används bl.a. en resultatpremiemodell där den centrala delen av resultatpremien bestäms på grundval av ämbetets strategiska resultatmål och resten på grundval av de enhetsspecifika målen. I en sådan resultatpremie är målen och undermålen samt de mätare som baserar sig på dem också viktade och uppnåendet av resultatmålen som helhet bestäms som ett viktat medelvärde. Exempelvis ett sådant resultatpremiessystem ska fortfarande omfattas av definitionen.

Inom den kommunala sektorn har man kommit överens om betalning av resultatpremier i de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen. En kommuns eller sam-

kommuns tjänsteinnehavare och arbetstagare kan betalas en resultatpremie som baserar sig på att det konstateras att de mål som satts för förbättrande av serviceproduktionens resultat inom den aktuella arbetsgivarens enheter överskridits. De arbetstagare som medverkat till att resultatet uppnåts betalas en separat resultatpremie i euro enligt grunder som fastställts på förhand för uppföljningsperioden. För närvarande kan för resultatpremier under ett år användas högst 5 procent av den årliga lönesumman hos den aktuella enheten.

Definitionen möjliggör nuvarande praxis där premierna enligt vinst- och resultatpremiessystemet räknas samman och överförs som en enda pott till fonden, som i enlighet med sina stadgar fördelar dem på varje medlems personliga andel. Penningpotten och fördelningen av den kan också beroende på systemet vara enhets- eller teamspecifik. Å andra sidan tillför definitionen systemet en viss flexibilitet, eftersom den också möjliggör personliga premier så att personalfondsavsättningarna kan vara personliga andelar som fastställs i enlighet med vinst- eller resultatpremiessystemet och som arbetsgivaren meddelar och betalar till fonden för att som sådana överförs till medlemmarnas personliga fondandelar. När man beslutar om premiesystemet måste man också alltid besluta om premiesystemet är sådant att premierna betalas till fonden för att fördelas enligt stadgarna eller om de betalas som personliga andelar till fonden.

Till beräkningsgrunderna för personalfondsavsättningar hänför sig också ett annat viktigt villkor som betonar jämlikhet. Premiedelens maximibelopp ska räknas enligt lika grunder för alla som omfattas av systemet i fråga för att den ska kunna betraktas som en sådan personalfondsavsättning som avses i lagen. Därför kan premiegrunderna inte beräknas t.ex. så att någon grupp får en premie som beräknas enligt samma grunder till enkelt belopp medan någon annan får den till två- eller t.o.m. trefaldigt belopp. Om resultatpremiessystemet möjliggör detta, kan i personalfondsavsättningen ändå inte inkluderas annat än den andel av premien som beräknas enligt enhetliga principer.

Systemet med personalfonder kunde omfatta t.ex. följande typer av system som används

för närvarande och som inbringar olika stora premier. Vinst- eller resultatpremiernas storlek beräknas enligt hur målen har uppnåtts så att företagets hela personal få 50 procent av maximipremien enligt hela företagets ekonomiska resultat, 30 procent av maximipremien går till resultatenhetsens personal på grundval av resultatenhetsens mål och mätarna för den och 20 procent av maximipremien går till teamets personal på grundval av de mål som satts för teamet.

För det andra har man också kunnat ange olika processer i företaget och gemensamma mål och mätare för när de lyckas och för respektive enhet enhetvisa procentandelar av uppnåendet av dessa mål enligt i vilken mån enheten förmår påverka uppnåendet av målen inom respektive process.

Företagen kan också använda en premiemodell där det har satts t.ex. fyra villkor för företagets resultatpremiessystem. De kan vara att resultatpremiemålet fastställs för ett år framåt före en viss tidpunkt, att det sätts särskilda resultatpremiemål och mätnivåer för varje fabrik så att hela personalen ändå omfattas av premiesystemet, att storleken av varje persons maximipremie bestäms att motsvara t.ex. en månadslön och att premierna betalas vid en viss tidpunkt i form av personliga andelar. Också en sådan här resultatpremiemodell kan omfattas av personalfondssystemet och den personliga premieandelen kan betalas till fonden.

I 3 punkten föreskrivs om en särskild personalfondsavsättningens tilläggsdel, som ökar flexibiliteten i fråga om de andelar som överförs till personalfonden. Med tilläggsdel avses en penningprestation som varje företag eller resultat enhet som omfattas av personalfonden kan besluta om separat. Beslutet fattas alltid av arbetsgivarföretaget eller någon av dess enheter. Det föreskrivs inga särskilda krav för tilläggsdelens grunder. Företaget kan bestämma att tilläggsdelen ska betalas också när den egentliga personalfondsavsättningen uteblir på grundval av de tillämpliga resultat- eller vinstpremiegrunderna. Detta kan vara fallet t.ex. när grunderna och målen för resultat- eller vinstpremiessystemet visar sig vara sådana för någon enhet eller avdelning att inga premier kan betalas. Tilläggsdelen kan betalas till fonden t.ex. när målen uppnås och

man tack vare besparingarna vill belöna hela personalen eller hela personalen vid den enhet som lyckats med besparingarna med ett extra tillägg.

Någon personalfond kan emellertid inte bildas om företaget inte har beslutat om något resultat- eller vinstpremiessystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar. Av denna orsak kan personalfondsavsättningens tilläggsdel också på grundval av sin definition betalas till fonden endast som tillägg till ett resultat- eller vinstpremiessystem som annars används för att inbringa medel för personalfondsavsättningar. Poster som ska betraktas som sedvanlig lön kan inte överföras till fonden genom att kalla dem personalfondsavsättningens tilläggsdel.

Fast företaget kan besluta mera fritt om tilläggsdelen, vore ändamålsenligt om det i enlighet med den samarbetslagstiftningen som ska tillämpas också skulle förhandla om grunderna för tilläggsdelen på samma sätt som det ska förhandla om beräkningsgrunderna för personalfondsavsättningen och ändringar i dem.

För tilläggsdelen föreskrivs dock vissa krav som betonar samhörighet. Den ska gälla en viss del av hela personalen inom det företags eller den resultat enhets organisation som fattat beslutet. Denna personalgrupp ska definieras samtidigt som företaget beslutar om tilläggsdelen och grunderna för den, och den ska omfatta alla som hör till denna grupp. På så sätt är de personer som kan betalas tilläggsdelen enligt de grunder arbetsgivaren beslutat om klart kända och gruppen bestäms inom ramen för respektive företags organisation. Personerna ska inte kunna väljas ut slumpmässigt. Grunderna för tilläggsdelen kan inte heller vara diskriminerande bland de arbetstagare som är berättigade till den, fast de kan ge upphov till poster med olika stora belopp. Företaget ska kunna betala tilläggsdelen till fonden antingen som en klumpsumma som fonden enligt sina stadgar delar i respektive medlems personliga andel, eller som personliga andelar som fogas direkt till medlemmarnas egna andelar.

Dessutom fastställs det ett maximibelopp för tilläggsdelen. Den ska under ett år kunna vara högst lönesumman under en månad för de medlemmar som får tilläggsdelen eller re-

spektive medlems lön under en månad beroende på beräkningsgrunden för tilläggsdelen. För dem som har månadslön är det klart hur lönen uträknas. Det betyder den normala månadslönen utan tillfälliga tillägg eller övertidssättningar. För dem som har ackord- eller timlön kan som beräkningsgrund för maximipremien betraktas den genomsnittliga månadslön utan särskilda tillägg eller ersättningar, som fondmedlemmen fick innan företaget beslöt att betala tilläggsdelen. Lönen kan ibland också räknas på något annat sätt om det finns bestämmelser om räknesättet i t.ex. det tillämpliga arbets- eller tjänstekollektivavtalet.

I 4 punkten föreskrivs noggrannare om personalgruppens företrädare än i den gällande lagen. Definitionen motsvarar personalens företrädare som avses i lagen om samarbete inom företag (334/2007), lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) och lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007). Begreppen personalens företrädare ska vara klarare än förr och överensstämna med andra lagar som reglerar samarbete.

3 §. Tillämpningsområde. Lagen ska enligt 1 mom. tillämpas på personalfonden som bildats av personalen vid ett företag, ett statligt ämbetsverk eller en kommun. Fonden ska ha sin verksamhet i Finland. Personalfonden hänförs sig alltid till det företag, det ämbetsverk eller den kommun vars personal det är fråga om. Personalfonden förvaltas alltid av företagets, ämbetsverkets eller kommunens personal. Typen av anställningsförhållande har ingen betydelse. Ett arbetsavtalsförhållande kan basera sig på antingen arbetsavtalslagen (55/2001) eller sjömanslagen (423/1978). Inom staten baserar sig tjänsteförhållanden på statstjänstemannalagen (750/1994) och i en kommun på lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003). Personalfond definieras närmare i 2 § och i 2 kap. föreskrivs om förutsättningarna för att bilda personalfonder.

Enligt 1 punkten ska lagen tillämpas på finska företag eller deras resultatenheter och utländska dotterföretag. I 2 mom. föreskrivs närmare om vad som avses med begreppet företag i denna lag. Resultatenheter be-

stäms enligt arbetsgivarföretagets organisation.

Lagen ska också tillämpas på företag som är verksamma på Åland. Enligt 27 § och 29 § 1 mom. 6 punkten i självstyrelselagen för Åland (1144/1991) hör saken till rikets lagstiftningsbehörighet. Saken kan enligt 29 § 2 mom. endast genom lag och med lagtingets samtycke helt eller till vissa delar överföras på landskapet.

Enligt 2 punkten ska lagen tillämpas på utländska företags filialer som är registrerade i Finland. Ett utländskt företags i Finland registrerade filial är en del av det utländska företaget. En filial som bedriver yrkes- eller affärsverksamhet i Finland är bokföringsskyldig samt skattskyldig för sin verksamhet i enlighet med finsk lagstiftning. På filialens anställda tillämpas också den finska arbetslagstiftningen eftersom arbetet utförs i Finland. Det är inte ändamålsenligt att göra någon skillnad i detta avseende när personalfondslagen tillämpas. Bestämmelsen motsvarar gällande lag.

Enligt 3 punkten ska lagen tillämpas på statliga ämbetsverk och inrättningar eller deras resultatenheter. Lagen ska också tillämpas på motsvarande ämbetsverk och inrättningar på Åland. Punkten motsvarar gällande lag.

Enligt 119 § i grundlagen kan till statens centralförvaltning utöver statsrådet och ministerierna höra ämbetsverk, inrättningar och andra organ. Staten kan dessutom ha regionala och lokala myndigheter. Med statens centralförvaltning avses den förvaltning som geografiskt omfattar hela landet och de förvaltningsenheter som centralt sköter de uppgifter som hänförs sig till den. Inom centralförvaltningen kan det finnas ämbetsverk, inrättningar och andra organ som är direkt underställda ministerierna eller som annars hör till deras förvaltningsområde. De sistnämnda kan också vara enheter som är organiserade på annat sätt än inrättningar eller ämbetsverk, t.ex. centraler och nämnder. Grunderna för ämbetsverken och inrättningarna ska regleras genom lag, om deras uppgifter omfattar utövning av offentlig makt. I övrigt kan bestämmelser om statsförvaltningens enheter utfärdas genom förordning. Statliga ämbetsverk och inrättningar och andra organ kan in-

rättas inom gränserna för statsbudgeten sedan de allmänna grunderna reglerats genom lag.

Enligt 4 punkten ska lagen tillämpas på affärsverk som avses i lagen om statliga affärsverk (1185/2002) och deras resultatenheter. De allmänna grunderna för de statliga affärsverkens verksamhet och ekonomi regleras särskilt genom lag. Med ett statligt affärsverk avses enligt 1 § 1 mom. i lagen om statliga affärsverk en sådan statlig inrättning som bedriver affärsverksamhet, om det i en särskild lag bestäms att nämnda lag ska tillämpas på inrättningen. Lagen om statliga affärsverk är en allmän lag som tillämpas på alla statliga affärsverk. Dessutom föreskrivs det om varje affärsverks verksamhet i en separat lag om inrättningen. Riksdagen godkänner de centrala målen för affärsverkens tjänster och övriga mål för verksamheten i samband med budgetbehandlingen.

De statliga affärsverken är statliga inrättningar utanför statsbudgeten, som följer företagsekonomiska principer i sin verksamhet. De statliga affärsverken svarar för sina förbindelser och övriga förpliktelser med den egendom som är i affärsverkets besittning. Om affärsverket inte förmår svara för sina förbindelser är det i sista hand staten som bär ansvaret för dem. Ett affärsverk kan också ges myndighetsuppgifter. Även andra typer av statsägda bolag som bedriver affärsverksamhet på marknadsvillkor hör till den grupp av företag som avses i 1 punkten vad tillämpningsområdet beträffar.

Enligt 5 punkten ska lagen tillämpas på kommuner och samkommuner eller deras resultatenheter. Verksamhetsenheter som avses i kommunala arbets- och tjänstekollektivavtal kan också utgöra en resultatenhet. Genom förslaget utvidgas möjligheten att bilda personalfonden till den kommunala sektorn.

Tillämpningsområdet ska vara detsamma som i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Lagen ska också tillämpas i kommunala affärsverk. Ett kommunalt affärsverk är en del av en kommun eller en samkommun. Aktiebolag och stiftelser som kommuner och samkommuner grundat hör på samma sätt som statliga aktiebolag till den grupp av företag som avses i 1 punkten, där det redan enligt den gällande lagen är möjligt att bilda personalfonder.

När det genom lagstiftning skapas nya samarbetsformer för kommunerna tar man i allmänhet samtidigt ställning till hur de nya samarbetsarrangemangen ska organiseras. Exempelvis genom 5 § i lagen om en kommun- och servicestrukturreform (169/2007) har man tagit i bruk det nya begreppet samarbetsområde, vars uppgifter kan anförtros en kommun att sköta. Då använder man en modell med en s.k. värdkommun eller så grundas en samkommun för uppgiften. Uppgifter har också fastställts för samkommuner enligt lagen om specialiserad sjukvård (1062/1989). När det har konstaterats att samarbetet ordnas i samkommunsform eller om uppgifterna sköts av en kommun som är s.k. värd, berörs dessa samarbetsformer av samarbete mellan arbetsgivare och anställda. Enligt denna princip kunde också en personalfond bildas vid dem.

Enligt 6 punkten ska lagens tillämpningsområde också omfatta Folkpensionsanstalten. På Folkpensionsanstalten tillämpas i övrigt vad som i denna lag bestäms om statliga inrättningar.

Enligt 7 punkten ska lagen också gälla universitet som avses i universitetslagen (558/2009), av vilka en del är offentligrättsliga inrättningar och en del stiftelser. Eftersom universiteten berörs av speciallagstiftning är det nödvändigt att föreskriva särskilt om personalfondslagens tillämpning på dem.

I 2 mom. definieras närmare vad som avses med företag i denna lag. Med företag avses sammanslutningar, stiftelser eller fysiska personer som bedriver ekonomisk verksamhet. Begreppet företag motsvarar 3 § i lagen om samarbete inom företag.

I den föreslagna paragrafen föreskrivs således om ett vidare företagsbegrepp än i den gällande lagen genom att det definieras vad som avses med företag vid tillämpningen av denna lag. Med företag avses juridiska och fysiska personer som bedriver industri-, service- eller annan ekonomisk verksamhet. Företag är i allmänhet juridiska personer, t.ex. aktiebolag. Lagens tillämpningsområde ska också omfatta företag vars aktier ägs av staten, en kommun eller något annat offentligt samfund.

Med företag ska utöver olika bolag avses sådana sammanslutningar, stiftelser och fy-

siska personer som bedriver ekonomisk verksamhet oberoende av om verksamheten är avsedd att vara vinstgivande eller inte. Det avgörande för om lagen ska tillämpas ska vara verksamhetens faktiska natur och inte de ekonomiska syftena eller finansieringssättet. Det ska inte ha någon betydelse vilken aktör som finansierar verksamheten. På så sätt ska de som är anställda hos olika slags arbetsgivare ha likadana möjligheter att bilda personalfonder. Bestämmelsen förutsätter också att det vinstpremiesystem som avses i den gällande lagen utvidgas till resultatpremiesystem, eftersom det inte är möjligt att införa vinstpremier i företag som inte eftersträvar vinst.

Till följd av definitionsutvidgningen ska lagen tillämpas på bl.a. inrättningar som tillhandahåller kulturtjänster och andra tjänster och andra motsvarande inrättningar oberoende av deras juridiska form eller finansieringssätt. Lagen ska också tillämpas på andra sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet. Sammanslutningar som tillhandahåller sådana tjänster och som bedriver ekonomisk verksamhet enligt denna lag är bl.a. föreningar, stiftelser eller andra sammanslutningar som tillhandahåller omsorgs-, social- och utbildningstjänster.

Paragrafens 3 *mom.* är tekniskt. Bestämmelsen förenklar skrivningen av andra bestämmelser. Till begreppet arbetstagare hänförs sig begreppet arbetsavtalsförhållande, som används vid sidan av det förstnämnda begreppet, på samma sätt som begreppet tjänsteförhållande hänförs sig till begreppet tjänsteman eller tjänsteinnehavare.

4 §. Tillämpning av lagen i koncerner. Lagen ska också tillämpas på en gemensam personalfond för företag som hör till samma koncern, för ämbetsverk eller kommuner eller deras resultatenheter.

Enligt 1 *mom.* ska lagen också tillämpas på två eller flera företag som hör till samma koncern och en gemensam personalfond som deras personal bildat. Alla företag som hör till koncernen behöver inte vara med i personalfonden, utan en gemensam fond kan bildas av t.ex. resultatenheter vid företag som hör till koncernen och vissa av dess företag. Vissa av de aktörer som avses ovan kan också ansluta sig till fonden senare. Definitionen

av koncern motsvarar begreppet koncern inom den aktuella bolagsformen och i 1 kap. 5 och 6 § i bokföringslagen (1336/1997).

Till en koncerns personalfond kan också höra personalen vid en i Finland registrerad filial till ett utländskt företag som hör till samma koncern och personalen vid ett utländskt dotterföretag, om moderföretaget är finskt. Bestämmelsen motsvarar gällande lag. Filialen registreras i Finland och på dess personal tillämpas även i övrigt finsk arbetslagstiftning. Till denna del behövs bestämmelsen för att vissa redan fungerande arrangemang med personalfonder ska kunna fortsätta. Det föreskrivs närmare om arrangemangen i anslutning till utländska dotterföretag och deras personal i samband med bestämmelserna i fråga.

Enligt 2 *mom.* ska lagen också tillämpas på två eller flera ämbetsverk eller inrättningar och en gemensam personalfond som deras personal bildat. På detta sätt kan man förfara också i kommuner och samkommuner, varvid t.ex. två olika kommuner kan ha en gemensam fond. Huruvida det är ändamålsenligt med en gemensam fond ska kunna bedömas från fall till fall.

5 §. Förutsättningar för bildande av personalfond. Det är inte möjligt att bilda personalfonden i företag av alla storlekar bl.a. på grund av de regler och kostnader som hänförs sig till administreringen av fonden. Fondens styrelse ska bestå av minst tre personer, som kan vara antingen medlemmar i fonden eller höra till företagets ledning. I företag med mycket liten personal är detta antingen omöjligt eller förorsakar jävsproblem på fondmötet där medlemmarna ska behandla räkenskaperna och bevilja styrelsen ansvarsfrihet. Fondens revisor ska vara en av Centralhandelskammaren eller en handelskammare godkänd revisor eller revisionssammanslutning, fast detta inte förutsätts av företagets revisor. Av denna orsak föreslås i paragrafen en viss minimipersonal och miniomställning för tillämpningen av lagen, som ändå gör det möjligt att bilda fonder i betydligt mindre företag än enligt den gällande lagen.

En personalfond ska kunna bildas bara om antalet personer i anställningsförhållande till företaget eller dess resultatenhet regelbundet är minst tio. Förutsättningarna ska vara att det i

företaget, ämbetsverket eller inrättningen, kommunen eller samkommunen eller deras resultatenheter finns minst tio arbetstagaren, tjänstemän eller tjänsteinnehavare i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande. Dessutom förutsätts att företagets omsättning eller motsvarande avkastning uppgår minst till det belopp som föreskrivs i 4 § 2 mom. 2 punkten i revisionslagen (459/2007) när fonden bildas. I företag av denna storlek har en fond fortfarande ansetts fungera, medan de frågor som hänför sig till förvaltningen av fonden i praktiken inte kan skötas på föreslaget sätt i företag som är mindre än så. Fast detta villkor inte uppfylls regelbundet måste fonden ändå inte upplösas. Bland annat enligt 35 § ska till personalfondens revisionsberättelse fogas ett utlåtande av företagets revisor om huruvida personalfondsavsättningen och dess tilläggsdel har betalats enligt den beräkningsgrund som företaget har bestämt. Enligt 4 § i den gällande revisionslagen ska en revisor alltid väljas i ett företag där antalet anställda överstiger i medeltal tre och omsättningen eller motsvarande avkastning överstiger 200 000 euro under både den avslutade räkenskapsperioden och den som omedelbart föregår denna. Om endast någotdera av villkoren uppfylls behöver en revisor inte nödvändigtvis väljas. I företag med färre anställda och mindre omsättning kan fonder således inte bildas.

När antalet anställda beräknas ska inte arbetstagare med hel- eller deltidsanställning tills vidare eller för viss tid försättas i olika ställning. Deltidsanställning som gäller tills vidare ska beaktas enligt huvudtalet, eftersom arbetstidens längd inte har någon inverkan när antalet anställda uppskattas.

Personalfondernas verksamhet är långsiktig. När antalet anställda, som är en förutsättning för bildandet av en personalfond, uppskattas ska man därför fästa uppmärksamhet vid hur många personer som regelbundet är anställda. Som personer som regelbundet arbetar i företaget ska inte betraktas personer som arbetar åt företaget endast en kortare tid eller säsongvis eller i undantagsfall. När antalet anställda beräknas ska man därför inte beakta arbetstagare som arbetar i uppgifter som är exceptionella eller tillfälliga med tanke på det arbete som utförs i företaget eller

som arbetar i kortare säsongbetonade uppgifter. När antalet anställda beräknas ska man ta med sådana visstidsanställda som utför arbeten som hör till företagets regelbundna verksamhet även i det fallet att visstidsanställda, t.ex. vikarier, av en eller annan orsak byts t.ex. medan den fast anställda arbetstagaren är familjeledig.

Genom direktiv 97/81/EG har satts i kraft arbetsmarknadsorganisationernas europeiska ramavtal om deltidsarbete och genom direktiv 99/70/EG ramavtalet om visstidsarbete. Parter i bägge avtalen är Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), Samarbetsorganisationen för europeiska arbetsgivarföreningar och industriförbund (UNICE) och Europeiskt centrum för offentliga affärsverk (CEEP). Bestämmelserna motsvarar bestämmelser i dessa direktiv.

6 §. Medlemmar. Enligt 1 mom. ska huvudregeln vara att företagets hela personal hör till personalfonden, på samma sätt som enligt den gällande lagen. I 16 § föreskrivs om vissa möjligheter till undantag som gäller företagets ledning. Medlemskapet följer automatiskt av arbetstagarens anställningsförhållande och man kan inte tacka nej till medlemskap.

Medlemmar i personalfonden ska enligt 2 mom. också kunna vara vissa arbetstagare i ett företag som hör till samma koncern fast deras arbetsgivarföretag inte skulle vara med i personalfonden. I 54 § föreskrivs om förutsättningarna för medlemskap vid vissa omstruktureringar i företag inom en koncern.

7 §. Rättsförmåga. Enligt 1 mom. anses en personalfond få rättsförmåga när den registreras. Fonden ska vara en separat juridisk person och den ska kunna förvärva rättigheter och ingå förbindelser samt uppträda som part inför domstolar och andra myndigheter.

Enligt 2 mom. ska personalfondens handlingsfrihet ändå begränsas eftersom den får bedriva endast sådan verksamhet som anges i denna lag.

Enligt 3 mom. ska medlemmarna i en personalfond inte svara personligen för fondens förpliktelser. Deras medlemskap får inte heller medföra några personliga förpliktelser. Bestämmelsen är nödvändig eftersom man inte kan tacka nej till medlemskap. Av denna orsak får det inte samlas in medlemsavgifter

eller andra avgifter av medlemmarna. En medlem ska inte heller vara skyldig att ta ut de fondandelar som betalas till honom eller henne. Vägran ska inte medföra förpliktelse att betala skatt.

2 kap. **Bildande av personalfonder och företagets andra beslut i anslutning till fonderna**

I kapitlet föreslås bestämmelser om förfaringssätten när en personalfond bildas. Dessutom innehåller det bestämmelser om de förfaringssätt som arbetsgivaren ska iaktta när han beslutar om personalfondsavsättningen när det redan finns en verksam fond.

8 §. Förfarandet vid bildande av fond. I början av kapitlet föreslås en beskrivning av bildningsförfarandet så att bildningen blir en konsekvent serie av på varandra följande åtgärder. Ett syfte med denna till synes onödiga bestämmelse är att göra det lättare att uppfatta bildningsförfarandet. De andra paragraferna i kapitlet innehåller bestämmelser om detaljer i förfarandet. Förfaringssätten förenklas jämfört med den gällande lagen.

När man planerar att bilda en personalfond ska man enligt *1 punkten* först föra förhandlingar om bildande av personalfonden och det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar. Närmare bestämmelser om förhandlingsförfarandet ingår i 9 §.

Därefter ska företaget enligt *2 punkten* fatta beslut om det system som avses i 1 punkten och tillämpningen av det. Om företaget inte fattar detta beslut, kan personalfonden inte bildas.

Enligt *3 punkten* ska personalgrupperna efter ovan nämnda åtgärder ordna personalfondens konstituerande möte, där man bl.a. godkänner fondens stadgar. Efter personalfondens konstituerande möte ska fonden enligt *4 punkten* anmälas för registrering och därefter ska personalfonden enligt *5 punkten* registreras, om det inte finns något hinder för detta som beror på lagen.

9 §. Förhandlingar om bildandet samt om personalfondsavsättningen och ändringar i den. När en personalfond planeras ska företaget och dess personal enligt *1 mom.* behandla både bildandet av personalfonden och

det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och beräkningsgrunderna för det på det sätt som föreskrivs i lagen om samarbete inom företag eller lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Inom den privata sektorn tillämpas bestämmelserna om företagets allmänna planer, principer och mål i 4 kap. i lagen om samarbete inom företag. Bestämmelsen kopplar förhandlingsförfarandet fastare till de system som avses i samarbetslagstiftningen än den gällande lagen.

Syftet med bestämmelsen är att säkerställa att personalen och arbetsgivarföretaget har samstämmiga åsikter i fråga om bildandet av personalfonden. Personalen måste känna till arbetsgivarens planer att betala personalfondsavsättning och beräkningsgrunderna för denna andel, så att den kan ta ställning till bildandet av fonden. Personalen måste också kunna veta om beräkningsgrunderna för premiesystemet är sådana att premierna betalas till fonden som en klumpsumma för att delas i medlemsandelar enligt fondens stadgar eller sådana att de premier som bestäms på grundval av dem betalas direkt till fonden som personliga andelar.

I samarbetslagstiftningen definieras personalgruppernas företrädare. I lagen om samarbete inom företag har också de personalgrupper som inte har valt eller har kunnat välja förtroendeman enligt kollektivavtalen getts möjlighet att särskilt välja en företrädare. Eftersom det föreskrivs om personalgruppernas företrädare genom lag, baserar sig förhandlingsfullmakterna klart på lag, vilket betyder å ena sidan ett förtydligande och å andra sidan att förfaringssätten förenklas. För att säkerställa personalens ståndpunkt ska företrädarna för personalgrupperna utreda vilka synpunkter de arbetstagare som de företräder har på saken. Frågor som gäller hela personalen behandlas på ett gemensamt möte, där företrädare för alla personalgrupper eller hela personalen är företrädare. I praktiken är det sannolikt att ingen fond bildas om man inte når enighet i enlighet med lagens syfte under förhandlingarna. Av lagen om samarbete inom företag följer också att på företrädarna för personalen ska tillämpas lagens bestäm-

melser om rätt att anlita sakkunniga och få befrielse från arbetet och ersättning för den tid man är befriad från arbetet. Befrielsen från arbetet gäller både förhandlingar som förs med arbetsgivaren och förberedelser för förhandlingar inom personalen. Den gällande lagen har inga bestämmelser om dessa frågor.

Lagstadgade förhandlingar behöver inte föras om beräkningsgrunderna för personalfondsavsättningens tilläggsdel, fast det på grund av sakens natur skulle vara ändamålsenligt att förhandla åtminstone i fråga om de anställda som berörs av tillägget.

I 2 mom. föreskrivs om samarbete i situationer där lagarna om samarbete inte är tillämpliga. Detta gäller i första hand företag där antalet anställda regelbundet understiger 20. I dessa fall ska de frågor som avses i 1 mom. behandlas på något annat sätt som företaget och personalen kommer överens om. När man kommer överens om behandlingssättet ska man säkerställa att hela personalens synpunkter blir kända.

Också arbetstagare som är anställda hos ett utländskt företag kan bli medlemmar i personalfonden och då har de nationella samarbetsförfarandena inte kunnat iaktas. Därför är det viktigt att även påverkningsmöjligheterna för personalen hos dessa företag tryggas i lagen. Därför ska man när personalfonden bildas iaktta motsvarande förfaringsätt som tillämpas i landet i fråga eller så ska personalens påverkningsmöjligheter garanteras på något annat sätt. Det föreslås inte några bestämda förfaringsätt eftersom respektive land nationella praxis ska kunna iaktas. Syftet med förhandlingarna är ändå att utreda arbetsgivarens och personalens faktiska vilja.

Enligt 3 mom. ska de förfaranden som avses i denna paragraf iaktas också när företaget överväger att ändra beräkningsgrunderna för personalfondsavsättningen. Bestämmelsen gäller en situation där fonden redan är verksam. Den motsvarar den gällande lagen.

10 §. Beslut av företaget. När man efter samarbetet har kommit till slutsatsen att bilda en personalfond, ska både företaget och personalen ytterligare fatta separata beslut om saken. Enligt 1 mom. ska företaget besluta om det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringas medel för personalfondsavsättning-

ar och om tillämpningen av systemet. Företaget beslutar också om personalfondsavsättningens tilläggsdel.

För att garantera att personalfonden kommer i gång föreskrivs i 2 mom. på ett för arbetsgivarföretaget bindande sätt att när beslut fattas om det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringas medel för personalfondsavsättningar ska det tillämpas senast på företagets andra räkenskapsperiod efter det att en personalfond har bildats. Införandet av systemet ska inte kunna skjutas fram längre. Att en sådan här tidsfrist reserveras gör det å andra sidan möjligt att bilda fonden i god tid innan den konkreta verksamheten inleds.

Enligt 3 mom. ska företaget alltid fatta beslut om de närmare beräkningsgrunderna för personalfondsavsättningen senast före ingången av den period för vilken personalfondsavsättningen betalas. Bara på så sätt kan personalen redan när arbetet utförs veta hur deras arbetsinsats påverkar beräkningen av personalfondsavsättningen. Av särskilda skäl ska företaget kunna förlänga denna tid med högst tre månader, för i vissa situationer kan det vara svårt för företaget att bedöma nämnda grunder tillräckligt noga innan föregående års bokslut har blivit klart. I detta fall ska företaget dock motivera orsaken till att beslutet dröjer.

Kravet på beslutstidpunkten gäller inte bara det skede då personalfonden bildas utan också tidpunkten när fonden fortsätter med sin verksamhet. Detta beslut ska i regel fattas årligen. Om premiesystemet fortsätter och grunderna för det inte ändras, behöver inget separat beslut fattas.

Tidsfristen som avses i momentet ska inte tillämpas på företagets beslut om personalfondsavsättningens tilläggsdel. Till denna del är beslutsförfarandet flexibelt eftersom det inte föreslås några bestämmelser om tidpunkten för beslutsfattandet. När beslutet om saken fattas ska företaget eller resultatenheten samtidigt besluta om grunderna för tilläggsdelen och vilka personer som omfattas av den. I praktiken påverkas tidpunkten av flera olika faktorer. Beslutstidpunkten inverkar också på när en fondmedlem kan lyfta denna sin andel ur fonden eller kontant på det sätt som anges i 6 kap.

11 §. Konstituerande möte. I personalens beslut ingår att ordna ett konstituerande möte och besluta om personalfonden. Enligt *1 mom.* ska företrädarna för personalgrupperna först utarbeta ett förslag till bildande av en personalfond och stadgar för fonden. Därefter ska de sammankalla personalfondens konstituerande möte. Till detta ska kallas alla blivande medlemmar eller de företrädare som de valt för att företagets hela personal ska ha möjlighet att påverka bildandet av fonden och dess stadgar.

Företrädarna för personalgrupperna ska tillställa de bildande medlemmarna eller deras företrädare en skriftlig möteskallelse minst en vecka före mötet. Kallelsen ska också kunna ges på något annat bevisligt sätt, t.ex. på elektronisk väg, om alla som kallas har möjlighet att använda e-post. Bestämmelsen ska vara tvingande eftersom syftet med den är att trygga samtliga parters minimirättigheter att delta i beslutsfattandet.

Bestämmelsen om att beslutet på det konstituerande mötet alternativt kan fattas av valda företrädare i stället för av alla medlemmar ska vara flexibel. Bestämmelsen gör det möjligt att ordna mötet på det sätt som bäst motsvarar personalorganisationen när det gäller personalens deltagande. Eftersom personalgruppernas företrädare i företag med över 20 personer bestäms i enlighet med samarbetslagstiftningen, är alla personalgruppers representation garanterad enligt lagen. Dessa företrädare är behöriga att komma överens om hur det konstituerande mötet arrangeras så att alla personalgruppers intressen blir tillräckligt tillgodosedda. I små företag där lagen om samarbete inom företag inte tillämpas kan det vara ändamålsenligt att samtliga blivande medlemmar kallas till mötet och inte företrädare som valts särskilt för bildandet av fonden.

Enligt *2 mom.* ska det konstituerande mötet, innan det beslutar att bilda en personalfond, godkänna stadgar för personalfonden. När stadgarnas innehåll är känt kan mötet bättre bedöma huruvida fonden ska bildas.

Enligt *3 mom.* ska besluten om personalfondens stadgar och bildandet av fonden godkännas med två tredjedelars majoritet. Majoriteten beräknas på de röster som avgetts på mötet. Bestämmelsen motsvarar den gällande

lagen i fråga om bildandet av fonder, men till skillnad från den gällande lagen förutsätts att stadgarna godkänns med kvalificerad majoritet.

Enligt *4 mom.* ska på det konstituerande för personalfonden väljas styrelse och revisorer. Minst en revisor ska vara en av Centralhandelskammaren eller en handelskammare godkänd revisor eller revisionssammanslutning eller en motsvarande revisor eller revisionssammanslutning för den offentliga förvaltningen och ekonomin. Bestämmelser om dessa revisorers behörighet ingår i lagen om revisorer inom den offentliga förvaltningen och ekonomin (467/1999). Om endast en revisor har valts för fonden och denne inte är en revisionssammanslutning, ska åtminstone en revisorssuppleant väljas för fonden. Syftet med bestämmelsen är att garantera att personalfondens bokslut är korrekt uppgjorda och att de granskas med sakkunskap och med iakttagande av god revisionssed. Fonden och företaget kan också ha en gemensam revisor.

12 §. Stadgar. I paragrafen föreskrivs om miniminivån på personalfondens stadgar. Sålunda ska stadgarna alltid ha bestämmelser om 1—12 punkten i lagen. Också lagens övriga paragrafer innehåller hänvisningar till sådant som ska regleras i stadgarna. Det är i första hand fråga om sådant som man kan komma överens om att reglera i stadgarna. Bestämmelsen motsvarar i stor utsträckning den gällande lagen.

Personalfonden ska enligt *1 punkten* ha ett namn. Närmare bestämmelser om detta ingår i 14 §. I stadgarna ska enligt *2 punkten* nämnas det företag eller den resultatenheter där personalfonden är verksam. På så sätt definieras den personkrets som fonden hänför sig till. Om fonden bildas vid flera företag eller resultatenheter, ska de också nämnas i stadgarna. Personalfonden ska enligt *3 punkten* ha en hemort. Detta behövs bl.a. för att bestämma behörig domstol.

Enligt *4 punkten* ska i stadgarna också nämnas de principer enligt vilka medlemmarnas andelar av personalfondsavsättningen beräknas. Detta är centralt för medlemmarnas rättsskydd, eftersom man inte kan tacka nej till medlemskap och medlemmarna måste känna till dylika saker som berör dem innan de kan godkänna bildandet av fonden. I fun-

gerande fonder har fördelningen av fondandelarna i huvudsak beräknats i relation till de betalda lönerna eller arbetstiden eller de mest varierande kombinationer av dessa. Enligt den föreslagna lagen ska det också vara möjligt att betala resultat- eller vinstpremierna så att de beroende på premiesystemet överförs som personliga andelar direkt till respektive medlems medlemsandel. Detta behöver inte bestämmas särskilt i stadgarna. Fast premierna enligt premiesystemet beräknas som personliga andelar när fonden bildas så kan premiesystemet under fondens verksamhetstid ändras så att premierna överförs som en klumpsumma till fonden som enligt sina stadgar fördelar dem på medlemmarnas personliga andelar. Av denna orsak ska det redan när fonden bildas intas ett omnämnande i fondens stadgar om hur medlemmarnas andel beräknas i detta fall. Innan fonden bildas ska förhandlingar enligt 9 § ha förts om beräkningsgrunderna för premierna med personalen och arbetsgivaren ska ha fattat ett beslut enligt 10 § om saken. Eftersom stadgarna lämnas till samarbetsombudsmannen, som övervakar iakttagandet av lagen, möjliggörs övervakning av fonderna även i detta avseende. Bestämmelser om beslutsfattandet när stadgarna ändras ingår i 21 §.

Personalfondsavsättningens tilläggsdel baserar sig på arbetsgivarföretagets aktuella lägesanalys och beslut av engångsnatur. Därför behöver det inte bestämmas i stadgarna om principerna för hur medlemmarnas andelar av tilläggsdelen bestäms. Däremot ska det enligt 5 punkten alltid bestämmas i stadgarna om det överhuvudtaget är möjligt att betala tilläggsdelar till fonden. Eftersom fonden förvaltas av personalen och bl.a. ansvarar för förvaltningskostnaderna, kan inte arbetsgivarföretaget ensamt fatta beslut om betalning av tilläggsdel till fonden. Arbetsgivarföretaget ska dock redan när premiesystemet planeras och beslut om det fattas veta om det är möjligt att betala tilläggsdel till fonden. Bestämmelsen förutsätter att också verksamma fonder blir tvungna att omvärdera situationen i detta avseende och under den övergångsperiod som följer på lagens ikraftträdande ändra fondernas stadgar så att de innehåller ett omnämnande av saken.

Enligt 6 punkten ska med beaktande av ovan nämnda rättsskyddssynpunkter i stadgarna också nämnas de grunder enligt vilka en fondandels bundna och disponibla del beräknas och enligt 7 punkten hur fondandelarna får lyftas.

Av stadgarna ska enligt 8 punkten framgå när personalfonden ska hålla möte och hur möteskallelsen ska utfärdas och enligt 9 punkten de ärenden som ska behandlas vid ordinarie möte. I stadgarna ska också regleras frågor om förvaltningen av fonden, t.ex. enligt 10–12 punkten antalet styrelsemedlemmar och revisorer samt, om fullmäktige ska väljas, deras antal och hur det bestäms samt mandatperiod liksom personalfondens räkenskapsperiod.

13 §. Registreringsanmälan. Lagenligheten hos personalfondens verksamhet ska övervakas för att tillgodose medlemmarnas rättigheter. Av denna orsak är det nödvändigt att föra register över fonderna. Enligt 1 mom. ska anmälan om registrering av en personalfond göras skriftligt till samarbetsombudsmannen, som övervakar fonderna. Registreringsanmälan ska benämnas grundanmälan.

Av grundanmälan och dess bilagor ska enligt 2 mom. framgå personalfondens stadgar, personalfondens postadress och andra kontaktuppgifter, utredning om att fonden har bildats på det sätt som avses i 9–11 §, styrelsemedlemmarnas och namntecknarnas fullständiga namn och deras hemkommuner samt eventuella begränsningar i rätten att teckna fondens namn. Av grundanmälan ska det också framgå hur man har försäkrat sig om att ett utländskt dotterföretags personal understödjer bildandet av fonden eller att företrädare för personalen har hörts och att personalen eller deras företrädare åtminstone har haft möjlighet att påverka det konstituerande mötets beslut.

Enligt 3 mom. ska personalfondens styrelseordförande underteckna grundanmälan och försäkra att uppgifterna är riktiga. Enligt 4 mom. kan närmare bestämmelser om innehållet i grundanmälan utfärdas genom förordning av statsrådet.

14 §. Registrering. Enligt 1 mom. ska samarbetsombudsmannen registrera personalfonden när grundanmälan har gjorts, om det inte enligt lag finns något hinder för registrering.

I samband med registreringen ska man således granska endast lagenlighetsfrågorna. Registrering kan inte förvägras av t.ex. ändamålsenlighets skull.

Angående avslag ska samarbetsombudsmannen ge ett skriftligt beslut enligt förvaltningslagen (434/2003), varvid också bevärsanvisning ska fogas till beslutet. Enligt förvaltningsprocesslagen (586/1996) får beslutet överklagas hos högsta förvaltningsdomstolen. Till samarbetsombudsmannens uppgifter hör också att ge råd och anvisningar i fråga om de lagar som han övervakar, varför det i praktiken vore ändamålsenligt att låta samarbetsombudsmannen granska stadgarna på förhand.

När en personalfond blivit registrerad ska till dess namn som tecken på registreringen fogas förkortningen "pf". På personalfondens namn tillämpas enligt 2 mom. i övrigt vad som i firmalagen (128/1979) föreskrivs om firma. Namnet får bl.a. inte vara vilseledande eller strida mot god sed eller allmän ordning.

Enligt 3 mom. ska närmare bestämmelser om förande av personalfondsregister och registrets innehåll kunna utfärdas genom förordning av statsrådet.

15 §. Registreringens rättsverkningar. En personalfond blir till genom att den registreras och från med detta svarar den för sina förpliktelser. I paragrafen föreskrivs om ansvar som har uppkommit före registreringen. Ansvaret för förpliktelser som föranletts av dylika åtgärder övergår på personalfonden sedan den har registrerats. Om en fond inte blir till, svarar de som varit med och vidtagit åtgärderna för att bilda fonden för åtgärderna.

3 kap. Medlemskap i en personalfond

I detta kapitel föreslås bestämmelser om medlemskap i en personalfond samt hur det börjar och upphör.

16 §. Medlemskap. Företagets samtliga arbetstagare är i överensstämmelse med personalfondens syfte i princip medlemmar i fonden enligt 1 mom. Medlemskapet uppkommer på grund av anställningsförhållandet och man kan inte tacka nej till det. På grund av detta kan medlemmar i fonden inte vara t.ex. sådana ägare-företagare som inte står i ett ar-

betsrättsligt anställningsförhållande till företaget.

Huruvida en arbetstagare duger som medlem kan inte påverkas av arbetstidens längd, varför också deltidsanställda automatiskt blir medlemmar i personalfonden. Detta ska beaktas också när arbetsgivaren beslutar om resultat- eller vinstpremiesystemet.

I 2 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen föreskrivs att bl.a. i anställningsförhållanden för viss tid får inte enbart på grundval av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl. Därför ska också visstidsanställda vara jämbördiga medlemmar i fonden. Motsvarande gäller också tjänstemän och tjänsteinnehavare.

Med tanke på personalfondernas verksamhet finns det dock grundad anledning till att i stadgarna förutsätta ett anställningsförhållande av viss längd innan medlemskapet i fonden börjar. Ett sådant villkor som gäller anställningstidens längd och som är lika för alla kan motiveras objektivt bl.a. därför att det kan förutsättas att arbetstagarna medverkar till det gemensamma resultatet en längre tid innan rätt till personalfondsavsättningen uppstår. Av denna orsak kan fonderna fortfarande enligt 17 § 2 mom. i sina stadgar förutsätta att anställningsförhållandet ska ha fortgått högst sex månader innan medlemskapet börjar. Tröskeltiden ska dock vara lika lång för både fast anställda och visstidsanställda.

Man kan ingå flera anställningsförhållanden för viss tid efter varandra, när antingen grunden för dem fortgår eller det uppenbarar sig en ny grund för dem. Då kan arbetstagaren vara anställd länge hos samma arbetsgivare, fast anställningsförhållandet inte gäller tills vidare. I 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen sägs att om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandena ha fortgått utan avbrott när anställningsförmånerna bestäms.

Högsta domstolen vedertagna åsikt är att aktiebolags och andelslags verkställande direktörer inte står i anställningsförhållande till nämnda sammanslutningar fast de med stöd

av avtal utför arbete för deras räkning mot vederlag. Verkställande direktören har betraktats som sådana sammanslutningars lagstadda organ. I praktiken har det ansetts motiverat att också verkställande direktören kan vara medlem av fonden så att hela personalen upp till företagets högsta ledning omfattas av fonden. För att möjliggöra detta är det nödvändigt att föreskriva särskilt om saken. Därför föreslås det i momentet att det i fondens stadgar kan bestämmas att en sådan verkställande direktör som inte står i anställningsförhållande till företaget kan vara medlem i personalfonden.

I personalfondens stadgar kan dock enligt 2 mom. bestämmas att i stadgarna närmare angivna personer som hör till företagets ledning inte är medlemmar i fonden. I stadgarna är det möjligt att så noggrant som möjligt ange de uppgifter som utgör hinder för medlemskap för företagets ledning.

Det är inte möjligt att ställa personer utför fonden för att de uppfyller något enskilt kännetecken utan det ska vara fråga om en helhetsbedömning. Den kan omfatta uppgiftens faktiska natur samt personens formella och faktiska ställning i organisationen. Sådana faktorer kan vara bl.a. arbetsuppgifterna, lönen samt rättigheterna att agera och ansvara. Också ställning som arbetsgivarens representant när beslut fattas om de anställningsvillkor som ska tillämpas i företaget kan vara en grund att utesluta en arbetstagare från medlemskap i fonden. Likaså ska det sättas vikt vid om en person omfattas av belöningsssystemet för företagets ledning, eftersom det garanterar honom eller henne en premie på något annat sätt. Också delägarskap kan vara av betydelse. Bestämmelsen är avsedd att vara flexibel för att företagets och personalens behov ska kunna beaktas. När beslutet fattas ska också personernas egen åsikt beaktas.

17 §. Medlemskapets början. I 1 mom. sägs att när en personalfond bildas börjar medlemskapet i fonden från och med bildandet i fråga om dem som omfattas av stadgarna.

Efter det att personalfonden bildats börjar medlemskapet för dem som anställdes vid företaget enligt 2 mom. från och med anställningsförhållandets början, om inte något annat bestäms i stadgarna. I stadgarna kan dock

inte bestämmas att medlemskapet ska börja senare än inom sex månader från anställningsförhållandets början. Den tid inom vilket medlemskapet absolut måste börja är kortare än i den gällande lagen. Till grund för ändringen ligger behovet av rättvisare bestämmelser än nu om när medlemskapet börjar. Enligt den gällande bestämmelsen kan det vara nästan ett års skillnad mellan när medlemskapet börjar beroende på om anställningsförhållandet har börjat i början eller slutet av arbetsgivarföretagets räkenskapsperiod, eftersom medlemskapets början har kunnat kopplas till början av företagets räkenskapsperiod.

18 §. Medlemskapets upphörande. Medlemskapet i en personalfond upphör när både medlemmens anställningsförhållande har upphört och hans eller hennes personalfondsandelar har betalats ut till honom eller henne helt och hållet. I vissa situationer kan lyftandet av fondandelarna skjutas fram om anställningsförhållandet har upphört i en situation som avses i 47 § 2 mom. Bägge villkoren ska vara uppfyllda innan medlemskapet upphör.

4 kap. **Beslutanderätten i en personalfond**

I kapitlet föreslås bestämmelser om personalfondens beslutande organ. Trots att antalet lagrum blir stort, är det ändå ändamålsenligt med klara bestämmelser. På detta sätt kan man minska antalet eventuella felaktiga avgöranden som kan ha följder för beslutens bindande verkan och verkställighet. Bestämmelserna motsvarar den gällande lagstiftningen i fråga om de grundläggande lösningarna.

19 §. Personalfondsmöte. Den högsta beslutanderätten i en personalfond tillkommer enligt 1 mom. dess medlemmar, som utövar denna beslutanderätt vid personalfondsmöte. Varje medlem ska ha rätt att delta i mötena och där utöva sin rösträtt. Mötena ska på hållas på de tider som bestäms i stadgarna.

Enligt 2 mom. ska varje medlem ha en röst. Dock kan det i fondens stadgar bestämmas att en medlems röstetal beror av hans eller

hennes fondandel på det sätt som närmare bestäms i stadgarna.

Vid personalfondens möte ska enligt 3 mom. beslutas om åtminstone ändring av fondens stadgar, omröstnings- och valordningen, val och avsättning av styrelsen eller styrelsemedlemmar och revisorer, fastställande av bokslutet och beviljande av ansvarsfrihet, åtgärder som gäller överskott eller underskott och upplösning av fonden samt andra ärenden som enligt stadgarna ska behandlas vid fondmöte. På fondmötet ska också kunna behandlas andra ärenden, antingen med stöd av stadgarna eller mötets eget eller styrelsens initiativ. Förteckningen är således inte uttömmande, men anger minimiinnehållet i de saker som det ska beslutas om på mötet. De frågor som mötet ska besluta om ska inte kunna hänskjutas till exempelvis fondens styrelse. Underlåtenhet att iaktta de obligatoriska bestämmelserna kan också leda till att besluten är ogiltiga.

Personalfondens möte ska enligt 4 mom. kunna sammankallas på det sätt som bestäms i 11 § 1 mom. och så som stadgarna föreskriver. I stadgarna ska det enligt 12 § bestämmas närmare hur möteskallelsen ska utfärdas. I möteskallelsen ska nämnas när och var mötet hålls samt de i 3 mom. nämnda ärenden som avsikten är att behandla vid mötet. Om fondmötet inte sammankallas på behörigt sätt, kan en fondmedlem vända sig till samarbetsombudsmannen, som övervakar iakttagandet av lagen.

Enligt 5 mom. ska medlemmarna i en personalfond ha rätt att få ett ärende som med stöd av denna lag ankommer på fondmöte upp till behandling vid fondmöte, om medlemmen begär det skriftligt av styrelsen i så god tid att ärenden kan nämnas i möteskallelsen. Bestämmelsen är nödvändig för att skydda fondmedlemmens personliga ekonomiska intresse då medlemskapet är obligatoriskt och motsvarar de bestämmelse som skyddar minoritetsmedlemmarna i aktiebolagslagen (624/2006).

20 §. Personalfondens extra möte. Personalfonden kan i vissa situationer också bli tvungen att hålla extra fondmöten om ärenden som bara fondmötet kan besluta om. Enligt 1 mom. 1 punkten ska fondmötet alltid kunna besluta att hålla extra möte. Enligt

2 punkten ska extra möte också hållas om styrelsen anser att det finns skäl därtill.

Dessutom ska minst 10 procent av fondens medlemmar eller en personalgrupp som företräder minst 10 procent av fondens medlemmar enligt 3 punkten kunna begära att extra möte hålls. Begäran ska framställas skriftligt och samtidigt ska det uppges för vilka ärenden man begär att mötet hålls. Enligt 4 punkten ska det också vara möjligt att bestämma om extra möte i stadgarna, och det är inte alltid nödvändigt att överlåta det till mötets eller styrelsens prövning av enskilda fall. Enligt 5 punkten ska personalfondens lagstadgade revisor kunna begära att extra fondmöte sammankallas. Bestämmelsen ska kunna hänföra sig t.ex. till en situation där revisor upptäcker drag hos styrelsens verksamhet som eventuellt strider mot lag och som mötesmedlemmarna inte kan upptäcka, varför styrelsen inte vill sammankalla mötet.

Enligt 2 mom. ska personalfondens styrelse utan dröjsmål sammankalla mötet efter att den fått en begäran enligt 1 mom. 3 eller 5 punkten. I 19 § föreskrivs närmare om möteskallelsen.

21 §. Beslutsförfarande. Paragrafen innehåller en central bestämmelse om beslutsfattandet. Innehållet i förslagen motsvarar i stor utsträckning den gällande lagen.

Enligt 1 mom. 1 punkten ska som personalfondens beslut gälla den mening som vid omröstning har fått mer än hälften av de röster som avgivits. Principen om enkel majoritet utgör således huvudregel. Det ska vara möjligt att bestämma annorlunda i stadgarna, så bestämmelsen är dispositiv. Vid lika röstetal gäller som personalfondens beslut enligt 2 punkten den mening som mötets ordförande omfattar eller, när beslutet fattas vid slutet omröstning med sedlar, den mening som vinner vid lottdragning.

Vid ändring av stadgarna eller upplösning av fonden ska enligt 2 mom. krävas kvalificerad majoritet. För ett beslut förutsätts att det har biträtts av minst två tredjedelar av de röster som avgivits. Det kan inte bestämmas något annat om saken i stadgarna.

22 §. Uppsättande av protokoll. Enligt 1 mom. ska mötesordföranden se till att ett protokoll sätts upp över mötets beslut. Mötesordföranden ska också underteckna proto-

kollet. Det ska justeras av minst två medlemmar som mötet valt till uppgiften eller godkännas av mötet självt.

Personalfondens medlemmar ska enligt 2 mom. ha rätt att få protokollen till påseende och en kopia av dem eller ett protokollsutdrag. Protokollet eller protokollsutdraget ska till skillnad från den gällande lagen vara avgiftsfritt. Det ska kunna skickas till medlemmen t.ex. via e-post.

23 §. Val. I personalfondens stadgar ska enligt 1 mom. anges hur val ska förrättas, om proportionella val eller majoritetsval ska tillämpas och hur valresultatet ska bestämmas. Bestämmelsen hänför sig till 12 §, enligt vilken det i stadgarnas ska anges hur styrelsemedlemmarna, revisorerna och eventuella fullmäktigemedlemmar bestäms och förfarandet för val av fullmäktige. Av denna orsak är det obligatoriskt att ange valsättet i fondens stadgar. Sättet är beroende av medlemskåren och fondens organisation. Av stadgarna ska åtminstone framgå vilket valsätt som tillämpas i vilket sammanhang och, om proportionella val tillämpas, också hur proportionaliteten förverkligas. I stadgarna ska också anges hur ordinarie medlemmar och ersättare i olika organ väljs.

Enligt 2 mom. ska alla som är röstberättigade vid valen garanteras rätt att delta i nomineringen av kandidater. Syftet med denna tvingande bestämmelse om kandidatnomineringen är att garantera medlemmarna påverkningens möjligheter i fonden.

24 §. Bestämmelser som gäller fullmäktige. Enligt 1 mom. ska det kunna bestämmas i personalfondens stadgar att beslutanderätten i fonden utövas av fullmäktige som medlemmarna valt bland sig. Detta kan vara ändamålsenligt i en personalfond med ett betydande antal medlemmar eller där medlemmarna är bosatta på olika håll i Finland eller t.o.m. utomlands. Av bestämmelsens ordalydelse följer att fullmäktige alltid ska vara medlemmar i fonden.

I personalfondens stadgar ska det också alltid bestämmas om fullmäktiges uppgifter, om beslutanderätten i fonden utövas av fullmäktige. Av 12 § och stadgarna följer dessutom att fullmäktige inte kan besätta t.ex. fullmäktigeplatser som blivit lediga, utan fullmäktige ska alltid väljas separat.

I stadgarna ska det enligt 2 mom. kunna bestämmas att platserna i fullmäktige eller en del av dem ska fördelas enligt grunder som anges i stadgarna mellan fondens medlemmar eller de personalgrupper som dessa företräder. Härvid ska det även bestämmas att fullmäktige ska väljas bland de kandidater som dessa medlemmar eller de personalgrupper som de företräder har ställt upp. Om någon personalgrupp inte skulle ha ställt upp egna kandidater, ska fullmäktige kunna väljas bland de kandidater som de övriga ställt upp. Försummelse i fråga om kandidatnomineringen ska inte innebära några andra påföljder.

I 3 mom. föreskrivs om minoritetsskydd vid kandidatnomineringen. Om de röstberättigade tillsammans företräder minst 10 procent av medlemmarnas sammanräknade röster, ska en arbetstagargrupp som bildats särskilt på detta sätt alltid garanteras rätt att ställa upp kandidater.

Enligt 4 mom. ska på fullmäktiges möte och dess beslut i övrigt tillämpas vad som bestäms om personalfondsmöte och dess beslut.

25 §. Klanderbara beslut. Bestämmelsen om klanderbara beslut ska gälla situationer där personalfondens beslut inte har kommit till i behörig ordning eller om det annars strider mot lag eller mot fondens stadgar. Då ska en fondmedlem, styrelsen eller en styrelsemedlem enligt 1 mom. kunna väcka talan mot fonden för att få beslutet förklarat ogiltigt. Rätt till klandertalan ska dock inte den ha som vid mötet deltagit i beslutet. Detta förutsätter aktivt deltagande i beslutet, att man röstat mot beslutet eller förhållit sig passiv är inte ett hinder för att väcka klandertalan.

Enligt 2 mom. ska talan väckas inom tre månader från den dag beslutet fattades. Om inte talan väcks inom angiven tid, ska beslutet anses vara giltigt. Samarbetsombudsmannen får inte föra in beslutet i personalfondsregistret förrän klandertiden gått ut, om det belastas av någon klanderbarhetsgrund och han känner till det. Enligt 3 mom. ska fondmötet utan dröjsmål sammankallas för att utse en företrädare att svara för fondens räkning när personalfondens styrelse har väckt talan.

26 §. Ogiltiga beslut. Enligt 1 mom. är beslut som kränker en utomståendes rätt ogiltiga oberoende av klandertalan.

Enligt 2 mom. ska också beslut som gör intrång i en stadgeenlig ekonomisk rätt som en personalfondsmedlem redan förvärvat eller som till sitt innehåll eller i fråga om det sätt på vilket beslutet har fattats allvarligt kränker medlemmarnas likställdhet vara ogiltiga. Ogiltighetsgrunden ska gälla endast medlemmens ekonomiska rättigheter och inte t.ex. kränkningar av förvaltningsrättigheterna. Av denna anledning ska inga andra ingrepp än rättelser av eventuella fel kunna göras i en medlems fondandel efter det att medel har lagts till andelen. Däremot ska fondens stadgar kunna ändras med tanke på kommande fördelningar under förutsättning att de inte allvarligt kränker medlemmarnas likställdhet. Allvarlighetskriteriet gör det ändå inte möjligt att utan grund eller t.ex. fortlöpande gynna vissa medlemmar, fast det skulle vara möjligt att gynna vissa medlemmar genom att placera t.ex. gemensamt kapital i deras motiverade förslag. Detta gäller bl.a. förmåner på fritiden som förvärvats med gemensamt kapital.

I 3 mom. föreskrivs om rättsmedel. En personalfondsmedlem, styrelsen eller en styrelsemedlem eller den som anser att ett beslut kränker hans eller hennes rätt får väcka talan mot fonden för att få fastställt att beslutet är ogiltigt.

27 §. Verkställighetsförbud. Fast samarbetsombudsmannen ska ha rätt att belägga personalfondens beslut med verkställighetsförbud, är det ändå nödvändigt att ge även domstolen denna rätt. När talan mot en personalfond har väckts ska domstolen kunna förbjuda att fondens beslut verkställs eller förordna att verkställigheten ska avbrytas. Bestämmelsen blir tillämplig i första hand när en medlem klandrar fondens beslut eller en utomstående kräver att beslutet ska förklaras ogiltigt och domstolen konstaterar att talan förlorar sin betydelse om beslutet verkställs. I ett beslut om förbud får ändring inte sökas särskilt på grund av dess karaktär av säkringsåtgärd. Ett sådant förbud eller förordnande kan också återkallas.

5 kap.

Personalfondens förvaltning samt bokslut och revision

I kapitlet föreslås bestämmelser om ordnandet av personalfondens förvaltning, t.ex. minimiantalet styrelsemedlemmar, styrelsens uppgifter, rätten att teckna fondens namn samt bokslut och revision.

28 §. Styrelsen. Personalfondens verkställande organ ska enligt 1 mom. vara dess styrelse. Minimiantalet medlemmar föreslås till skillnad från den gällande lagen vara tre. Med bestämmelsen om minimiantalet styrelsemedlemmar försöker man garantera att styrelsen är funktionsduglig även i de fall där någon styrelsemedlem är t.ex. jävig eller annars förhindrad att delta i styrelsens möte. Dock kan det bestämmas i fondens stadgar att även ersättare ska väljas för styrelsemedlemmarna. Att minimiantalet styrelsemedlemmar sänks från fyra till tre motsvarar också bättre minimiantalet styrelsemedlemmar hos andra privaträttsliga personer.

En styrelsemedlem är ordförande för styrelsen. I fondens stadgar kan det bestämmas om styrelseordföranden väljs på fondens möte eller om styrelsen utser ordföranden inom sig. I fondens stadgar kan man också om man så vill ange villkor som gäller styrelsemedlemmarnas sakkunskap.

I 2 mom. föreskrivs om styrelsemedlemmarnas behörighetsvillkor. En styrelsemedlem ska antingen vara medlem i personalfonden eller höra till företagets ledning. En styrelsemedlem som hör till företagets ledning kan antingen höra till ledningen för den resultatenhetsenhet där fonden har bildats eller höra till hela företagets ledning, fast han eller hon organisatoriskt inte hör till nämnda resultatenhetsenhet. I fondens stadgar kan det också bestämmas att en del av styrelsemedlemmarna väljs bland kandidater tillhörande ledningen som företaget nominerat.

Personer som inte råder över sin egendom ska inte kunna vara styrelsemedlemmar i fonden. Det är fråga om omyndiga och personer som är försatta i konkurs. Enligt momentet ska inte heller personer som har meddelats näringsförbud anses lämpliga att sköta fondens gemensamma medel.

29 §. Styrelsens uppgifter. Styrelsens befogenheter i en personalfond ska enligt 1 mom.

vara allmänna. Den ska företräda fonden och till dess uppgifter ska höra att sköta fondens alla angelägenheter, som inte har uppdragits åt fondmötet och som det i fondens stadgar inte har ansetts ändamålsenligt att ålägga fondmötet att besluta om. Enligt momentet ska fondens angelägenheter skötas med omsorg.

I 2 mom. betonas denna omsorgsplikt ytterligare, för enligt det ska styrelsen särskilt se till att personalfondens förvaltning och finanser är ordnade på behörigt sätt och till placeringsverksamheten. Styrelsen ansvarar för fondens verksamhet inför fondmötet. Om skötseln av fondens praktiska placeringsverksamhet ges i uppdrag åt någon utomstående aktör, ska styrelsen i alla fall handleda och följa med så att medlen sköts i enlighet med anvisningarna på ett trygghande och inkomstbringande sätt.

Styrelsen ska också ha rätt och skyldighet att ansöka om att fonden ska försättas i konkurs. Detta är motiverat eftersom det är styrelsens uttryckliga uppgift att även annars fortlöpande följa med fondens ekonomiska situation.

Enligt 3 mom. ska styrelsen efter varje värdebestämningssdag utan dröjsmål beräknade värdena av medlemmarnas andel på det sätt som föreskrivs i 42 §. Styrelsen ansvarar för att de nödvändiga kalkylerna är gjorda fast det inte är medlemmarna som gör dem i praktiken. Denna värdebestämning är central för medlemmarna, varför det är ändamålsenligt att föreskriva särskilt om saken. Om försummelse av skyldigheterna medför skada för fonden, dess medlemmar eller utomstående, ska styrelsemedlemmarna vara skadeståndsskyldiga på det sätt som föreskrivs i 62 §.

30 §. Namntecknare. Fast personalfondens styrelse i egenskap av verkställande organ alltid ska ha rätt att företräda fonden, föreskrivs i 1 mom. särskilt att i fondens stadgar kan bestämmas vem som har rätt att teckna fondens namn. I stadgarna kan namnteckningsrätt antingen ges styrelsemedlemmarna eller så kan det bestämmas att styrelsen ger någon styrelsemedlem eller någon annan person denna rätt.

Styrelsemedlemmarnas behörighetsvillkor gäller enligt 2 mom. också namnteckningsrät-

ten. Dessutom kan namnteckningsrätten begränsas i stadgarna så att två eller flera personer har rätt att teckna fondens namn tillsammans. Några andra begränsningar får inte anges i stadgarna. Av denna orsak är begränsningar som gäller t.ex. uppgifter eller penningbelopp inte tillåtna.

I 3 mom. föreskrivs om mera omfattande möjlighet att ta emot stämningar eller andra delgivningar som är avsedda för personalfonden än namnteckningsrätten för att underlätta delfäendet av dessa handlingar. Rätt att ta emot dessa handlingar på ett för fonden bindande sätt ska tillkomma var och en och ensam eller tillsammans med någon annan får teckna fondens namn.

31 §. Ändringsanmälan. För att uppgifterna i personalfondsregistret ska vara ajour, ska enligt 1 mom. anmälan göras till personalfondsregistret när personalfondens stadgar ändras samt styrelsemedlemmarna och namntecknarna byts ut. En sådan anmälan kallas ändringsanmälan. När stadgarna ändras ska de ändrade stadgarna fogas till anmälan. Om anmälan och om granskningen av den gäller i övrigt 13 och 14 §.

En stadgeändring ska enligt 2 mom. träda i kraft när den har antecknats i personalfondsregistret. Innan ändringen registreras ska också samarbetsombudsmannen granska stadgeändringarna. En klar ikraftträdelsetidpunkt är nödvändig eftersom stagarna är en viktig del av medlemmarnas rättsskyddssystem.

När ett byte av namntecknare har antecknats i registret ska ändringen enligt 3 mom. också anses ha kommit till en utomståendes kännedom, utom om det framgår att den utomstående varken har känt till eller varit skyldig att känna till ändringen. Innan ändringen antecknas i registret kan den inte åberopas gentemot andra än dem som visas ha känt till den.

Enligt 4 mom. kan närmare bestämmelser om innehållet i ändringsanmälan utfärdas genom förordning av statsrådet.

32 §. Anmälan om beräkningsgrunderna för personalfondsavsättningarna och om ändring av dem. I personalfondens stadgar bestäms inget om grunderna för personalfondsavsättningen och dess tilläggsdel, eftersom det är företagens sak att besluta om dem.

Det har inte kunnat fattas ett enda beslut om tilläggsdelen innan fonden bildats. I lagen definieras emellertid personalfondsavsättning och dess tilläggsdel och endast poster som överensstämmer med dessa definitioner kan godkännas att betalas till fonden. Fondens viktigaste uppgift är att ta emot personalfondsavsättningar. Samarbetsombudsmannens uppgift är att övervaka att personalfondens verksamhet är lagenlig. I denna tillsyn ingår också att övervaka beräkningsgrunderna för personalfondsavsättningarna. Av denna orsak föreskrivs i 1 mom. särskilt att fonden ska till samarbetsombudsmannen göra en anmälan om beräkningsgrunderna för personalfondsavsättningen och om ändring av dem samt om beräkningsgrunderna för tilläggsdelen. Anmälningarna kan också göras av arbetsgivarföretaget för fondens räkning, om man kommer överens om det med fonden.

I bestämmelsen föreslås inte någon tidsfrist för anmälningsförfarandet, men anmälan ska göras strax efter att beslutet om grunderna fattats. Enligt 10 § ska företaget i regel besluta om beräkningsgrunderna före ingången av den tidsperiod börjar för vilken personalfondsavsättningen betalas, om man fattar beslut om grunderna årligen. Däremot kan företaget besluta om personalfondsavsättningens tilläggsdel vid den tidpunkt man själv vill, eftersom syftet med tilläggsdelen är att skapa flexibla möjligheter att utnyttja personalfonden när företaget betalar olika premier till sin personal beroende på den rådande situationen. Tilläggsdelen är dock definierad i lagen och den är förenad med vissa kriterier för att den ska kunna betalas till fonden, och anmälan ska alltså göras innan företaget betalar tilläggsdelen till fonden. Med beaktande av å ena sidan företagets flexibla beslutsmöjligheter och å andra sidan att även kriterierna för tilläggsdelen omfattas av tillsynen över lagen ska personalfonden anmäla beräkningsgrunderna för tilläggsdelen till samarbetsombudsmannen så snart som möjligt efter att beslutet fattats.

Om fonden som medlemmar har sådana arbetstagare som avses i 54 §, ska fonden enligt 2 mom. lägga fram utredning om att beräkningsgrunderna för den personalfondsavsättning som är avsedd att överföras till fon-

den eller dess tilläggsdel också överensstämmer med 2 § 2 och 3 punkten.

33 §. Bokslut. Enligt 1 mom. ska om en personalfonds bokföringsskyldighet och bokslut gälla vad som föreskrivs i bokföringslagen. Enligt den ska för fondens räkenskapsperiod upprättas ett bokslut som består av en balansräkning och en resultaträkning jämte uppgifter som ska lämnas i bilagor till dem. Dessutom är styrelsen skyldig att göra upp en verksamhetsberättelse för personalfondens räkenskapsperiod. I momentet föreskrivs dessutom om möjlighet för styrelsemedlemmarna att foga avvikande mening till bokslutet. Enligt 64 § ger bokföringsnämnden närmare anvisningar och uttalanden om bokslutet.

I 2 mom. föreskrivs om krav på verksamhetsberättelsens innehåll. Enligt bokföringslagen ska verksamhetsberättelsen uppgöras med iakttagande av god bokföringssed. Den ska lämna upplysningar om sådana omständigheter som är viktiga för bedömningen av personalfondens ställning och verksamhet och för vilka redogörelse inte ska lämnas i resultaträkningen eller balansräkningen. Dessutom ska det i verksamhetsberättelsen redogöras för händelser som är av väsentlig betydelse för fonden och som har inträffat efter räkenskapsperiodens utgång. I berättelsen ska också föreslås åtgärder beträffande fondens överskott eller underskott.

För revisionen av bokslutet föreskrivs i 3 mom. om den tidsfrist inom vilken bokslutet jämte bilagor ska lämnas till revisorerna före det personalfondsmöte som ska behandla bokslutet. Nämnda tvingande tidsfrist är minst en månad för att revisorerna ska ha tillräcklig tid att bekanta sig med handlingarna.

34 §. Revisionsberättelse. I 11 § föreskrivs om behörighetsvillkoren för revisorer. Enligt 1 mom. ska om revision av personalfonder gälla vad som föreskrivs i 11 §, i detta kapitel och i revisionslagen. I nämnda lag föreskrivs om bl.a. jäv för revisorer, skyldighet att iaktta god revisionssed, sammanslutningens skyldighet att bistå revisorn och revisors skadeståndsskyldighet. Revisionsberättelsen ska innehålla ett uttalande om huruvida fondens medel har placerats så som 41 § förutsätter, eftersom det inte finns några bestämmelser om det någon annanstans i lag.

Till revisionsberättelsen ska enligt 2 mom. fogas ett utlåtande av företagets revisorer om huruvida personalfondsavsättningen och dess tilläggsdel har betalats enligt den beräkningsgrund som företaget har bestämt. Om fonden har placerat medel i företaget som eget kapital och medlen inte har ett gängse värde som kan bestämmas enligt marknadsvärdet, ska till berättelsen fogas ett utlåtande av företagets revisorer om huruvida dessa placeringar har värderats på behörigt sätt, fast den ursprungliga och icke avskrivna anskaffningsutgiften kan konstateras i bokföringen. Dessa bestämmelser är dock nödvändiga till följd av personalfondens speciella natur. I revisionslagen finns inga motsvarande bestämmelser.

6 kap. **Personalfondens kapital och fondandelar**

I detta kapitel föreslås bestämmelser om de olika slagen av kapital i personalfonden, fördelningen av det kapital som består av personalfondsavsättningarna och deras tilläggsdelar på fondmedlemmarnas personliga andelar och lyftande av dessa andelar, det gemensamma kapital som ska användas till medlemmarnas gemensamma nytta, fondens donationsmedel samt fondens placeringsverksamhet.

35 §. De olika slagen av kapital. En personalfonds eget kapital ska enligt 1 mom. bestå av medlemsandelskapitalet och det övriga fondkapitalet. Fonden ska också kunna ha främmande kapital på det sätt som föreskrivs särskilt. Samarbetsombudsmannen, som övervakar iakttagandet av lagen, ska ha i uppgift att kontrollera att det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar överensstämmer med lagen.

Enligt 2 mom. ska till medlemsandelskapitalet överföras det kapital som ska läggas till medlemmarnas fondandelar och de värderegleringar som gjorts i placeringarna av detta kapital. De inflyter av de personalfondsavsättningar som personalfonden tagit emot och deras tilläggsdelar samt av värderegleringarna i dem. Till det övriga fondkapitalet överförs fondens gemensamma kapital och dess donationsmedel.

36 §. Fondandelar. Enligt 1 mom. ska de personalfondsavsättningar som har influtit till en personalfond läggas till medlemmarnas fondandelar i enlighet med vad som bestäms i stadgarna. Det föreskrivs inga tidsfrister för de betalningsdagar då företaget betalar personalfondsavsättningarna eller deras tilläggsdelar till personalfonden.

Företaget betalar en klumpsumma till fonden, som fonden delar i medlemsandelar enligt de grunder som anges i stadgarna och fogar dem till respektive medlems egen fondandel. Till denna del motsvarar bestämmelsen gällande lag.

Om personalfondsavsättningen bildas utgående från ett sådant resultat- eller vinstpremiesystem där en personlig premie bestäms, betalar företaget till fonden den personliga fondandel som tillkommer respektive medlem och denna del fogas som sådan till respektive medlems fondandel. Företaget kan betala personalfondsavsättningens tilläggsdel till fonden i enlighet med de grunder det beslutat om antingen så att den utgör en klumpsumma som fonden i enlighet med sina stadgar delar i medlemsandelar, eller så utgör den en personlig premie som läggs direkt till respektive medlems andel.

Till följd av definitionen av de resultat- och vinstpremiesystem som iakttas i företagen och personalfondsavsättningens tilläggsdel är det möjligt att företaget betalar personalfondsavsättningar eller deras tilläggsdelar flera gånger till personalfonden under fondens räkenskapsperiod. I 2 § 3 punkten föreskrivs dock ett årligt maximibelopp för betalningen av tilläggsdel. Denna möjlighet att betala fondandelar till fonden skapar flexibilitet för samordningen av fonderna och olika resultatlöner.

Om andelarna fogas till medlemmarnas fondandelar genast efter det att fonden tagit emot dem, blir fonden tvungen att göra en extra värdebestämning. Detta innebär extra arbete och samtidigt kostnader inte bara för fonden utan också för revisorerna. För att undvika extra arbete kan företaget enligt 2 mom. betala antingen en klumpsumma som omfattar personalfondsavsättningen eller respektive medlems personliga personalfondsavsättning eller dess tilläggsandel, beroende på det resultat- eller vinstpremiesystem som

inbringar personalfondsavsättningar och deras tilläggsandelar. Fonden kan förvalta dessa poster räknat från företagets betalning så att de antingen förblir en klumpsumma eller delas i separata medlemsandelar fram till följande värdebestämningdag enligt 42 §. Dessa separata andelar jämte avkastning fogas en gång om året till respektive medlems fondandel först efter värdebestämningdagen enligt 42 §.

Om det system som inbringar medel för personalfondsavsättningen eller dess tilläggsdel är sådant att premierna räknas samman och överförs som en enda klumpsumma till fonden, ska denna penningsumma som överförs till fonden under räkenskapsperioden kunna hållas separat från respektive medlems fondandel fram till värdebestämningdagen. Fonden ska förvalta den som en helhet. Fonden ska placera denna personalfondsavsättning på ett betryggande sätt som ger avkastning, t.ex. på ett konto som ger ränta. Efter värdebestämningdagen delas denna penningsumma jämte avkastning i medlemsandelar på det sätt som bestäms i fondens stadgar. På så sätt behöver värdet av de andelar som betalas till fonden under respektive räkenskapsperiod bestämmas bara en gång.

På motsvarande sätt, om det system som inbringar medel för personalfondsavsättningen eller dess tilläggsdel innehåller en personlig personalfondsavsättning eller dess tilläggsdel, ska fonden förvalta dessa andelar för respektive medlems räkning som separata medlemsspecifika andelar fram till följande värdebestämningdag. Förvaltningen ska i övrigt följa samma principer som förvaltningen av klumpsumman. De separata personliga andelarna jämte avkastning fogas till respektive medlems fondandel först efter värdebestämningdagen.

Det ska gå att bestämma annat om saken i fondens stadgar. Detta gör det möjligt för fonden att bl.a., om den så vill, fördela personalfondsavsättningarna på medlemmarnas egna fondandelar genast när den har fått en betalning från företaget. Detta förutsätter att det samtidigt också görs en värdebestämning.

För att förhindra olika praxis föreskrivs i 3 mom. att till medlemmarnas fondandelar får inte läggas annat kapital än sådant som

inlutit av personalfondsavsättningarna, deras tilläggsdelar och personalfondens överskott samt av värderegleringar av placeringarna. Övriga poster överförs till fondens övriga kapital som används på det sätt som bestäms i lagen och stadgarna.

37 §. Kontant betalning av medlemmarnas andelar av personalfondsavsättningen. Enligt 17 a § i den gällande lagen har medlemmarna rätt att lyfta sina andelar av vinstpremieandelen kontant, om det vinstpremie-system som företaget eller ämbetsverket har tagit i bruk tillåter det. Det sammanlagda beloppet av den andel som lyfts kontant, sådan andelen är före verkställd förskotts-innehållning, och de socialförsäkringsavgifter som bestäms på basis av den är lika stort som medlemmens andel av vinstpremieandelen enligt stadgarna, eftersom arbetsgivaren inte får förorsakas extra kostnader av betalningen av andelarna till de medlemmar som lyfter sina vinstpremieandelar kontant.

Enligt 1 mom. förblir systemet oförändrat, men bestämmelsen skrivs så att ordalydelsen motsvarar den föreslagna lagen. Rätten att lyfta andelen kontant ska gälla både personalfondsavsättningen och dess tilläggsdel. Hur premieandelarna lyfts inverkar inte på medlemskapet. Också de arbetstagare som lyfter sin premie kontant varje år kvarstår som medlemmar i fonden.

Det är företaget som beslutar om personalfondsavsättningen och dess tilläggsdel samt om tillämpningen av dem. Medlemmarnas rätt till kontanta uttag i samband med personalfonden är en så väsentlig och viktig del av företagets incitamentssystem att det bör finnas en bestämmelse om att det är tillåtet i resultat- eller vinstpremie-systemet på samma sätt som enligt den gällande lagen. Sålunda räcker det inte att systemet inte förbjuder rätt till kontanta uttag, utan i systemet ska uttryckligen nämnas att medlemmarna har rätt att göra kontanta uttag. Om företaget ändrar det resultat- eller vinstpremie-system som inbringar medel för personalfondsavsättningen så att medlemmarna ges rätt att göra kontanta uttag, ska saken behandlas vid samarbetsförfarande med beaktande av 9 § 3 mom.

Enligt 2 mom. går en andel av personalfondsavsättningen som lyfts kontant inte till fonden, utan arbetsgivaren betalar den direkt

till medlemmen och drar av de premieandelar som betalas till medlemmar som vill lyfta sin andel kontant från den andel som betalas till fonden. Företaget ska meddela medlemmarna inom vilken tid de ska meddela arbetsgivarföretaget att de lyfter sin andel kontant. Företagets beslutsfattande begränsas dock av bokföringsnämndens tolkning att företaget ska notera i sin bokslut om den betalar premie till personalfonden. Nämnden har i sitt utlåtande (19.8.1991, nr 1156) ansett att premieandelen utgör ersättning för utfört arbete som ska jämföras med t.ex. de utgifter som åsamkas arbetsgivarföretaget av anordnandet av frivilligt pensionsskydd. Av denna orsak ska resultaträkningen för respektive år göras upp så att det framgår hur räkenskapsperiodens resultat har uppkommit och det ska synas i resultaträkningen. Därför föreslås att medlemmarna ska meddela sin avsikt att lyfta andelar kontant före utgången av den räkenskapsperiod för vilken personalfondsavsättningarna bestäms. Anmälningstiden förkortas med ett år jämfört med den gällande lagen och förbättrar således medlemmarnas faktiska möjligheter att besluta om kontanta uttag enligt sina aktuella behov.

Om medlemmarnas andelar i personalfondsavsättningen bestäms enligt fondens stadgar och inte som personliga andelar så måste arbetsgivaren från fonden få uppgift om andelarna för de medlemmar som lyfter sin vinstpremie kontant. Det är inte ändamålsenligt att arbetsgivaren blir tvungen att föra ett eget medlemsregister eller datasystem för uträkning av premieandelarna. En uttrycklig bestämmelse om saken föreslås i 59 §.

För att en medlem ska kunna bedöma om det lönar sig att lyfta premieandelen kontant eller via fonden ska medlemmen enligt 3 mom. ges en utredning om hur uttag via fonden och kontantuttag skiljer sig från varandra i beskattningshänseende samt med tanke på pensions- och andra förmåner som baserar sig på lönen. Det naturliga vore att medlemmen ges denna utredning samtidigt som han eller hon ombeds meddela arbetsgivarföretaget om han eller hon har för avsikt att lyfta sin premieandel kontant. I varje fall ska utredningen ges innan anmälningstiden går ut. Såväl fonden som arbetsgivaren ska

ansvara för att utredningen ges medlemmen och att uppgifterna i den är korrekta. Bestämmelser om de inkomstrelaterade socialskyddsavgifterna ingår i behöriga lagar där utgångspunkten är att för en personalfondsavsättning som baserar sig på företagets resultatpremiesystem och som lyfts kontant eller för andelens tilläggsdel betalas socialskyddsavgifter som motsvarar förmånerna.

38 §. Överföring av premieandel till personalfond. I 17 b § i den gällande lagen sägs att om ett företag beslutar att omvandla sitt vinstpremiesystem enligt personalfondslagen till ett system med kontant vinstpremie, har en medlem i fonden rätt att till personalfonden överföra sin andel av den del av vinstpremieandelen som bestäms i enlighet med personalfondslagen, om vinstpremiesystemet tillåter det. Syftet med paragrafen är att utöka fondmedlemmarnas individuella valmöjligheter. Bestämmelsen förutsätter att företaget har haft ett vinstpremiesystem som uppfyller kriterierna i personalfondslagen och en personalfond som verkar i enlighet med lagen. Om företaget trots detta beslutar att något är eller tills vidare ta i bruk ett system med kontant vinstpremie, kan en enskild fondmedlem om han eller hon så vill överföra sin egen vinstpremieandel till fonden till den del den har bestämts i enlighet med personalfondslagen. Om vinstpremieandelen innefattar andra poster än de som bestäms enligt personalfondslagen kan de inte överföras till fonden. Dessutom förutsätts på samma sätt som i fråga om den premieandel som lyfts kontant att det premiesystem som arbetsgivaren beslutat om uttryckligen tillåter överföring till fonden.

Enligt 1 mom. förblir systemet oförändrat men bestämmelsen skrivs så att ordalydelsen motsvarar den föreslagna lagen. På den andel som överförs till fonden tillämpas personalfondslagens bestämmelser och den andel av premieandelen som överförs till personalfonden ska behandlas på samma sätt som andra andelar som överförts till personalfonden.

En medlem ska meddela arbetsgivarföretaget att han eller hon utnyttjar sin rätt till överföring inom den tid som företaget meddelat, dock föreutgången av den räkenskapsperiod för företaget för vilken personalfonds-

avsättningarna bestäms. Fastställandet av anmälningstidpunkten påverkas av samma omständigheter som i 37 §.

I 2 mom. föreskrivs att företaget ska fatta beslut om beräkningsgrunderna för den premieandel som kan överföras till fonden och om ändring av dem inom den tid som anges i 10 § 3 mom. för beslut om personalfondsavsättningen. Fonden ska anmäla beräkningsgrunderna för resultat- eller vinstpremieandelen eller deras tilläggsdel och ändringar i grunderna till samarbetsombudsmannen. Hans uppgift är att övervaka att den andel som överförs till fonden uppfyller personalfondslagens kriterier för premieandel.

En fond kan inte bildas utan ett resultat- eller vinstpremie-system enligt personalfondslagen och fonden kan inte på längre sikt fortsätta sin verksamhet utan ett premie-system enligt lagen. Om företaget slutgiltigt har beslutat att avstå från att betala premier till personalfonden, ska fondens styrelse vidta åtgärder för att upplösa fonden på det sätt som föreskrivs i 8 kap. Av denna orsak kan paragrafen bli tillämplig endast i en situation där företaget tillfälligt vill pröva även andra slags premiekriterier eller det är oklart om företaget slutgiltigt har avstått från att betala premier till fonden. Enligt bestämmelsen ska fondmedlemmarna ha möjlighet att överföra sina andelar av premieandelen till en fond som fortfarande är verksam även under en sådan övergångsperiod eller mellanfas.

39 §. Gemensamt kapital. I personalfondens stadgar kan enligt 1 mom. fortfarande bestämmas att en del av de personalfondsavsättningar som har influtit till fonden samt fondens överskott eller en del därav får överföras till fondens gemensamma kapital för att användas till medlemmarnas gemensamma nytta, t.ex. stödja medlemmarnas gemensamma fritidsverksamhet och hobbyverksamhet samt utbildning. En sådan bestämmelse kan godkännas på samma sätt som övriga stadgar när personalfonden bildas med två tredjedels majoritet. För att ändra stadgarna krävs också två tredjedels majoritet. När fonden upplöses förutsätter också ett dylikt beslut om fördelning av tillgångarna två tredjedelar av de röster som avgivits. Om detta bestäms i 57 §.

I stadgarna kan det bestämmas t.ex. så om överföring av det gemensamma kapitalet att där nämns en övre gräns eller en sådan princip för överföring att det slutliga beslutet kan vid respektive tidpunkt fattas av fondmötet eller fondens styrelse. Bestämmelser om användning av det gemensamma kapitalet kan ingå i stadgarna eller så kan fondmötet fatta beslut om det. Styrelsen ska använda det gemensamma kapitalet på det sätt som bestäms i fondens stadgar eller som fondmötet har beslutat. När det gemensamma kapitalet används ska man också iaktta principen om likvärdig behandling av medlemmarna. Det gemensamma kapitalet kan också användas för att täcka fondens förvaltningskostnader.

Om en medlem utnyttjar rätten att lyfta sin del av personalfondsavsättningen eller dess tilläggsdel kontant enligt 37 §, ska en sådan medlems rätt att utnyttja medlemsförmåner som förvärvats med det gemensamma kapitalet dock kunna begränsas enligt 2 mom. Det ska bestämmas om begränsningen i fondens stadgar och grunden ska i enlighet med kravet på likvärdig behandling stå i rätt proportion till de allmänna användningsändamålen och rättigheterna att använda det gemensamma kapitalet.

40 §. Donationsmedel. En personalfond kan enligt 35 § ha övrigt fondkapital. Till personalfondens övriga kapital överförs de medel som fonden har fått som gåva eller genom testamente. Medlen ska användas i enlighet med bestämmelserna i gåvobrevet eller testamentet. Om det inte finns några bestämmelser om donationsmedlens användning ska på användningen tillämpas vad som i 39 § bestäms om användning av gemensamt kapital. Bestämmelsen motsvarar gällande lag.

Syftet med bestämmelsen är att tillåta att stiftelseliknande verksamhet kopplas till personalfonden så att man om man så vill ska kunna förena personalfonden med sådan verksamhet. Sålunda kan t.ex. arbetsgivarföretaget donera lokaler eller andelar avsedda för fritidsbruk till personalfonden eller medel för personalens hobbyverksamhet som kan fogas till fondens övriga kapital.

41 §. Placering av medel. Innehållet i paragrafen motsvarar gällande lag. Enligt 1 mom. ska en personalfond kunna placera sina me-

del antingen i det företag till vilket fonden hänför sig eller utanför det. Enligt *1 punkten* ska placeringar utanför företaget göras på ett betryggande och inkomstbringande sätt. Ordalydelsen motsvarar 10 § i lagen om stiftelser (109/1930). Eftersom detta är den enda begränsningen, berör inte begränsningsvillkoren i 2 punkten denna punkt. Urvalet av placeringsobjekt begränsas dock i praktiken av styrelsens omsorgsförpliktelse.

Enligt *2 punkten* ska placering i det företag till vilket fonden hänför sig vara noggrannare reglerad. Till placering i det egna företaget räknas också placeringar i företag som hör till samma koncern. Till denna del begränsas dock inte risktagningen i anslutning till placeringarna. Om sådana placeringar visar sig osäkra eller ger dålig avkastning, har medlemmarna ingen på lag grundad rätt att klandra fondens förvaltning för placeringsverksamhet i strid med intressena, om man med placeringarna har eftersträvat någon annan fördel eller nytta för fonden än avkastning och om placeringen har skett i enlighet med fondens stadgar eller en placeringsförpliktelse i ett avtal mellan fonden och företaget.

De placeringar som avses i punkten kan göras antingen som eget kapital eller som lån. Placeringsobjekt som kan komma i fråga är aktier, andelar, options- och konvertibla lån samt andra skuldebrev. I praktiken t.ex. lånar fonden medel till företaget och avtalar samtidigt om en skälig ränta. Placeringar som gäller fast egendom uppfyller inte villkoret i punkten på annat sätt än genom ett fastighets- eller bostadsaktiebolag som tillhör koncernen. Inte heller standardiserade optioner, fast de avser företagets aktier, uppfyller det rekvisit som krävs av placeringar.

Eftersom en personalfond inte har rätt att bedriva annan verksamhet än sådan som avses i denna lag, betyder detta bl.a. att fonden inte kan förvärva en andel i ett öppet bolag eller bli bolagsman. Däremot kan fonden bli tyst bolagsman i ett kommanditbolag, eftersom ansvaret där är begränsat till kapitalinsatsen.

Enligt *2 mom.* ska personalfonden se till fondens betalningsberedskap. Fonden ska varje betalningsdag ha så mycket kontanta medel att fondandelarna kan betalas ut. I 49 §

föreskrivs dock om möjlighet för styrelsen att i exceptionella situationer skjuta fram betalningen av fondandelar.

I *3 mom.* föreslås en undantagsbestämmelse enligt vilken 1 och 2 mom. inte tillämpas på det gemensamma kapitalet eller donationsmedlen. Därför kan gemensamt kapital placeras i objekt som inte ger fonden inkomster men som kan betjäna medlemmarna på något annat sätt. Sådana objekt är t.ex. utbildning för medlemmarna, förmåner på fritiden och andra förmåner som gagnar eller betjänar medlemmarna gemensamt. Bestämmelsen gäller också donationsmedel, eftersom man då inte i onödan begränsar t.ex. arbetsgivarens möjligheter att erbjuda sin personal gemensamma tjänster via fonden eller testatorns avsikter.

Enligt *4 mom.* kan en personalfond ingå ett avtal med sitt eget arbetsgivarföretag om att den placerar en viss del av sina medel i enlighet med 1 mom. 2 punkten. En bestämmelse med detta innehåll kan även ingå i fondens stadgar. Om ett sådant avtal har ingåtts hör det till de viktiga omständigheter enligt 33 § som ska nämnas i verksamhetsberättelsen.

42 §. Värdebestämning. Enligt *1 mom.* värdet av en personalfonds tillgångar och av varje medlems fondandel bestämmas på dagen för fondens bokslut. Bestämmelsen motsvarar gällande lag. Denna dag ska också vara värdebestämningdag. Enligt detta kan fonderna välja bokslutsdag tämligen fritt. Den behöver inte nödvändigtvis ligga nära den tidpunkt då företaget betalar personalfondsavsättningen eller dess tilläggsdel till fonden. Det vore verkligt bra att samordna räkenskapsperiodens utgång med företagets betalningar för då får en medlem så snabbt som möjligt information om ändringar i värdet av den egna fondandelen. Detta är också rådande praxis i verksamma fonder. Om någon samordning inte görs är det ändå bra om fonden sköter informationen till medlemmarna så att medlemmarna får för dem viktig information om beloppet av personalfondsavsättningen, hur den eventuellt fördelas mellan arbetstagarna vid enheterna och vad som är de genomsnittliga andelarna per medlem. Sådan information vore önskvärd också när arbetsgivarföretaget betalar personalfondsav-

sättningar till fonden flera gånger under en räkenskapsperiod.

Enligt 2 mom. ska tillgångarna vid värdebestämningen uppskattas till det verkligt värde av placeringarna som fastställts på värdebestämningdagen. Bokföringsnämnden har 2006 (28.2.2006) gett en allmän anvisning om personalfonders bokslut och värdebestämning. Värdeförändringarna ska bokföras på ett separat konto och ett belopp som motsvarar dem debiteras eller krediteras medlemmarnas fondandelar som en ökning eller minskning. I fondens bokföring behandlas orealiserade värdeförändringar och deras motposter inte med resultatpåverkan.

43 §. Överskott och underskott. I 1 mom. föreslås en huvudregel som motsvarande den gällande lagen och enligt vilken överskottet eller underskottet av en personalfonds medlemsandelskapital och de värde regleringar som gjorts i placeringarna av detta kapital ska för varje räkenskapsperiod läggas till medlemmarnas fondandelar i förhållande till det värde som deras andelar i genomsnitt har haft under räkenskapsperioden.

En fond kan i sina stadgar bestämma att överskottet eller underskottet och värde regleringarna läggas till medlemsandelskapitalet i förhållande till det värde som fondandelarna hade vid ingången av räkenskapsperioden. I stadgarna ska också kunna bestämmas att överskottet för varje räkenskapsperiod helt eller delvis ska utbetalas till medlemmarna eller läggas till fondens gemensamma kapital. Medel som influtit av överskottet får inte användas för andra ändamål än de som anges i stadgarna.

Enligt 2 mom. ska en fondmedlem vars fondandel har betalats ut till honom eller henne på grund av att anställningsförhållandet upphört inte längre ha rätt till överskott eller underskott eller värde reglering för tiden mellan den dag då fondandelen betalats ut och räkenskapsperiodens avslutningsdag. Av denna orsak behöver personalfondsavsättning inte längre betalas ut till arbetstagaren för tiden mellan det att anställningsförhållandet upphörde eller betalningsdagen och den avslutande bokslutsdagen.

Enligt 3 mom. ska ett underskott för personalfonden som har uppkommit på något annat kapital än det som delas i medlemsande-

lar för varje räkenskapsperiod alltid täckas med överskott från tidigare år, det gemensamma kapitalet eller medlemsandelskapitalet. Om användning av motsvarande överskott ska fondmötet fatta ett särskilt beslut. Bestämmelser om användningen av det kapital som inflyter av de kapitalandelar som avses i momentet kan ingå i bl.a. gåvobrev. Fondens styrelse ska i bokslutet och verksamhetsberättelsen redogöra för viktiga omständigheter som gäller förvaltningen av medel på det sätt som anges i 5 kap. och särskilt för varje kapitalandel som förvaltas. Det fondmöte som fastställer bokslutet beslutar i sista hand hur överskottet ska användas.

44 §. Främmande kapital. Enligt 1 mom. får en personalfond ta upp lån av arbetsgivarföretaget eller av ett annat företag som hör till samma koncern för att teckna aktier i företaget eller i ett annat företag som hör till samma koncern eller för att på motsvarande sätt öka det egna kapitalet i andra bolag än aktiebolag. Med beaktande av personalfondens syfte ska den sålunda ha en flexibel möjlighet att delta i ökningen av företagets eget kapital så att ett lån som tagits för detta ändamål kan amorteras t.ex. med kommande års personalfondsavsättningar. Bestämmelsen ger också fonden möjlighet att ta upp lån med vilka det t.ex. vid en icke riktad emission i företaget kan teckna en ökning av aktiekapitalet som motsvarar dess aktieinnehav. Bestämmelsen tillåter dock inte köp av teckningsrättigheter med lånemedel t.ex. genom förvärf av aktier i företaget via fondbörsen. I enlighet med styrelsens omsorgsförpliktelse ska styrelsen även i dessa situationer se till att lånen inte äventyrar fondens solvens.

Ett aktiebolag kan låna ut medel till en personalfond fast fonden skulle vara delägare i bolaget och fast medel ges uttryckligen för förvärf av aktier i aktiebolaget. Det bestäms särskilt om saken i 13 kap. 10 § 2 mom. i aktiebolagslagen, 8 kap. 7 § i lagen om andelslag (1488/2001) och 15 kap. 1 § 4 punkten i försäkringsbolagslagen (521/2008).

Enligt 2 mom. får en personalfond ta upp andra lån än sådana som avses i 1 mom. endast för att jämna ut variationerna i sin betalningsberedskap. Syftet med bestämmelsen är att utöka flexibiliteten i fråga om realiseringen av fondens tillgångar, så att fonden kan

undvika kapitalförluster till följd av snabba realiseringar. Dessutom ska fonden kunna ta upp t.ex. banklån för att täcka kostnaderna i det skede då fonden bildas. Detta är nödvändigt eftersom fonden inte kan samla in anslutnings- eller medlemsavgifter av sina medlemmar. För detta syfte kan arbetsgivarföretaget också ge fonden ett lån som enligt villkoren ska betalas tillbaka med medel som fonden får i framtiden. Bestämmelsen är absolut, varför fonden inte får ta upp andra lån.

45 §. Lyftande av en fondandel. Enligt 1 mom. indelas en fondandel i enlighet med den gällande lagen i en bunden del och den del som medlemmen får lyfta på de villkor som anges i lagen och i fondens stadgar. Efter den värdebestämningssdag som anges i 42 § överförs varje år kapital från den bundna delen till den disponibla delen. Om den andel som överförs bestäms i personalfondens stadgar men den kan vara högst 15 procent. Andelen kan också vara mindre än 15 procent men den måste alltid vara någon andel. Av denna anledning ska det inte kunna bestämmas i stadgarna att det inte finns någon årlig disponibel andel. Om framskjutande av utbetalningen av fondandelen i undantagsfall föreskrivs i 49 §.

Enligt 2 mom. ska en medlem ha rätt att lyfta den disponibla delen i pengar omedelbart efter värdebestämningssdagen enligt vad som närmare anges i personalfondens stadgar. En medlem kan också ta ut de disponibla medlen senare. När stadgarna utarbetas ska man beakta att fonden ges tillräckligt med tid att bestämma fondandelarna omsorgsfullt. Det ska också reserveras tillräckligt med tid för att lämna in eventuellt rättelseyrkande enligt 46 § och för behörig behandling av yrkandena. Den tidpunkt då fondandelen får lyftas påverkas också av när det möte som gäller fastställande av fondens bokslut hålls och bl.a. av att andelen i en situation där anställningsförhållandet upphör enligt 47 § ska betalas senast inom fyra månader efter värdebestämningssdagen.

Bestämmelsen förutsätter inte på samma sätt som den gällande lagen att medlemmen har varit fondmedlem i fem år innan han eller hon börjar lyfta sin andel. Med tanke på andelens karaktär av incitament bör tiden mellan arbetsprestationen och rätten att lyfta en

del av den fondandel som influerats på grund av den inte vara särskilt lång, utan åtminstone en del av premierna borde kunna lyftas tämligen snabbt efter arbetsprestationen.

Den s.k. väntetiden på fem år har betraktats som en för lång tid med beaktande av förändringarna i arbetslivet, särskilt i anställningsförhållandenas längd. Enligt kalkylerna har femårsregeln inte heller någon betydande inverkan i avkastningsjämförelsen, eftersom den maximala disponibla andelen fortfarande ska vara bara 15 procent om året. Ändringen har inga betydande inverknings på skatteinkomsterna fast de disponibla andelarna fortfarande beskattas så att 80 procent omfattas av förvärvsinkomstbeskattningen och 20 procent är skattefri. I de situationer där den årliga avkastningen på fondkapitalet är t.ex. 10 procent, kan de penningbelopp som omfattas av förvärvsinkomstbeskattningen vara större än de andelar som företaget betalar till fonden redan efter sex eller sju år.

I stadgarna ska det också kunna bestämmas att om en medlem så vill och på det sätt som närmare anges i stadgarna kan den disponibla andelen betalas med aktier i arbetsgivarföretaget eller ett företag som hör till samma koncern som den, om aktierna är föremål för offentlig handel enligt värdepappersmarknadslagen (495/1989). De förfaranden som medlemmen och fonden ska iakttä om man vill betala och få den disponibla andelen i form av aktier ska bestämmas i fondens stadgar. En medlem ska dock alltid ha rätt att få sin andel i pengar. Endast när en medlem uttryckligen har meddelat sin önskan att lyfta sin andel i form av aktier ska aktier kunna användas som betalningsmedel i stället för pengar. Nämnda aktier kan vara aktier bara i det företag där medlemmen är anställd eller aktier i ett företag som hör till samma koncern. Företaget behöver inte vara finskt bara aktierna är föremål för offentlig handel enligt värdepapperslagen i Finland. På detta sätt garanteras att aktiernas värde kan bestämmas exakt på värdebestämningssdagen.

Dessutom bör man beakta att enligt kapitaldirektivet (77/91/EES), som gäller offentligt noterade bolag, kan tecknat kapital endast vara tillgångar vilkas ekonomiska värde kan uppskattas och att förbindelser som gäller en arbetsprestation inte kan vara sådana

tillgångar. Den resultat- eller vinstpremie enligt denna lag som inbringar medel för personalfondsavsättningar baserar sig på redan utfört arbete. Fondandelen betalas till fonden som ett kalkylerat penningbelopp som baserar sig på att kriterierna för premiesystemet uppfylls. Bestämmelserna i detta direktiv ska beaktas också när beslut fattas om personalfondsavsättningens tilläggsdel.

46 §. Utredning om fondandelarna. Enligt *1 mom.* ska varje medlem i personalfonden omedelbart efter värdebestämningdagen få en skriftlig utredning om den del av personalfondsavsättningen och dess tilläggsdel som fogats till hans eller hennes fondandel samt om grunderna för dem samt om värdet av hans eller hennes andel och hur den fördelar sig på en bunden och en disponibel del.

Enligt *2 mom.* ska personalfondens styrelse ha rätt att besluta utredningen om fondandelarna ersätts med något annat lämpligt meddelande i fråga om sådana medlemmar som inte har någon fondandel eller beträffande vilka ändringen av fondandelen är liten och som inte har någon fondandel att lyfta. Denna situation kan uppstå t.ex. när en medlem regelbundet lyfter sin andel av personalfondsavsättningen kontant eller ingen fondandel har influerat till medlemmen eftersom hans eller hennes anställningsförhållande varat så kort tid.

Efter att ha fått utredningen ska en medlem enligt *3 mom.* inom 14 dagar kunna yrka på rättelse hos personalfondens styrelse, om han eller hon anser att utredningen är felaktig. Fondens styrelse ska utan dröjsmål behandla rättelseyrkandet och delge medlemmen sitt beslut. Syftet med bestämmelsen är att möjliggöra ett flexibelt och snabbt rättelseförfarande. Förslaget begränsar inte medlemmens rätt att väcka talan mot fonden i allmän domstol i enlighet med 26 §.

47 §. Utbetalning av en fondandel sedan anställningsförhållandet upphört. I paragrafen föreskrivs om utbetalning av en medlems fondandel när anställningsförhållandet upphör i det företag som omfattas av fonden. Bestämmelsen hänför sig till 18 §, enligt vilken medlemskapet upphör när både medlemmens anställningsförhållande har upphört och andelarna av personalfondsavsättningen har betalats ut till honom eller henne helt och hål-

let. Enligt *1 mom.* ska hela andelen betalas till medlemmen eller dennes rättsinnehavare inom fyra månader från följande värdebestämningdag efter medlemmens anställningsförhållande ska ha upphört.

Bestämmelsen motsvarar i övrigt den gällande lagen, förutom att det inte längre ska förutsättas att det har gått en hel räkenskapsperiod för företaget sedan anställningsförhållandet upphörde. På så sätt ska bl.a. en medlem som haft ett kortvarigt anställningsförhållande få sin fondandel snabbare än förr efter att han eller hon lämnat arbetet.

Enligt *2 mom.* ska en medlem alltid om han eller hon så önskar ha rätt att lyfta sin fondandel i poster av önskad storlek på de högst fyra följande årliga betalningsdagarna för fondandelar efter det att anställningsförhållandet upphört, om anställningsförhållandet har upphört av följande orsaker. Medlemmen har sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. I dylika situationer som inte är beroende av arbetstagaren har det ansetts oskäligt att man ska vara skyldig att lyfta hela fondandelen på en gång eftersom det bl.a. har betydande verkningar för det skattemässiga bemötandet av personen jämfört med en situation där anställningsförhållandet fortsätter. Anställningsförhållandet anses ha upphört av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker även i det fallet att de första nämnda orsakerna har förelegat och det under uppsägningstiden har framgått att arbetstagaren i alla fall kan sysselsättas för en kort tid efter uppsägningen. I dessa situationer iakttas samma tolkningsprinciper som när det s.k. omställningsskyddet tillämpas. Medlemmens arbetsavtals- eller tjänsteförhållande ska ha upphört med stöd av 5 kap. 7 § 1 mom. i arbetsavtalslagen eller 29 § 1 mom. i statstjänstemannalagen eller 32 § 1 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare sedan permitteringen varat minst 90 dagar. Dessa situationer när anställningsförhållandet upphör kan jämföras med uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. I enlighet med den gällande lagen ska rätten att periodisera lyftandet av fondandelen fortfarande gälla också en situation där anställningsförhållandet har upphört på grund av pensionering.

Enligt 3 mom. behåller en medlem eller hans eller hennes rättsinnehavare rätten till en utbetalning från fonden som enligt fondens stadgar baserar sig på en del av personalfondsavsättningen som senare ska fogas till hans eller hennes fondandel trots att fondandelen betalats. Utbetalningen ska ske följande betalningsdag efter värdebestämningdagen.

48 §. Inlämnande av utredning om fondandelar och utbetalning av fondandelar i utländska dotterföretag. Av praktiska skäl är det nödvändigt att ge fonden rätt att i fråga om de medlemmar som arbetar utomlands utföra vissa uppgifter som hänför sig till kontakten mellan medlemmarna tillsammans med moderföretaget. Moderföretaget har bättre möjligheter och kunskap om hur medlemmarna nås, hur beskattningen verkställs i det land där respektive dotterföretaget är beläget och vilka andra eventuella avgifter som måste betalas för fondandelarna. Därför ska enligt paragrafen en personalfond ha rätt att på det sätt som avtalats med det finska moderföretaget lämna moderföretaget utredningar om de fondandelar samt disponibla fondandelar som innehas av fondmedlemmar anställda hos ett utländskt dotterföretag som hör till fonden. Moderföretaget ska se till att utredningen om fondandelarna ges medlemmarna samt sköta utbetalningen av fondandelarna till medlemmarna. Paragrafen hindrar inte att fonden sköter också utredningar om fondandelar för fondmedlemmar som är anställda hos utländska företag och betalningen av deras fondandelar om fonden så vill och kan göra det. Bestämmelsen motsvarar gällande lag.

Den föreslagna bestämmelsen möjliggör rätt för en personalfond att överföra vissa uppgifter som föreskrivits för fonden så att de sköts av det finska moderföretaget i fråga om de fondmedlemmar som är anställda hos ett utländskt dotterföretag. Detta förutsätter att saken har avtalats mellan fonden och moderföretaget. Det föreskrivs inte särskilt om förfaringssätten utan fonden och moderföretaget kan komma överens sinsemellan hur skötseln av uppgifterna ordnas på ändamålsenligt sätt. Fonden får rätt att lämna utredningarna om ovan nämnda medlemmars fondandelar till moderföretaget som ser till

att de vidarebefordras till dotterbolagets arbetstagare. Fonden får också rätt att tillställa moderbolagets nämnda personers disponibla fondandelar så att moderbolaget sköter som utbetalningen av dem till medlemmarna. Av detta följer frågor som hör till den internationella beskattningen, för i koncerner som är verksamma i olika länder hänförs utgifterna i beskattningen till det företag till vars förvärv av inkomst de hänför sig. Fast moderföretaget i enlighet med förslaget ansvarar för skyldigheterna i anslutning till arbetstagarnas fondandelar i ett utländskt dotterföretag ska fondandelarna och förvaltningskostnaderna debiteras dotterföretaget. Detta påverkas inte heller av om det utländska dotterföretaget får dra av betalningarna till fonden i sin egen beskattning. Det är fråga om ett tekniskt arrangemang där moderbolaget kan lämna utredningar om fondandelarna och betala fondandelarna direkt till dotterföretagets arbetstagare för fondens räkning. Moderbolaget kan också ålägga dotterföretaget att sköta dessa uppgifter. Då ansvarar ändå moderbolaget för att dotterföretaget sköter de uppgifter som ålagts det. Fondens ansvar upphör när det har tillställts moderbolaget de utredningar om fondandelarna som avses i 46 § och i enlighet med vad som överenskommit överfört medlemmarnas disponibla fondandelar t.ex. till moderbolagets konto.

Enligt 46 § i den föreslagna lagen får en medlem efter att ha fått del av utredningen om sin fondandel yrka på rättelse hos personalfondens styrelse. Fonden fogar anvisningar om saken till utredningen av fondandelen. Till denna del finns inget behov av att ändra förfarandet ens när det gäller medlemmar som är anställda hos utländska dotterföretag.

49 §. Uppskov med utbetalningen. I paragrafen föreskrivs om ett undantagsförfarande för betalningen av fondandelar. Bestämmelsen ger inte personalfondens styrelse rätt att försumma sina skyldigheter att sköta om fondens betalningsberedskap. Enligt 1 mom. ska fondens styrelse utan hinder av 45 § ha rätt att skjuta fram utbetalningen av fondandelarna helt eller delvis när detta är nödvändigt för att upprätthålla tillräcklig betalningsberedskap. Utbetalningen av andelarna kan framskjutas med högst två år. Uppskovet ska gälla alla anmälda uttag opartiskt.

Det kan bli nödvändigt att framskjuta uttag av fondandelar t.ex. därför att medlemmarna anmäler att de tänker utnyttja sin uttagsrätt i sådan omfattning att fondens betalningsberedskap skulle försämrans väsentligt till följd av uttagen och en realisering av fondens medel på kort tid kunde sänka värdet av fonden och de återstående fondandelarna orimligt mycket. Då ska fondens styrelse vid behov förete sannolika bevis på att det är fråga om en sådan situation som beskrivs ovan. Det kan också vara nödvändigt att skjuta fram utbetalningen av andelarna när fonden just har inlett sin verksamhet och utbetalningen av andelarna skulle innebära orimliga kostnader för startandet av fonden i förhållande till värdet av utbetalningarna. I dessa fall ska fondens styrelse på motsvarande sätt visa att fondens verksamhet inte kan startas upp inom rimlig tid på det sätt som avses i lagen t.ex. därför att värdet av de personalfondsav-sättningar som influer till den har varit litet.

Om fondens betalningsberedskap fortfarande är svag efter två år ska andelarna ändå betalas. Alternativa lösningar som då kan övervägas är t.ex. att ändra fondens stadgar så att man minskar den andel som får lyftas eller t.ex. frivillig upplösning av fonden.

Enligt 2 mom. kan uppskovet inte gälla uttag av andelar enligt 47 §. Således ska fondandelarna alltid betalas när anställningsförhållandet upphört på det sätt som föreskrivs i nämnda paragraf.

50 §. Förbud mot överlåtelse av fondandel samt utmätning. Enligt 1 mom. ska en medlems andel av en personalfond alltid vara personlig och den ska inte kunna överlåtas eller pantsättas. Rätten att lyfta andelen ska således inte kunna kringgåas t.ex. genom att överlåta uttagsrätten mot betalning eller något annat avtal till tredje man eller pantsätta den.

Enligt 2 mom. ska endast den disponibla delen av en fondandel få mätas ut. Utmätning får dock verkställas redan innan delen kan lyftas, dvs. har förfallit. Personalfonden ska betala det utmätta beloppet till utmätningsmannen oberoende av om medlemmen hos fonden har anmält att han eller hon gör bruk av sin uttagsrätt eller inte. Således kan en medlem inte hindra att medlen utmäts t.ex. genom att meddela fonden att han eller hon

inte lyfter sin del. Eftersom hela fondandelen förfaller till betalning när anställningsförhållandet upphör eller personalfonden upplöses ska enligt 3 mom. på utmätningen tillämpas förfarandet enligt 2 mom.

Med stöd av personalfondslagen får av de medel som tillkommer en medlem enligt 4 mom. utmätas en tredjedel. Vid utmätningen av en andel tillämpas i övrigt vad som i utsokningsbalken (705/2007) föreskrivs om utmätning av lön. En fondandel ingår i medlemmens konkursbo till den del andelen får utmätas.

7 kap. **Vissa omstruktureringar i företag som har en personalfond**

Det är numera mycket vanligt med omstruktureringar i företag samt ämbetsverk och inrättningar liksom sammanslagningar av kommuner och samkommuner och andra samarbetsformer. I sådana situationer kan det ofta vara ändamålsenligt att fortsätta personalfondens verksamhet i det nya företaget utan att dela ut de influerade medlen. I detta kapitel föreslås bestämmelser om dessa specialsituationer. I kapitlet föreskrivs dessutom om bibehållet medlemskap i fonden vid vissa interna omstruktureringar i en koncern.

51 §. Kapitlets tillämpningsområde. I paragrafen föreskrivs om omstruktureringar i företag när en del av personalfondens medel kan överföras till en annan personalfond eller när en medlem kan behålla sitt medlemskap vid vissa särskilda omstruktureringar i koncern. Bestämmelserna i kapitlet ska enligt 1 mom. tillämpas när arbetstagarnas anställningsförhållande till det företag eller den resultatenhets som har en personalfond upphör av den orsaken att företagets eller dess resultatenhets verksamhet genom överlåtelse av affärsverksamheten, fusion, delning eller någon annan motsvarande omstrukturering övertas av ett annat företag. Bestämmelserna gäller personalen hos såväl ett helt företag som överläts som dess resultatenhets och i en situation som avses i 54 § också en enskild arbetstagare. Dessutom ska det gälla situationer där en viss del av ett företag eller en resultatenhets ombildas till ett separat företag eller verksamhetsenhet.

Bestämmelserna ska med beaktande av lagens tillämpningsområde också gälla situationer där ett offentlighetsrättsligt samfund är föremål för överlåtelse av rörelse eller en motsvarande och jämförbar omstrukturering. Sådana situationer kan uppstå bl.a. när ett ämbetsverks eller en inrättnings eller en kommun eller samkommuns verksamhet eller en del av den överförs till ett annat ämbetsverk, inrättning, en ny kommun eller samkommun eller när ämbetsverks, inrättnings, kommuners eller samkommuners funktioner bolagiseras eller omorganiserar på något annat motsvarande sätt.

Enligt 1 punkten kan en fond eller en del av den fusioneras med en annan fond när företaget eller en resultatenhets övertas av ett annat företag (*övertagande företag*) utan att fonden upplöses och dess medel ska delas ut till medlemmarna. Bestämmelsen motsvarar gällande lag.

Enligt 2 punkten ska det i det övertagande företaget eller dess resultatenhets också vara möjligt att bilda en ny separat fond eller fortsätta med verksamheten i den överförda fonden eller en del av den. På detta sätt kan man förfara också när det redan finns en fond i det övertagande företaget, om även förutsättningarna att bilda en ny fond föreligger. En förutsättning för att fondens medel ska kunna överföras är att man i det övertagande företaget har fört förhandlingar enligt 9 § om bildande av fonden och att det övertagande företaget har fattat beslut enligt 10 § om det resultat- eller vinstpremiesystem som ska inbringa medel för personalfondsavsättningar. Dessa beslut ska fattas senast inom ett år efter att verksamheten överförts. Tidsfristen klarlägger tillämpningsområdet för de bestämmelser som ska tillämpas på omstruktureringssituationer i företag. Den föreslagna tidsfristen ger det övertagande företaget och personalen i bägge företagen tillräckligt med tid att anpassa sig till den nya situationen och vidta de föreslagna arrangemangen för att bilda den planerade fonden. Också i den överlåtande fonden blir situationen klarare än tidigare, då de överflyttande medlemmarnas andelar kan kvarstå i den överlåtande fonden högst nämnda tid.

Enligt 2 mom. kan bestämmelserna i kapitlet också tillämpas när ett företag som hör till

en koncern upphör att vara en del av koncernen, om det i koncernen finns en personalfond som är gemensam för flera företag, och om ett företag där det finns en personalfond blir en del av en koncern.

52 §. Beslut om överlåtelse av fondandelar. I paragrafen föreskrivs om förfarandena för beslut om överlåtelse av fondandelar. Bestämmelserna innehåller möjligheter till flexibla arrangemang också när en medlem inte har rätt att lyfta sin andel eller fonden inte är skyldig att betala fondandelen i en omstruktureringssituation i företaget. Förfarandena motsvarar gällande lag.

I 1 mom. ingår bestämmelser om de förfaringssätt som ska iakttagas när två fonder eller en del av en annan fond fusioneras med en fond som är verksam i det övertagande företaget. I dessa situationer kan det uppstå konflikt när två fonder som verkat enligt olika stadgar ska samordnas. Därför kräver en fusion bägge aktörers samtycke. Om fondandelarna överläts till en fond som finns vid det övertagande företaget eller dess resultatenhets, är denna personalfonds styrelse samt företrädarna för de personer som överflyttas till företaget skyldiga att utarbeta ett förslag om villkoren för överlåtelsen och om vilka rättigheter i fonden som den överflyttande personalen ska ha. Förslaget ska biträdas av minst två tredjedelar av de röster som avgivits av dem som överflyttningen avser. Fondmötet i det övertagande företaget ska godkänna förslaget i den ordning som gäller för ändring av stadgarna. Först därefter kan fusionen genomföras.

Om den erforderliga kvalificerade majoriteten inte uppnås blir personalen nya medlemmar i fonden vid det övertagande företaget på basis av sitt anställningsförhållande. Den fond som de tillhört tidigare betalar de överflyttande medlemmarnas deras fondandelar på det sätt som föreskrivs i 47 § 1 mom. om en situation där anställningsförhållandet upphör, om inte denna fond upplöses helt och hållet.

I 2 mom. ingår bestämmelser om de förfaringssätt som ska iakttagas när det inte finns någon övertagande fond. Beslutsfattandet är beroende av om en del av fonden omvandlas till en separat fond som sådan eller om dess medlemskår utvidgas. Om medlemskåren

förblir oförändrad kan fonden bildas på det sätt som i 2 kap. föreskrivs om bildande av personalfonder inklusive att arbetsgivarföretaget ska ha ett sådant resultat- eller vinstpremie-system som avses i lagen. Då ska den egendom som övergår beaktas i den nya fondens stadgar. I detta fall ska de medlemmar vilkas fondandelar berörs av överlåtelsen ensamma kunna besluta om den nya fonden. Det behövs inte något särskilt förfarande för att skydda minoriteten.

Om även medlemmar från det övertagande företaget som ska anslutas till den nya fonden deltar i bildandet av fonden ska de personer vilkas fondandelar kommer att överlåtas ges möjlighet att påverka överlåtelsen av sina andelar, eftersom det kapital som inlutit tidigare kan börja omfattas av de reviderade stadgarna. Av denna anledning ska överlåtelse av fondandelar till den fond som bildas dessutom förutsätta att överlåtelsen vid den omröstning som ordnas om den biträds av minst två tredjedelar av de röster som avgivits av de personer som överflyttas. Ändring av stadgarna förutsätter samma kvalificerade majoritet. Detta omröstningsförfarande ska hållas skilt från åtgärderna för att bilda fonden. Av denna orsak kan det vara möjligt att den personal som överflyttas till det övertagande företaget understöder att en ny personalfond bildas men motsätter sig att de fondandelar som inlutit tidigare överläts till den nya fonden.

Om fondandelar överläts inom samma koncern behöver det enligt 3 mom. inte ordnas någon omröstning om överlåtelse av fondandelarna bland de personer som flyttar över. De personer som flyttar över ska inte heller ha rätt att lyfta sina fondandelar. Bestämmelser tillämpas både när fonder delas och när de fusioneras. Om fondandelar överläts inom samma koncern till en fond som finns vid det övertagande företaget, ska fondmötet i den fond som fusioneras besluta om överlåtelsen med minst två tredjedels majoritet av rösterna. Ett beslut av detta fondmöte ska ersätta det understöd på två tredjedelar bland de personer som flyttas över som förutsätts i 2 mom.

53 §. Överlåtelse av medel. Enligt 1 mom. ska personalfondernas styrelser se till att de överflyttande medlemmarnas fondandelar

överläts till den övertagande fonden efter att de beslut som anges i 52 § har fattats. Då ska på motsvarande sätt tillämpas vad som bestäms om utbetalning av andelar i 47 § 1 mom. och 49 §. Överlåtelsen ska ske omedelbart efter följande värdebestämningdag efter besluten, om inte upprätthållande av tillräcklig betalningsberedskap hos fonden kräver att utbetalningarna skjuts fram. Delarna av de personalfondsavsättningar som ska fogas till medlemmarnas andelar senare ska på motsvarande sätt överlätas sedan de förfallit. Fonden kan också ha gemensamt kapital eller donationsmedel. Av denna orsak föreslås att samtidigt ska överlåtelse ske av en mot de överflyttande medlemmarnas andelar svarande andel av de medel som hör till det övriga fondkapitalet, om inte något annat bestämts i fondens stadgar med tanke på en upplösning av fonden. Detta ska vara en specialbestämmelse för dessa medel betalas inte annars till medlemmen när anställningsförhållandet upphör utan de fördelas först när fonden upplöses. Innan medlen kan överlätas ur fonden ska dess skulder betalas eller så ska en av borgenärerna godkänd säkerhet ställas för dem, om inte något annat har avtalats med borgenärerna.

Bestämmelsen i 2 mom. tryggar rättigheterna för de överflyttande personer som blir i minoritet genom att de ges rätt att kräva att deras fondandelar betalas till dem i stället för att de överläts till den nya fonden. Förutsättningen är att den person som flyttar över vid omröstningen har motsatt sig att fondandelarna överläts och att betalningsyrkandet har framställts till fondens styrelse inom 30 dagar från det att förslaget om överlåtelse av fondandelarna godkändes. Syftet med bestämmelsen är att garantera att förändringarna i medlemmarnas rättsliga ställning till följd av omstruktureringen inte mot deras vilja reducerar redan förvärvade rättigheter. Utbetalningen ska göras på det sätt som föreskrivs i 47 § 1 mom. varför den inte inbegriper någon andel i andra poster. Bestämmelsen ger inte heller en överflyttande medlem rätt att stanna utanför den fond som är verksam i det övertagande företaget och dit han eller hon på grund av omstruktureringarna av anställningsförhållandet hör. Hänvisningen till 52 § 3 mom. i momentet betyder att rätt

att lyfta andelarna inte föreligger om delningen eller fusionen av fonden sker inom samma koncern.

54 §. Rätt att kvarstå som fondmedlem vid omstruktureringar i företag inom en koncern. I 1 mom. föreskrivs att vid vissa omstruktureringssituationer i företag inom en koncern ska en enskild arbetstagare som hör till en personalfond som verkar inom koncernen kunna behålla sitt medlemskap i fonden. Detta ska vara möjligt om det företag eller den resultatenhet dit arbetstagaren flyttar över inte har någon fond eller det inte bildas någon fond där på det sätt som avses i detta kapitel. Förutsättningen är att arbetstagaren till följd av en omstrukturering som avses i 51 § flyttas över till ett företag eller en resultatenhet inom samma koncern. En ytterligare förutsättning för att arbetstagaren ska få behålla sitt medlemskap är att han eller hon fortfarande omfattas av ett sådant resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och som tillämpas i ett eller flera sådana företag eller en eller flera sådana resultatenheter i koncernen som omfattas av fonden. I personalfondens stadgar ska bestämmas om de närmare villkoren och förfaringssätten för att en arbetstagare ska få behålla sitt medlemskap. Rätten att ansluta sig till en personalfond grundar sig alltså inte enbart på lagen utan det ska också finnas en uttrycklig bestämmelse om det i fondens stadgar liksom om de närmare villkoren och förfaringssätten för anslutningen. I stadgarna ska det t.ex. bestämmas inom vilken tid från överflyttningen som arbetstagaren ska meddela att han eller hon vill behålla sitt medlemskap.

Rätten att behålla medlemskapet ska också gälla statstjänstemän och kommunala tjänsteinnehavare i situationer som kan jämföras med företagsomstruktureringar inom en koncern.

Enligt 2 mom. ska en person som behållit sitt medlemskap ha samma rättigheter och skyldigheter som andra medlemmar i personalfonden. En medlem som frivilligt behållit sitt medlemskap i fonden ska inte ha rätt att lämna fonden eller lyfta sin fondandel tidigare än andra fondmedlemmar. I en sådan situation att en medlem inte längre omfattas av ett sådant premiesystem där premier kan

överföras till hans eller hennes fondandel saknas förutsättningar för fortsatt medlemskap. I denna situation ska hela fondandelen betalas till honom eller henne på samma sätt som om anställningsförhållandet skulle ha upphört för att han eller hon sagt upp sig.

Det ska vara fondens uppgift att meddela arbetsgivarföretaget namnet på en arbetstagare som behållit sitt medlemskap i fonden. I 58 § föreskrivs särskilt om skyldighet för företaget att lämna fonden nödvändiga uppgifter.

8 kap. **Upplösning av en personalfond**

I detta kapitel föreslås bestämmelser om förfarandena när en personalfond upplöses och om grunderna för upplösning samt om skifte av tillgångarna vid upplösningar.

55 §. Förhandlingar om upplösning. En personalfond kan när som helst besluta om upplösning med två tredjedelars majoritet av rösterna på det sätt som anges i 22 §. Också företaget kan besluta att permanent upphöra med det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och då upphör verksamhetsförutsättningarna för fonden. Upplösning är en central fråga som hänför sig till medlemmarnas rättigheter och som har betydande följder. Därför föreslås i enlighet med den gällande lagen att om företaget planerar att slopa en personalfondsavsättning eller om personalen planerar att upplösa fonden, ska ärenden behandlas i samarbetsförfarande innan beslutet fattas på samma sätt som när en fond bildas. Bestämmelser om samarbetsförfaranden finns i 9 §.

56 §. Grunderna för upplösning. I paragrafen föreskrivs om grunderna för upplösning av en personalfond. När företaget upplöses eller anses ha blivit upplöst eller försätts i konkurs eller när ämbetsverket läggs ner eller kommunens eller samkommunens verksamhet upphör finns det inte längre några förutsättningar för fonden att fortsätta med sin verksamhet. Inom den kommunala sektorn kan verksamheten upphöra bl.a. när kommunen slås samman med en annan kommun eller när samkommunen upplöses. Av denna

anledning ska fonden upplösas enligt *1 mom. 1—4 punkten*.

En personalfond ska enligt *5 punkten* också upplösas om den inte uppfyller de krav som ställs i denna lag och förhållandet inte har blivit avhjälpt inom den tid som samarbetsombudsmannen förelagt. Denna tid kan vara högst tre år. I 9 § i lagen om samarbetsmannen föreskrivs om samarbetsmannens befogenheter att ålägga fondens styrelse att vidta åtgärder för att åstadkomma en rättelse och yrka att domstolen förener åläggandet med vite. Enligt *6 punkten* kan personalfondsmötet också annars besluta att fonden ska upplösas. För upplösningen förutsätts då inga grunder, men förhandlingar enligt 55 § ska föras om saken.

Om inte personalfondsmötet fattat beslut om att upplösa fonden i de fall som nämns i 1 mom. 1—5 punkten, kan samarbetsombudsmannen besluta om upplösning av fonden enligt *2 mom*. Det är fråga om en så pass exceptionell situation att det är mest ändamålsenligt att låta bestämmelsen stå kvar i personalfondslagen i enlighet med den gällande lagen, fast det i övrigt föreskrivs om samarbetsombudsmannen i lagen om samarbetsombudsmannen.

57 §. Likvidatorer och likvidationsförfarande. När beslut om upplösning av personalfonden har fattats ska fondens styrelse enligt *1 mom*. sörja för likvidationsåtgärderna i enlighet med den gällande lagen. Fondmötet har också möjlighet att besluta om något annat sätt, t.ex. en eller flera separata likvidatorer. Då väljer fondmötet likvidatorer i stället för styrelsen. Också samarbetsombudsmannen kan anse att det är nödvändigt att förordna en eller flera likvidatorer. En sådan likvidator träder alltid i stället för styrelsen. På likvidatorerna tillämpas det som bestäms om styrelsen och dess medlemmar. Deras befogenheter och skadeståndsansvar bestäms på samma sätt som styrelsemedlemmarnas. Av denna orsak ska likvidatorerna också anmälas till personalfondsregistret. Eftersom likvidatorernas verksamhet hänför sig endast till upplösning av fonden, är deras behörighet begränsad till de egentliga likvidationsåtgärderna, som det föreskrivs om i *2 mom.* och i 58 §.

Eftersom syftet med likvidationsåtgärderna är att försätta fondens egendom i sådant tillstånd att den kan delas ut till fondmedlemmarna, ska likvidatorerna vidta åtgärder för att förvandla placeringarna i pengar. Vid likvidationen ska personalfondens tillgångar förvandlas i pengar så snart detta är möjligt utan att medlemmarnas intresse blir kränkt, fondens skulder betalas samt förfaras med andra kapitalposter än de som ingår i medlemsandelskapitalet enligt vad som har avtalats med tanke på en upplösning. Hävandet av placeringarna i företaget, om det inte är fråga om ett börsföretag, kan kräva långvariga förhandlingar med olika aktörer innan man når en med tanke på medlemmarnas intresse tillfredsställande lösning. Detta får dock inte förlänga förfarandet t.ex. i hopp om att aktiernas värde ska stiga. Å andra sidan kan man ändå beakta medlemmarnas intressen när en snabb realisering kan påverka priset. I den takt som kontanta medel inflyter ska också fondens skulder betalas. Offentlig stämning på fondens okända borgenärer ska sökas om det inte är uppenbart att det inte finns några borgenärer.

58 §. Skifte av tillgångarna. Enligt *1 mom.* ska de styrelsemedlemmar som sörjt för likvidationsåtgärderna eller likvidatorerna lägga fram ett förslag till skifte av fondens tillgångar mellan dess medlemmar, uppgöra en berättelse över likvidationsåtgärderna och sammankalla extra fondmöte under likvidationen om beslutet inte kan fattas på ett ordinarie möte. Fondmötet kan också besluta att byta ut likvidatorerna. Om samarbetsombudsmannen har tillsatt en likvidator kan fondmötet inte på grund av sakens natur befria en sådan likvidator från uppdraget.

Enligt *2 mom.* ska det sista personalfondsmötet godkänna skiftesförslaget och fondens tillgångar kan skiftas mellan medlemmarna enligt det godkända förslaget. Ett skiftesförslag som gäller andra tillgångar än dem som svarar mot medlemsandelskapitalet anses ha blivit godkänt endast om det vid mötet har biträtts av minst två tredjedelar av de avgivna rösterna. Syftet med denna bestämmelse med krav på kvalificerad majoritet är att skiftet ska ske utan att någon medlem eller personalgrupp gynnas på andras bekostnad.

Enligt 3 mom. anses en personalfond ha blivit slutgiltigt upplöst när alla dess tillgångar har skiftats. Likvidatorerna eller styrelsen ska göra anmälan om upplösningen till samarbetsombudsmannen för anteckning i personalfondsregistret.

9 kap. Särskilda bestämmelser

I detta kapitel föreslås bestämmelser om företagens skyldighet att lämna uppgifter, jäv, tystnadsplikt och skadeståndsskyldighet samt tillsyn över att lagen iakttas.

59 §. Företagens och fondens skyldighet att lämna uppgifter. Paragrafen motsvarar gällande lag. Där föreskrivs om företagens skyldighet att lämna personalfonden alla de uppgifter som behövs för bildande av fonden, förande av ett medlemsregister, beräkning och betalning av fondandelarna samt övrig förvaltning av fonden.

Enligt 1 mom. om personalfonden som medlemmar har arbetstagare som är anställda hos ett utländskt företag, ska det finska moderföretaget eller en i Finland registrerad filial vara skyldig att se till att fonden får de uppgifter den behöver. Om fonden har sådana medlemmar som avses i 54 §, ska deras arbetsgivarföretag vara skyldiga att lämna uppgifter. Bestämmelsen är nödvändig därför att dessa medlemmars arbetsgivarföretag inte är med i fonden och den skyldighet att lämna uppgifter som föreskrivs i paragrafen gäller inte annars dem.

Enligt 2 mom. ska det på motsvarande sätt vara personalfondens skyldighet att lämna företaget nödvändiga uppgifter om en medlems fondandel när medlemmen utnyttjar sin rätt enligt 37 § att lyfta sin fondandel kontant. Sålunda har fonden lagstadgad skyldighet att lämna företaget uppgifter om fondmedlemmarnas andelar. Bestämmelsen är nödvändig också med tanke på regleringen av skyddet för fondmedlemmarnas privatliv för annars skulle arbetsgivarföretaget inte ha rätt att få dessa uppgifter.

60 §. Jäv. I paragrafen föreskrivs om jäv för medlemmarna och styrelsemedlemmarna både på fondmöte och vid fondens förvaltning. Om jäv för revisorerna föreskrivs i revisionslagen. En styrelsemedlem kan också

vara en person som hör till företagets ledning och som inte är fondmedlem.

Enligt 1 mom. får en medlem inte delta i behandlingen av ett sådant ärende som gäller ett avtal mellan honom eller henne och personalfonden eller om någon annan fråga i vilken hans eller hennes enskilda fördel kan strida mot fonden.

En styrelsemedlem eller någon annan som har anförtrots en uppgift som hör till personalfondens förvaltning får enligt 2 mom. inte delta i val eller avsättning av revisorer eller i behandlingen av ärenden som gäller fastställande av bokslutet eller beviljande av ansvarsfrihet, om saken gäller den förvaltning som han eller hon svarar för.

61 §. Tystnadsplikt. I samband med förvaltningen av personalfonden är det möjligt att en medlem eller ersättare i ett organ i en personalfond eller en tjänsteman i en fond får vetskap om konfidentiella uppgifter som gäller företaget eller medlemmarna och därför är det nödvändigt med en bestämmelse om tystnadsplikt för att å ena sidan skydda arbetstagarnas privatliv och å andra sidan skydda företaget i ärenden där hemlighållande av uppgifterna är av betydelse för företagets näringsverksamhet. Med tanke på det interaktiva samarbetet ska dock bestämmelsen begränsas till det som absolut nödvändigt med beaktande av proportionalitets- och skälighetssynpunkter. Bestämmelserna om tystnadsplikt ska utgöra specialbestämmelser i förhållande till arbetsavtalslagen och de ska gälla endast sekretessbelagda uppgifter som har erhållits i samband med skötseln av personalfondens uppgifter. Behandlingen av dessa uppgifter sker inte som följd av förpliktelser i arbetsavtalet. Om förbud för arbetstagaren att röja affärs- och yrkeshemligheter föreskrivs i 3 kap. 4 § i arbetsavtalslagen och i 4 § i lagen om otillbörligt förfarande i näringsverksamhet (1061/1978). För tjänstemän och tjänsteinnehavare föreskrivs om saken i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999).

Enligt 1 mom. 1 punkten ska uppgifter om arbetsgivarföretagets affärs- eller yrkeshemlighet hemlighållas. Affärs- och yrkeshemligheter är inte i detalj definierade i lagstiftningen, men de ska enligt en objektiv bedömning vara av betydelse för arbetsgivaren.

Det kan vara bl.a. ekonomiska och tekniska uppgifter eller uppgifter om produktionsvolymmer. Till affärs- och yrkeshemligheterna hör också uppgifter om företagets avtal, marknadsföring eller prispolicy.

Enligt 2 punkten ska också sådana uppgifter om arbetsgivarföretagets ekonomiska ställning som enligt annan lagstiftning inte är offentliga hemlighållas. Sålunda behöver sådana uppgifter om företagets ekonomiska ställning som enligt någon annan lag är offentliga inte hemlighållas. Exempelvis enligt lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet skyddar en sekretessbestämmelse inte näringsidkarens ekonomiska intressen alltid och i alla situationer. Eftersom den mängd saker enligt punkten omfattas av tystnadsplikten ändå är rätt stor ska en ytterligare förutsättning för tystnadsplikten vara att spridningen av dem skulle vara ägnad att skada företaget eller dess kompanjon eller avtalspart. När man bedömer hemlighållandet av dylika uppgifter ska den som har tystnadsplikt beakta hur känslig saken är för arbetsgivarföretaget och kan ett röjande av uppgiften öka risken för att den missbrukas t.ex. som insiderinformation.

Enligt 3 punkten ska dessutom uppgifter i anslutning till skyddet för privatlivet som gäller en enskild persons ekonomiska ställning och som i övrigt berör honom eller henne personligen hemlighållas. Hemlighållandet av dessa uppgifter är också förenat med personens rätt att bestämma om hanteringen av uppgifter som gäller honom eller henne, för uppgifterna behöver inte hemlighållas om den person till vars förmån tystnadsplikten gäller har samtyckt till att uppgifterna utlämnas.

Personalfonder ska kunna bildas också vid statliga ämbetsverk och inrättningar samt kommuner och samkommuner. Dessas verksamhet berörs av lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet, vars 24 § innehåller bestämmelser om tystnadsplikt. Den föreslagna bestämmelsen överlappar delvis vad som i denna lag föreskrivs om handlingar som ska hemlighållas. Detta är inte ändamålsenligt. Därför föreslås i 2 mom. angående tystnadsplikt för tjänstemän, tjänsteinnehavare och andra som är verksamma hos myndigheter gäller vad som föreskrivs i la-

gen om offentlighet i myndigheternas verksamhet och på andra ställen i lag. Fast det är fråga om anställda hos ämbetsverk och inrättningar, kommuner och samkommuner som är verksamma inom en fond hanterar de sekretessbelagda uppgifter som gäller arbetsgivarämbetsverket eller inrättningen eller kommunen och samkommunen och dessas anställda.

Till straff för brott mot tystnadsplikten ska enligt 3 mom. dömas enligt bestämmelserna i strafflagen (39/1889). Brott mot tystnadsplikten ska bestraffas som sekretessförseelse enligt 38 kap. 2 § 2 mom., om inte gärningen ska bestraffas enligt 40 kap. 5 § i strafflagen som brott mot tjänstehemlighet och brott mot tjänstehemlighet av oaktsamhet eller strängare straff för den bestäms på något annat ställe i lag än i 38 kap. 1 § i strafflagen. Vad straffskalan beträffar överensstämmer bestämmelsen med motsvarande bestämmelse i lagen om samarbete inom företag.

62 §. Skadeståndsskyldighet. I paragrafen föreskrivs i överensstämmelse med gällande lag och de allmänna associationsrättsliga principerna om ansvar för styrelsemedlemmar och tjänstemän i personalfonder. En styrelsemedlem och en tjänsteman i en personalfond ska enligt 1 mom. vara skyldig att ersätta skada som han eller hon i sin verksamhet uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har orsakat fonden. Skadeståndsskyldighet uppkommer också om han eller hon har brutit mot personalfondslagen eller fondens stadgar och på så sätt orsakat skada.

Enligt 2 mom. ska också en medlem i en personalfond vara skyldig att ersätta skada som han eller hon genom att medverka till en överträdelse av lagen eller fondens stadgar har vållat fonden, en annan medlem eller någon annan person. Att man förhåller sig passivt medför inget ansvar. Förutsättning för att ansvar ska uppkomma är dessutom att han eller hon har vållat skadan uppsåtligen eller av grov oaktsamhet.

Enligt 3 mom. gäller om jämkning av skadestånd och fördelning av skadeståndsansvaret mellan flera skadeståndsskyldiga 2 och 6 kap. i skadeståndslagen (412/1974). I 4 mom. föreslås en hänvisning till arbetsavtalslagens bestämmelser om beräkningsgrunderna för skadestånd när skadan har vållats av

en person i anställningsförhållande till personalfonden.

63 §. Tillsyn. Enligt *1 mom.* ska samarbetsombudsmannen övervaka att lagen iakttas enligt vad som föreskrivs i lagen om samarbetsombudsmannen. Enligt *2 mom.* ska en personalfond inom fyra månader från räkenskapsperiodens utgång för tillsynen sända samarbetsombudsmannen kopior av resultaträkningen och balansräkningen jämte bilagor och specifikationer samt av verksamhets- och revisionsberättelserna. Tiden förkortas med två månader jämfört med den gällande lagen.

Enligt *3 mom.* ska bestämmelser om arkivering av de handlingar som sänts till samarbetsombudsmannen och som han skaffat för tillsynen över fonden utfärdas genom förordning av statsrådet.

64 §. Bokföringsnämndens anvisningar och utlåtanden. Bokföringsnämnden ska i överensstämmelse med den gällande lagen kunna ge utlåtanden och anvisningar om personalfondens bokslut samt om hur bokföringslagen ska tillämpas på personalfonders bokslut och uppgörandet av det. Bokföringsnämnden ska kunna ge inte bara en bokföringsskyldig personalfond utan också samarbetsombudsmannen, som agerar som myndighet, utlåtanden i ärenden som hör till dess behörighet och som denne behöver för tillsynen över fondernas verksamhet. I paragrafen föreslås en hänvisning till 8 kap. 2 § i bokföringslagen, som gäller saken.

10 kap. **Ikraftträdande**

65 §. Ikraftträdande. I paragrafen ingår en sedvanlig ikraftträdandebestämmelse. Samtidigt upphävs den gällande personalfondslagen jämte ändringar.

66 §. Övergångsbestämmelser. De verk samma personalfonderna bör reserveras tillräckligt med tid att genomföra nödvändiga ändringar av stadgarna så att detta kan ske utan att förvaltningskostnaderna ökar. Därför föreslås i *1 mom.* att efter lagens ikraftträdande ska fondernas stadgar ändras så att de stämmer överens med denna lag senast vid det tredje stadgeenliga fondmötet efter lagens ikraftträdande. Dessutom konstateras i *2 mom.* att om det någon annanstans i lag

hänvisas till bestämmelser i den gamla lagen, ska denna lag tillämpas i stället för dem.

Enligt 14 a § i den gällande lagen är rätten att bli medlem i en personalfond inom samma koncern i en situation där det företag eller den resultatenhet inom koncernen där medlemmen är anställd inte har någon fond mera omfattande än de föreslagna bestämmelserna. Också sådana verkställande direktörer som inte står i anställningsförhållande till företaget har kunnat vara fondmedlemmar utan att det bestämts om det i stadgarna. Av denna orsak föreslås i *3 mom.* att medlemmar som anslutit sig enligt 14 a § i den gamla lagen och ovan nämnda verkställande direktörer behåller sitt medlemskap i fonden tills anställningsförhållandet eller arbetet upphör, om inte något annat bestäms i fondens stadgar. Den nya lagen ingriper således inte i den juridiska ställning som dessa medlemmar uppnått.

1.2 **Lagförslag 2—5**

I samband med reformen är strävan är att ändra de bestämmelser i lagar där det hänvisas till bestämmelser i den gällande personalfondslagen så att de hänvisar till motsvarande bestämmelser i den nya personalfondslagen. I de lagar som nämns i detta avsnitt föreslås inga andra ändringar. Det är till denna del fråga om tekniska ändringar.

Det föreslås att hänvisningarna i följande lagrum ändras: 19 § 5 punkten i lagen om samarbete inom företag (lagförslag 2), 8 kap. 7 § 2 mom. i lagen om andelslag (lagförslag 3), 10 § 2 mom. 9 punkten i lagen om statliga affärsverk (lagförslag 4) och 8 § 1 mom. 14 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet (360/1968) (lagförslag 5).

1.3 **Lagförslag 6—11**

I lagarna om social trygghet föreskrivs det om arbetsinkomster och förtjänster som gör att man är berättigad till social trygghet och som inte tas i betraktande när beloppet av förmånerna räknas ut. Som vederlag för arbete som ska beaktas i förmånen betraktas inte bl.a. vinstpremier som avses i personal-

fondslagen och som har överförts till en personalfond eller lyfts kontant eller en fondandel som lyfts ur personalfonden. Som motsvarande förtjänster som inte beaktas när förmånsbeloppet beräknas betraktas också sådana andra vinstpremier som motsvarar de vinstpremier som avses i personalfondslagen, fast det inte finns någon personalfond vid företaget. Bestämmelserna bygger i första hand på att vinstpremier till följd av beräkningsgrunderna för dem inte betraktas som klart vederlag för arbete som arbetstagaren uttryckligen utfört fast de hänför sig till sådana förmåner som följer av anställningsförhållandet. Det betalas inte heller sjukförsäkringsavgifter på vinstpremier.

Resultatpremier är däremot inkomster som ligger till grund för inkomstrelaterade sociala förmåner, eftersom det har ansetts att deras storlek bestäms på grundval av hela företags resultat, en arbetstagargrupps, arbetsenhets eller arbetstagares resultat. Arbetstagaren kan påverka storleken av dessa premier genom sin egen arbetsinsats och därför har premierna betraktats som vederlag för arbete. På resultatpremier betalas också socialförsäkringsavgifter.

I den föreslagna personalfondslagen utvidgas definitionerna av de premier som överförs till fonden som att de omfattar inte bara vinstpremier utan också resultatpremier. Av denna orsak föreslås att de gällande bestämmelserna om arbetsinkomster som ligger till grund för förmåner och för försäkringsavgiften ändras i detta avseende. Ovan nämnda ändringar föreslås i sjukförsäkringslagen (lagförslag 6), lagen om pension för arbetstagare (lagförslag 7), lagen om sjömanspensioner (lagförslag 8), lagen om kommunala pensioner (lagförslag 9), lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (lagförslag 10) och lagen om olycksfallsförsäkring (lagförslag 11). Avsikten är att företa motsvarande ändringar även i lagen om statens pensioner.

De personalfondsavsättningar som avses i personalfondslagen och deras tilläggsdelar, vilka har överförts till en personalfond, eller fondandelar som lyfts ur en personalfond, ska aldrig vara inkomster som berättigar till en förmån oberoende av om förmånen har betalats till fonden på grund av vinst- eller resultatpremie. Detta är motiverat eftersom

även det skattemässiga bemötandet av de andelar som lyfts ur fonden skiljer sig från beskattningen av förvärvsinkomster och därför att det vore nästan omöjligt att förvalta andelarna på olika sätt beroende på beräkningsgrunderna för premierna. På grund av bestämmelsen kommer de premier som inte ligger till grund för några sociala förmåner att öka i någon mån. Det föreslås samtidiga bestämmelser om saken i 11 kap. 2 § 4 mom. 9 punkten i sjukförsäkringslagen, 70 § 3 mom. 9 punkten i lagen om pension för arbetstagare, 78 § 3 mom. 9 punkten i lagen om sjömanspensioner och 68 § 3 mom. 9 punkten i lagen om kommunala pensioner. Enligt 6 kap. 4 § 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa beaktas som den lön som ligger till grund för den inkomstrelaterade dagpenningen lön och annat vederlag som ska betraktas som förvärvsinkomst och som har betalats som ersättning för arbete. Genom förordning av statsrådet föreskrivs närmare om den stabiliserade löneinkomsten och de inkomster som ska beaktas i den. Enligt 3 § 11 punkten i statsrådets förordning om inkomst som skall beaktas vid fastställande av arbetslöshetsförmån (1332/2002) ska vid fastställande av den lön som ligger till grund för dagpenning inte beaktas inkomst som erhållits från en personalfond. Eftersom det föreskrivs om den lön som ligger till grund för dagpenning genom förordning behövs inte bestämmelserna i lagen om utkomstskydd för arbetslösa ändras.

Inom den lagstadgade olycksfallsförsäkringen har bara bestämmelsen om de arbetsinkomster som ska ligga till grund för försäkringspremien förenhetligats så att den motsvarar ovan nämnda innehåll i de andra socialförsäkringssystemen. I ersättningen för inkomstbortfall beaktas däremot bara lön som ska anses vara underkastad förskottsinnehållning eller en skattepliktig förmån som ska betraktas som vederlag för utfört arbete. Ett förenhetligande av den bestämmelse som gäller fastställande av de inkomster som ska räknas in i ersättningen för inkomstbortfall i lagen om olycksfallsförsäkring med den övriga socialförsäkringslagstiftningen pågår som bäst vid social- och hälsovårdsministeriet i samband med totalreformen av lagstiftningen om olycksfallsförsäkring och yrkes-

sjukdomar. Därför föreslås att ovan nämnda ändringar företas i lagen om olycksförsäkring endast till den del som det är fråga om förmåner som påverkar försäkringspremien. När det gäller ersättning för inkomstbortfall beaktas inverkan av de föreslagna ändringarna genom tolkningen av bestämmelsen i 28 a § i lagen om olycksfallsförsäkring.

De personalfondsavsättningar som avses i personalfondslagen och deras tilläggsdelar, som har överförts till en personalfond, eller fondandelar som lyfts ur en personalfond ska inte heller ligga till grund för försäkringsavgifter. Bestämmelser om detta föreslås i 19 § 2 mom. 9 punkten i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner och 35 b § 2 mom. 9 punkten i lagen om olycksfallsförsäkring. Enligt 152 § 4 mom. i lagen om pension för arbetstagare bestäms den arbetsinkomst som ligger till grund för försäkringsavgiften på basis av 70 § i lagen om pension för arbetstagare, enligt 141 § 1 mom. i lagen om sjömanspensioner bestäms den arbetsinkomst som pensionsförsäkringsavgiften grundar sig på enligt 78 § i lagen om sjömanspensioner och enligt 133 § 2 mom. i lagen om kommunala pensioner bestäms den arbetsinkomst som ligger till grund för försäkringsavgiften i enlighet med 68 §. Således gäller de ovan föreslagna ändringarna i de arbetsinkomster som ligger till grund för pensionen på motsvarande sätt också de arbetsinkomster som ligger till grund för pensionsförsäkringsavgiften.

Den löneinkomst som ligger till grund för de avgifter enligt sjukförsäkringslagen som baserar sig på arbetsinkomsten bestäms i fråga om alla andelar som betalas till en personalfond och alla andelar som lyfts ur fonden på samma grunder som den löneinkomst som ligger till grund för dagpenningförmåner enligt sjukförsäkringslagen. I de bestämmelser som gäller betalningsgrunderna för sjukförsäkringens dagpenningpremie och arbetsgivarens sjukförsäkringsavgift hänvisas till 11 kap. 2 § 4 mom. i sjukförsäkringslagen. Dessa hänvisningar i 18 kap. 15 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen och 4 § 3 mom. i lagen om arbetsgivarens socialskyddsavgift (366/1963) behöver inte ändras på grund av de ändringar som föreslås i 11 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen.

Sjukvårdspremien enligt sjukförsäkringslagen fastställs utifrån den försäkrades inkomst som beskattas vid kommunalbeskattningen. Premien fastställs således utifrån alla personalfondsavsättningar som ska beskattas som förvärvsinkomster. Bestämmelsen om betalningsgrunden för sjukvårdspremien i 18 kap. 14 § i sjukförsäkringslagen behöver inte ändras.

En personalfondsavsättning enligt 37 § i personalfondslagen som lyfts kontant eller dess tilläggsdel ska däremot räknas som ett sådant vederlag för arbete som också beaktas som grund för en förmån. Det har ingen betydelse om premien bestäms som en personlig premie eller enligt fondens stadgar. För dem ska också betalas socialskyddsavgifter som motsvarar förmånerna.

Från denna huvudregel ska det finnas ett undantag som det bestäms om i en ny 10 punkt i ovan nämnda lagrum, varvid den nuvarande 10 punkten blir 11 punkt och 11 punkten blir 12 punkt. Som vederlag för arbete ska fortfarande inte betraktas sådana personalfondsavsättningar eller deras tilläggsdelar som lyfts kontant och som bestäms som en premie enligt fondens stadgar förutsatt att andelen har beräknats på grundval av företagets lönsamhet och andra faktorer som mäter verksamhetens effektivitet. Det är fråga om vinstpremier enligt den gällande lagen som inte heller för närvarande ligger till grund för social trygghet. Bestämmelsen är motiverad eftersom premiens storlek påverkas av även andra faktorer än individens egna insatser. Som inkomster som ligger till grund för sociala förmåner ska således fortfarande inte betraktas sådana premier enligt personalfondslagen som lyfts kontant och som i enlighet med systemet räknas samman och överförs som en klumpsumma till fonden och som i enlighet med fondens stadgar delas i respektive medlems fondandel. Dessutom förutsätts att premien i enlighet med de gällande lagarna ska beräknas på grundval av vinstpremien. Med en sådan premie avses en penningprestation som till väsentliga delar beräknas enligt företagets externa eller interna resultaträkning på rörelseresultatet före avskrivningar eller en post i resultaträkningen som mäter verksamhetens lönsamhet. Vinstpremiens innehåll kan för-

utom av det ovan sagda påverkas även av faktorer som mäter effektiviteten hos företagets verksamhet, t.ex. vissa intäkter och kostnader och hur man håller leveranstidtabellerna.

Ovan nämnda undantagsregel ska också tillämpas när en personalfondsavsättning eller dess tilläggsdel lyfts kontant som en premie som bestäms enligt fondens stadgar och som beräknas i enlighet med det resultatpremier-system som det statliga ämbetsverket eller den statliga inrättningen tillämpar. Bestämmelsen motsvarar den gällande lagen. Det föreslås att denna undantagsbestämmelse också tillämpas på personalfonden som bildas i kommuner och samkommuner. På så sätt ska hela den offentliga sektorn omfattas av samma bestämmelser.

På motsvarande sätt ska de gällande bestämmelserna om andra vinstpremier och enligt vilka inkomsterna inte ska anses ligga till grund för en förmån ses över så att de inte strider mot ovan relaterade förslag. Till denna del innebär ändringarna inte att innehållet ändras. Ändringarna företas i 11 punkten i ovan nämnda lagrum.

Till följd av ändringarna i lagstiftningen föreslås dessutom tekniska ändringar i 11 kap. 2 § 5 mom. i sjukförsäkringslagen, 70 § 4 mom. i lagen om pension för arbetstagare, 78 § 4 mom. i lagen om sjömanspensioner, 68 § 4 mom. i lagen om kommunala pensioner, 19 § 3 mom. i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner och 35 b § 3 mom. i lagen om olycksfallsförsäkring.

2 Närmare bestämmelser och föreskrifter

I 13, 14, 31 och 63 § i personalfondslagen föreslås bemyndigande för statsrådet att utfärda förordning. Förordningen ska i första hand gälla innehållet i grundanmälan om registrering av fonden, förandet av personalfondsregistret och dess innehåll, innehållet i ändringsanmälan till personalfondsregistret och arkivering av de handlingar som tillställts samarbetsombudsmannen och som denne skaffat för tillsynen över en fond. Det föreslås att förordningen utfärdas i samband med att lagen stadsfästs.

3 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft vid ingången av 2011.

4 Förhållande till grundlagen och lagstiftningsordning

Personalfondslagen förutsätter ett i lagen närmare definierat resultat- eller vinstpremier-system enligt vilket personalen kan delta i fördelningen av företagets resultat på det sätt som föreslås i lagen. Systemet ska vara frivilligt och betalningen av resultat- eller vinstpremier beroende av företagets eller ämbetsverkets eller inrättningens beslut. Lagen medför ingen förpliktelse att betala personalfondsavsättningar eller deras tilläggsdelar till personalen. Lagförslaget kränker således inte egendomsskyddet enligt 15 § i grundlagen.

För personalens del ingår i lagen en förpliktelse att vara medlem i personalfonden om personalen har beslutat att bilda en fond enligt vad som föreskrivs i lagen. Enligt 2 § 1 mom. i föreningslagen (503/1989) gäller lagen inte sammanslutningar vilkas syfte är att ge deltagarna vinst eller annan omedelbar ekonomisk förmån eller vilkas syfte eller verksamhetsinriktning annars i huvudsak är av ekonomisk natur. Till denna del är förslaget av betydelse med avseende på 13 § i grundlagen, enligt vilken såväl positiv som negativ föreningsfrihet är tryggad. Bestämmelsen gäller i första hand ideella föreningar som avses i föreningslagen (RP 309/1993 rd, s. 60). Personalfonden jämföras med ekonomiska sammanslutningar. Den föreningsfrihet som regleras i 13 § i grundlagen omfattar inte dylika sammanslutningar och därför kan det föreskrivas om medlemskap i anslutning till sammanslutningar av ekonomisk karaktär genom vanlig lag utan att föreningsfriheten kränks (GrUU 17/2002 rd, s. 2).

En personalfond är en juridisk person som idkar ekonomisk verksamhet och som bildad för att belöna hela personalen i ett företag eller motsvarande. Det är således fråga om ett reglerings- och förvaltningssystem för en förmån i anslutning till arbetsavtals- eller tjänsteförhållanden. Fondmedlemmarna har också rätt att delta i beslutsfattandet i fonden. Enligt 7 § i den föreslagna lagen får medlem-

skapet i en personalfond inte medföra personliga förpliktelser och medlemmarna svarar inte personligen för fondens förpliktelser.

Personalens ställning måste emellertid granskas också med avseende på egendomsskyddet i 15 § i grundlagen. Personalfondsavsättningarna och deras tilläggsdelar hör till den förmögenhet som omfattas av egendomsskyddet. Trots medlemskapet i personalfonden är en medlems rätt att bestämma om användningen av personalfondsavsättningarna och deras tilläggsdelar tryggad med avseende på äganderätten från det att tillgodohavandena förfaller och på samma sätt som andra motsvarande tillgodohavanden. Enligt 37 § i lagförslaget har en personalfondsmedlem dessutom rätt att vid respektive tidpunkt lyfta en personalfondsavsättning eller dess tilläggsdel som arbetsgivaren betalat, om det system som arbetsgivaren beslutat om tillåter det. Då behandlas medlemmens andel av personalfondsavsättningen vad förskotts-innehållningen och socialskyddsavgifterna

beträffar på samma sätt som andra vinstpremier eller resultatpremier som arbetsgivaren betalar. Förslaget kränker inte skyddet för äganderätten enligt grundlagen.

I 66 § 2 mom. i förslaget till personalfondslagen tryggas också medlemskapet i fonden tills anställningsförhållandet upphör för sådana medlemmar som enligt den gällande lagen har kunnat ansluta sig till fonden eller som är medlemmar i fonden i egenskap av verkställande direktör i aktiebolag, om de har varit arbetstagare hos företag som hör till samma koncern och omfattats av samma vinstpremiesystem, fast ingen fond bildats vid deras arbetsgivarföretag.

Med stöd av vad som anförts ovan anses lagförslagen inte kränka rättigheter som föreskrivs i grundlagen och därför kan de godkännas i vanlig lagstiftningsordning.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

1.

Personalfondslag

I enlighet med riksdagens beslut:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Syfte

Syftet med denna lag är att främja användningen av belöningssystem som gäller hela personalen samt att på det sättet förbättra produktiviteten och konkurrenskraften.

Genom denna lag främjas också samarbetet mellan företaget och personalen samt personalens möjligheter till ekonomisk delaktighet.

2 §

Definitioner

I denna lag avses med

1) *personalfond* en fond som ägs och förvaltas av personalen vid ett företag och vars ändamål är att förvalta de resultat- eller vinstpremiebelopp som företaget betalat till fonden och de övriga medel som nämns i denna lag,

2) *personalfondsavsättning* en penningprestation vars maximibelopp bestäms enligt enhetliga principer och enligt det för alla medlemmar i fonden avsedda resultat- eller vinstpremie-systemet i de företag och resultatenheter som omfattas av personalfonden,

3) *personalfondsavsättningens tilläggsdel* en sådan penningprestation som varje företag eller resultat enhet som omfattas av personalfonden kan besluta om separat och som är avsedd för en viss del av hela personalen vid det företag eller den resultat enhet som fattat

beslutet och vars maximibelopp under ett år kan vara högst lönesumman under en månad för de medlemmar som får tilläggsdelen eller en månads lön för varje medlem,

4) *personalgruppens företrädare* de företrädare för personalen som avses i lagen om samarbete inom företag (334/2007), lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) och lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007).

3 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på i Finland verksamma personalfonder som bildats av personalen vid ett företag eller ett statligt ämbetsverk eller en kommun och på

1) finska företag eller deras resultatenheter eller utländska dotterföretag,

2) utländska företags i Finland registrerade filialer,

3) statliga ämbetsverk och inrättningar eller deras resultatenheter,

4) affärsverk som avses i lagen om statliga affärsverk (1185/2002) eller deras resultatenheter,

5) kommuner och samkommuner eller deras resultatenheter,

6) Folkpensionsanstalten,

7) universitet som avses i universitetslagen (558/2009).

Med *företag* avses sammanslutningar, stiftelser eller fysiska personer som bedriver ekonomisk verksamhet oberoende av om verksamheten är avsedd att vara vinstgivande.

Vad som i denna lag bestäms om arbetstagare och företag tillämpas på motsvarande

sätt också på tjänstemän och tjänsteinnehavare samt statliga ämbetsverk och inrättningar, kommuner och samkommuner, Folkpensionsanstalten samt universitet, om inte något annat följer av andra bestämmelser.

4 §

Tillämpning av lagen i koncerner

Denna lag tillämpas också på en gemensam personalfond som personalen vid två eller flera företag som hör till samma koncern har bildat. Till en koncerns personalfond kan också höra personalen vid en i Finland registrerad filial till ett utländskt företag som hör till samma koncern och personalen vid ett utländskt dotterföretag, om moderföretaget är finskt.

Lagen tillämpas dessutom på en gemensam personalfond som personalen vid två eller flera statliga ämbetsverk eller inrättningar eller vid två eller flera kommuner och samkommuner har bildat.

5 §

Förutsättningar för bildande av personalfond

En personalfond som avses i denna lag får bildas bara om antalet personer i anställningsförhållande till företaget eller dess resultatenheter regelbundet är minst tio och företagets omsättning eller motsvarande avkastning vid bildandet av fonden uppgår minst till det belopp som föreskrivs i 4 § 2 mom. 2 punkten i revisionslagen (459/2007).

6 §

Medlemmar

Till en personalfond hör företagets hela personal, om inte något annat följer av 16 §.

Till personalfonden kan som medlemmar också höra i 54 § avsedda arbetstagare i ett företag inom samma koncern.

7 §

Rättsförmåga

En personalfond får rättsförmåga genom registrering. Fonden är en separat juridisk person som kan förvärva rättigheter och ingå förbindelser samt uppträda som part inför domstolar och andra myndigheter.

En personalfond får endast bedriva sådan verksamhet som anges i denna lag.

Medlemmarna i en personalfond svarar inte personligen för dess förpliktelser, och medlemskapet får inte medföra några personliga förpliktelser.

2 kap.

Bildande av personalfonder och företagens andra beslut i anslutning till fonderna

8 §

Förfarandet vid bildande av fond

När en personalfond bildas iakttas de förfaringsätt som föreskrivs i detta kapitel

1) förhandlingar om bildande av personalfonden och det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar,

2) företagets beslut om det premiesystem som avses i punkt 1 och tillämpningen av det,

3) personalfondens konstituerande möte och godkännande av stadgarna,

4) anmälan om registrering av personalfonden,

5) registrering av personalfonden.

9 §

Förhandlingar om bildandet samt om personalfondsavsättningen och ändringar i den

När en personalfond planeras ska företaget och dess personal behandla bildandet av personalfonden samt det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för per-

sonalfondsavsättningar och beräkningsgrunderna för det på det sätt som föreskrivs i lagen om samarbete inom företag eller lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.

Om de lagar som avses i 1 mom. inte är tillämpliga, ska de frågor som nämns i momentet behandlas på något annat sätt som företaget och dess personal kommer överens om. Om arbetstagare som är anställda hos ett utländskt företag ska bli medlemmar i personalfonden, ska företaget iakttä motvarande förfaringsätt som tillämpas i landet i fråga eller så ska personalens påverkningsmöjligheter garanteras på något annat sätt.

De förfaranden som avses i denna paragraf ska också iakttas om beräkningsgrunderna för personalfondsavsättningen ändras.

10 §

Beslut av företaget

Företaget beslutar om det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och om tillämpningen av det samt om personalfondsavsättningens tilläggsdel.

Det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar ska tillämpas senast på företagets andra räkenskapsperiod efter det att en personalfond har bildats.

Företaget ska fatta beslut om beräkningsgrunderna för personalfondsavsättningen senast före ingången av den period för vilken personalfondsavsättningen görs. Företaget kan av särskilda skäl förlänga tiden med högst tre månader. Tidsfristen tillämpas dock inte när företaget fattar beslut om personalfondsavsättningens tilläggsdel, grunderna för den eller inriktningen av den.

11 §

Konstituerande möte

Företrädarna för personalgrupperna utarbetar ett förslag till bildande av en personalfond

och stadgar för fonden samt sammankallar personalfondens konstituerande möte med en skriftlig möteskallelse eller på något annat bevisligt sätt. De som utarbetar förslaget ska tillställa de blivande medlemmarna eller de företrädare som dessa har valt möteskallelsen minst en vecka före mötet.

Innan beslut om att bilda en personalfond fattas ska mötet godkänna stadgar för personalfonden.

Besluten om fondens stadgar och bildande av fonden kan godkännas, om de har biträttits av minst två tredjedelar av de röster som avgivits.

På det konstituerande mötet ska för personalfonden väljas styrelse och revisorer, av vilka minst en ska vara en av Centralhandelskammaren eller en handelskammare eller revisionsnämnden för den offentliga förvaltningen och ekonomin godkänd revisor eller revisionssammanslutning. Om endast en revisor har valts för fonden och denne inte är en revisionssammanslutning, ska åtminstone en revisorssuppleant väljas för fonden.

12 §

Stadgar

I personalfondens stadgar ska åtminstone följande nämnas:

- 1) personalfondens namn,
- 2) det företag eller den resultatenheter i företaget som fonden hänför sig till,
- 3) personalfondens hemort,
- 4) de principer enligt vilka medlemmarnas andelar av personalfondsavsättningen beräknas,
- 5) möjlighet att betala personalfondsavsättningens tilläggsdel till fonden,
- 6) de grunder enligt vilka en fondandels bundna och disponibla del beräknas,
- 7) hur fondandelarna får lyftas,
- 8) när personalfonden ska hålla möte och hur möteskallelsen ska utfärdas,
- 9) de ärenden som ska behandlas vid ordinarie möte,
- 10) antalet styrelsemedlemmar och revisorer samt, om fullmäktige ska väljas, deras antal eller hur det bestäms samt mandatperiod,
- 11) förfarandet för val av fullmäktige,

12) personalfondens räkenskapsperiod.

13 §

Registreringsanmälan

Anmälan om registrering av en personalfond (*grundanmälan*) ska göras skriftligt till samarbetsombudsmannen.

Av grundanmälan och dess bilagor ska framgå

- 1) personalfondens stadgar,
- 2) personalfondens postadress och andra kontaktuppgifter,
- 3) utredning om att fonden har bildats på det sätt som avses i 9—11 §,
- 4) styrelsemedlemmarnas och namntecknarnas fullständiga namn och deras hemkommuner samt eventuella begränsningar i rätten att teckna fondens namn.

Personalfondens styrelseordförande ska underteckna grundanmälan och försäkra att uppgifterna är riktiga.

Närmare bestämmelser om innehållet i grundanmälan kan utfärdas genom förordning av statsrådet.

14 §

Registrering

Efter att samarbetsombudsmannen har fått grundanmälan ska denne registrera personalfonden, om det inte enligt lag finns något hinder för registrering.

När en personalfond blivit registrerad ska till dess namn som tecken på registreringen fogas förkortningen ”pf”. På personalfonders namn tillämpas i övrigt vad som i firmalagen (128/1979) föreskrivs om firma.

Närmare bestämmelser om förande av personalfondsregister och registrets innehåll kan utfärdas genom förordning av statsrådet.

15 §

Registreringens rättsverkningar

Ansvaret för en förpliktelse till följd av en åtgärd som vidtagits på personalfondens väg-

nar före registreringen övergår på personalfonden sedan den har registrerats.

3 kap.

Medlemskap i en personalfond

16 §

Medlemskap

Medlemmar i en personalfond är företagets arbetstagare. I personalfondens stadgar kan det bestämmas att medlem också kan vara en sådan verkställande direktör för företaget som inte står i anställningsförhållande till företaget.

I personalfondens stadgar kan det också bestämmas att i stadgarna närmare angivna personer som hör till företagets ledning inte är medlemmar i fonden.

17 §

Medlemskapets början

När en personalfond bildas börjar medlemskapet i fonden från och med bildandet i fråga om dem som omfattas av stadgarna.

Den som anställs vid företaget efter det personalfonden bildats blir medlem från och med anställningsförhållandets början, om inte något annat bestäms i stadgarna. Medlemskapet ska dock börja inom sex månader från anställningsförhållandets början.

18 §

Medlemskapets upphörande

Medlemskapet i en personalfond upphör när medlemmens anställningsförhållande har upphört och personalfondsandelarna har betalats till honom eller henne helt och hållet.

4 kap.

Beslutanderätten i en personalfond

19 §

Personalfondsmöte

Beslutanderätten i en personalfond utövas av medlemmarna vid fondmöte, som ska hållas på de tider som bestäms i stadgarna.

Varje medlem har en röst, om det inte i fondens stadgar bestäms att en medlems röstetal beror av hans eller hennes fondandel.

Vid personalfondens möte ska det beslutas om

- 1) ändring av fondens stadgar,
- 2) omröstnings- och valordningen,
- 3) val och avsättning av styrelsen och styrelsemedlemmar samt revisorer,
- 4) fastställande av bokslutet och beviljande av ansvarsfrihet,
- 5) åtgärder som gäller överskott eller underskott,
- 6) upplösning av fonden,
- 7) andra ärenden som enligt stadgarna ska behandlas vid fondmöte.

Personalfondens möte ska sammankallas på det sätt som bestäms i 11 § 1 mom. och i stadgarna. I kallelsen ska nämnas när och var mötet hålls samt de i 3 mom. nämnda ärenden som ska behandlas vid mötet.

En medlem i en personalfond har rätt få ett ärende som med stöd av denna lag ankommer på fondmöte upp till behandling vid fondmöte, om han eller hon begär det skriftligt av styrelsen i så god tid att ärendet kan nämnas i möteskallelsen.

20 §

Personalfondens extra möte

Personalfonden ska hålla extra möte när

- 1) personalfondsmötet beslutar det,
- 2) fondens styrelse anser att det finns skäl till det,
- 3) minst tio procent av fondens medlemmar eller en personalgrupp som företräder minst tio procent av fondens medlemmar begär det

skriftligt för behandling av ett angivet ärende,

4) så bestäms i stadgarna,

5) en revisor begär det.

Efter det att personalfondens styrelse fått en begäran som avses i 1 mom. 3 eller 5 punkten ska den utan dröjsmål sammankalla mötet.

21 §

Beslutsförfarande

Som personalfondsmötets beslut gäller, om inte något annat följer av stadgarna,

1) den mening som vid omröstning har fått mer än hälften av de röster som avgivits,

2) vid lika röstetal, den mening som mötets ordförande omfattar eller den mening som vinner vid lottdragning i de fall då beslutet fattas vid slutet omröstning med sedlar eller vid ett särskilt omröstningstillfälle.

Vid ändring av stadgarna eller upplösning av fonden gäller som personalfondens beslut den mening som har biträts av minst två tredjedelar av de röster som avgivits.

22 §

Uppsättande av protokoll

Ordföranden för personalfondsmötet ska se till att ett protokoll sätts upp över mötets beslut. Protokollet ska undertecknas av mötesordföranden och justeras av minst två medlemmar som mötet har valt till uppgiften eller godkännas av mötet självt.

Personalfondens medlemmar har rätt att på begäran få protokollen till påseende och avgiftsfritt en kopia av protokollen eller ett protokollsutdrag.

23 §

Val

I personalfondens stadgar ska det anges hur val ska förrättas, om proportionella val eller

majoritetsval ska tillämpas och hur valresultatet ska bestämmas.

Alla som är röstberättigade vid valen ska garanteras rätt att delta i nomineringen av kandidater.

24 §

Bestämmelser som gäller fullmäktige

Om det i personalfondens stadgar bestäms att beslutanderätten i fonden utövas av fullmäktige som medlemmarna valt bland sig, ska det också bestämmas om fullmäktiges uppgifter i stadgarna.

I stadgarna kan det bestämmas att platserna i fullmäktige eller en del av dem ska fördelas enligt grunder som anges i stadgarna mellan fondens medlemmar eller de personalgrupper som dessa företräder. Det ska då även bestämmas att fullmäktige ska väljas bland de kandidater som dessa medlemmar eller de personalgrupper som de företräder har ställt upp. Om någon personalgrupp inte ställer upp kandidater, kan fullmäktige väljas bland de kandidater som de övriga ställt upp.

Om de röstberättigade tillsammans företräder minst tio procent av medlemmarnas sammanräknade röstetal, ska en arbetstagargrupp som bildats på detta sätt alltid garanteras rätt att ställa upp kandidater. På fullmäktiges möte och dess beslut tillämpas i övrigt vad som i denna lag bestäms om personalfondens möte och dess beslut.

25 §

Klanderbara beslut

Om ett beslut av personalfonden inte har kommit till i behörig ordning eller om det annars strider mot lag eller mot fondens stadgar, får en fondmedlem, styrelsen eller en styrelsemedlem väcka talan mot fonden för att få beslutet förklarad ogiltigt. Rätt till klanderatan har inte den som vid mötet deltagit i beslutet.

Talan ska väckas inom tre månader från den dag beslutet fattades. Om inte talan

väcks inom angiven tid, ska beslutet anses vara giltigt.

Om personalfondens styrelse har väckt talan, ska fondmötet utan dröjsmål sammankallas för att utse en företrädare att svara för fondens räkning.

26 §

Ogiltiga beslut

Oberoende av klanderatan är beslut som kränker en utomståendes rätt ogiltiga.

Beslut som gör intrång i en stadgeenlig ekonomisk rätt som en medlem redan förvärvat eller som till sitt innehåll eller i fråga om det sätt på vilket beslutet har fattats allvarligt kränker medlemmarnas likställighet är ogiltiga.

En fondmedlem, styrelsen eller en styrelsemedlem eller den som anser att ett beslut kränker hans eller hennes rätt får väcka talan mot fonden för att få fastställt att beslutet är ogiltigt.

27 §

Verkställighetsförbud

När talan mot en personalfond har väckts kan domstolen bestämma att fondens beslut inte ska verkställas eller förordna att verkställigheten ska avbrytas. Domstolens beslut kan även återkallas. I ett beslut om förbud får ändring inte sökas särskilt genom besvär.

5 kap.

Personalfondens förvaltning samt bokslut och revision

28 §

Styrelsen

En personalfond ska ha en styrelse med minst tre medlemmar. I stadgarna kan bestämmas att ersättare ska väljas för styrelse-

medlemmarna. Vad som bestäms om styrelsemedlemmarna ska tillämpas på ersättarna.

En styrelsemedlem ska vara medlem i personalfonden eller höra till företagens ledning. Den som är omyndig eller försatt i konkurs eller som har meddelats näringsförbud får inte vara styrelsemedlem.

29 §

Styrelsens uppgifter

Personalfondens styrelse företräder fonden. Styrelsen ska med omsorg sköta fondens angelägenheter i enlighet med lag samt fondens stadgar och fondmötets beslut.

Styrelsen ska särskilt se till att personalfondens förvaltning och finanser är ordnade på ett behörigt sätt och att fondens medel placeras i enlighet med 6 kap. Beslut om att överlämna fondens tillgångar till konkurs fattas av styrelsen.

Efter varje värdebestämningdag ska styrelsen utan dröjsmål göra upp de beräkningar som avses i 42 § enligt de grunder som anges i stadgarna.

30 §

Namntecknare

I personalfondens stadgar kan bestämmas att styrelsemedlemmarna har rätt att teckna fondens namn eller att styrelsen får ge någon av sina medlemmar eller någon annan denna rätt.

Den som är omyndig eller försatt i konkurs eller som har meddelats näringsförbud får inte företräda fonden eller teckna dess namn. Rätten att teckna fondens namn kan i stadgarna begränsas så att två eller flera personer endast tillsammans har denna rätt. Andra begränsningar får inte införas i personalfondsregistret.

En stämning eller någon annan delgivning anses ha tillställts fonden när den har delgetts styrelsens ordförande eller någon som har rätt att ensam eller tillsammans med någon annan teckna fondens namn.

31 §

Ändringsanmälan

När en personalfonds stadgar ändras eller en ny styrelse väljs eller en namntecknare byts, ska anmälan göras till personalfondsregistret (*ändringsanmälan*). Vid stadgeändring ska de ändrade stadgarna fogas till anmälan. I fråga om anmälan och om granskningen av den gäller vad som i 13 och 14 § föreskrivs om grundanmälan.

En stadgeändring träder i kraft när den har antecknats i registret.

När en ändring av namnteckningsrätten har antecknats i registret anses den ha kommit till en utomstående kännedom, om det inte framgår att den utomstående varken har eller borde ha känt till ändringen. Innan ändringen antecknas i registret kan den inte återopas gentemot andra än dem som visas ha känt till den.

Närmare bestämmelser om innehållet i ändringsanmälan kan utfärdas genom förordning av statsrådet.

32 §

Anmälan om beräkningsgrunderna för personalfondsavsättningarna och om ändring av dem

Personalfonden ska till samarbetsombudsmannen göra en anmälan om beräkningsgrunderna för personalfondsavsättningen och om ändring av dem samt om beräkningsgrunderna för personalfondsavsättningens tilläggsdel genast efter det att beslutet om beräkningsgrunderna har fattats.

Om personalfonden som medlemmar har sådana medlemmar som avses i 54 §, ska fonden lägga fram utredning om att beräkningsgrunderna för den personalfondsavsättning som är avsedd att överföras till fonden och dess tilläggsdel överensstämmer med 2 § 2 och 3 punkten.

33 §

Bokslut

Bestämmelser om en personalfonds bokföringsskyldighet och bokslut finns i bokföringslagen (1336/1997). Dessutom ska fondens styrelse för varje räkenskapsperiod göra upp en verksamhetsberättelse. Har en styrelsemedlem anmält avvikande mening om bokslutet, ska ett uttalande om detta fogas till bokslutet på hans eller hennes yrkande.

I verksamhetsberättelsen ska det lämnas upplysningar om sådana omständigheter som är viktiga för bedömningen av fondens ställning och verksamhet och för vilka redogörelse inte ska lämnas i resultat- eller balansräkningen samt om händelser som är av väsentlig betydelse för fonden, även om de har inträffat efter räkenskapsperiodens utgång. I verksamhetsberättelsen ska det föreslås åtgärder beträffande fondens överskott eller underskott.

De handlingar som nämns i 1 mom. ska ges till revisorerna senast en månad före det personalfondsmöte som ska behandla bokslutet.

34 §

Revisionsberättelse

Bestämmelser om revision av personalfonden finns i revisionslagen (459/2007). På revisionen tillämpas också bestämmelser i detta kapitel och i 11 §. Dessutom ska revisionsberättelsen innehålla uttalande om huruvida fondens medel har placerats på det sätt som förutsatts i 41 §.

Till revisionsberättelsen ska fogas ett utlåtande av företagens revisorer om huruvida personalfondsavsättningen och dess tilläggsdel har betalats enligt den beräkningsgrund som företaget har bestämt. Om fonden har placerat medel i företaget som eget kapital och medlen inte har ett verkligt värde som kan bestämmas enligt marknadsvärdet, ska till berättelsen fogas ett utlåtande av företagens revisorer om huruvida dessa placeringar har värderats på behörigt sätt.

6 kap.

Personalfondens kapital och fondandelar

35 §

De olika slagen av kapital

En personalfonds eget kapital består av medlemsandelskapitalet och det övriga fondkapitalet. Fonden kan också ha främmande kapital på det sätt som föreskrivs i 44 §.

Till medlemsandelskapitalet överförs det kapital som ska läggas till medlemmarnas fondandelar och de värde regleringar som gjorts i placeringarna av detta kapital. Till det övriga fondkapitalet överförs fondens gemensamma kapital och dess donationsmedel.

36 §

Fondandelar

De personalfondsavsättningarna till en personalfond ska läggas till medlemmarnas fondandelar i enlighet med vad som bestäms i stadgarna. Om den personalfondsavsättning enligt resultat- eller vinstpremiesystemet som företaget beslutat om eller dess tilläggsdel består av personliga andelar, läggs de som sådana till respektive medlems fondandel.

Om företaget betalar personalfondsavsättningar eller deras tilläggsdelar till personalfonden flera gånger under en räkenskapsperiod och något annat inte bestäms i stadgarna, blir de poster som inlöst till fonden respektive räkenskapsperiod, beroende på det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar, en separat helhet eller separata medlemsspecifika andelar fram till den värdebestämningdag som avses i 42 §. Om en fondavsättning är en helhet delas den på det sätt som bestäms i fondens stadgar i medlemsandelar, vilka fogas till respektive medlems fondandel efter värdebestämningdagen. De personliga andelarna fogas som sådana till medlemmarnas fondandelar efter värdebestämningdagen.

Till medlemmarnas fondandelar får inte läggas annat kapital än sådant som influtit av personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar samt av fondens överskott eller av värderingar av fondens placeringar.

37 §

Kontant utbetalning av medlemmarnas andelar av personalfondsavsättningen

En medlem har rätt att lyfta sin andel av personalfondsavsättningen eller dess tilläggsdel kontant, endast om det finns en bestämmelse om saken i det resultat- eller vinstpremie-system som företaget har infört. Det sammanlagda beloppet av den andel av personalfondsavsättningen som lyfts kontant, sådan avsättningen är före verkställd försäkringshållning, och de socialförsäkringsavgifter som bestäms på basis av den är lika stort som medlemmens andel av personalfondsavsättningen enligt stadgarna eller enligt medlemmens personliga andel.

Arbetsgivaren betalar den andel som lyfts kontant direkt till medlemmarna. En medlem ska inom den tid som arbetsgivarföretaget meddelat, dock före utgången av den räkenskapsperiod för vilken personalfondsavsättningarna bestäms, meddela företaget att han eller hon kommer att lyfta sin andel av personalfondsavsättningen kontant.

Innan den tid som har reserverats för meddelandet går ut ska medlemmarna få en utredning om hur kontantuttag och uttag via personalfonden skiljer sig från varandra i beskattningshänseende och med tanke på förmåner som baserar sig på lönen.

38 §

Överföring av premieandel till personalfond

Om ett företag beslutar att dess i denna lag avsedda resultat- eller vinstpremie-system som inbringar medel för personalfondsavsättningar ska omvandlas till ett system med kontant premie, har varje medlem i personalfonden rätt att till fonden överföra sin andel av den del av personalfondsavsättningen och

dess tilläggsdel som bestäms i enlighet med denna lag endast om det finns en bestämmelse om saken i det resultat- eller vinstpremie-system som företaget har infört. Medlemmen ska inom den tid som arbetsgivarföretaget meddelat, dock före utgången av den räkenskapsperiod för vilken personalfondsavsättningarna bestäms, meddela företaget att han eller hon kommer att nyttja sin rätt till överföring.

Företaget ska fatta beslut om beräkningsgrunderna för den premieandel som kan överföras till fonden och ändring av dem inom den tid som anges i 10 § 3 mom., och fonden ska göra en anmälan till samarbetsombudsmannen om beräkningsgrunderna och om ändring av dem.

39 §

Gemensamt kapital

I personalfondens stadgar kan det bestämmas att en del av personalfondsavsättningarna till fonden samt fondens överskott eller en del därav får överföras till fondens gemensamma kapital för att användas till medlemmarnas gemensamma nytta.

Om en medlem utnyttjar rätten att lyfta sin del av personalfondsavsättningen eller dess tilläggsdel kontant enligt 37 §, kan en sådan medlems rätt att utnyttja medlemsförmåner som förvärvats med det gemensamma kapitalet begränsas i fondens stadgar.

40 §

Donationsmedel

Till en personalfonds övriga fondkapital överförs de medel som fonden har fått som gåva eller genom testamente. Medlen ska användas i enlighet med bestämmelserna i gåvobrevet eller testamentet.

41 §

Placering av medel

En personalfond ska placera sina medel
1) på ett betryggande och inkomstbringande sätt, eller

2) i det företag vid vilket dess medlemmar är anställda eller i ett företag som hör till samma koncern som det, antingen som eget kapital eller som lån.

Medlen ska placeras så att personalfonden har tillräcklig betalningsberedskap med tanke på medlemmarnas rätt att lyfta sina andelar.

Bestämmelserna i 1 och 2 mom. tillämpas inte på det gemensamma kapitalet eller donationsmedlen.

Personalfonden kan ingå avtal om att placera en viss del av sina medel i enlighet med 1 mom. 2 punkten. En bestämmelse med detta innehåll kan även ingå i fondens stadgar.

42 §

Värdebestämning

Värdet av en personalfonds tillgångar och av varje medlems fondandel ska bestämmas på dagen för fondens bokslut (*värdebestämning*sdag).

Tillgångarna ska vid värdebestämningen uppskattas till verkligt värde.

43 §

Överskott och underskott

Överskottet eller underskottet av en personalfonds medlemsandelskapital och de värdebestämningar som gjorts i placeringarna av detta kapital ska för varje räkenskapsperiod läggas till medlemmarnas fondandelar i förhållande till det värde som deras andelar i genomsnitt har haft under räkenskapsperioden. En fond kan i sina stadgar bestämma att överskottet eller underskottet och värderingarna fogas till medlemmarnas fondandelar i förhållande till det värde som deras andelar hade vid ingången av räkenskapsperioden. I stadgarna kan det också bestämmas att överskottet för varje räkenskapsperiod helt eller delvis ska utbetalas till medlemmarna eller läggas till fondens gemensamma kapital.

En medlem vars fondandel har betalats ut till honom eller henne på grund av att anställningsförhållandet upphört har inte rätt till överskott eller underskott eller värdering för tiden mellan den dag då fondan-

delen betalats ut och räkenskapsperiodens avslutningsdag.

Ett underskott för personalfonden som har uppkommit på något annat kapital än medlemsandelskapitalet ska för varje räkenskapsperiod täckas med överskott från tidigare år eller med det gemensamma kapitalet eller medlemsandelskapitalet. Beslut om användningen av överskott fattas av fondmötet.

44 §

Främmande kapital

En personalfond får ta upp lån av det företag som omfattas av fonden eller av ett annat företag som hör till samma koncern som det för att teckna aktier eller för att delta i en motsvarande ökning av det egna kapitalet i företaget eller i ett annat företag som hör till koncernen.

Fonden får ta upp andra lån än som avses i 1 mom. endast för att jämna ut variationerna i sin betalningsberedskap eller för att täcka de kostnader som uppkom när fonden bildades.

45 §

Lyftande av en fondandel

En fondandel består av en bunden del och en disponibel del. Efter den värdebestämningssdag som anges i 42 § överförs varje år kapital från den bundna delen till den disponibla delen. I fråga om den andel som överförs bestäms i personalfondens stadgar och den kan vara högst 15 procent av kapitalet i den bundna delen.

Varje medlem har rätt att lyfta den disponibla delen i pengar omedelbart efter den värdebestämningssdag som avses ovan enligt vad som närmare anges i personalfondens stadgar. I personalfondens stadgar kan det bestämmas att aktier i arbetsgivarföretaget eller i ett företag som hör till samma koncern kan användas som betalning av den enligt stadgarna disponibla delen, om medlemmar så önskar och aktierna är föremål för offentlig handel enligt värdepappersmarknadslagen (495/1989).

46 §

Utredning om fondandelarna

Varje medlem i personalfonden ska omedelbart efter värdebestämningdagen få en skriftlig utredning av vilken framgår dels den del av personalfondsavsättningen och dess tilläggsdel som fogats till hans eller hennes fondandel och beräkningsgrunderna, dels värdet av hans eller hennes fondandel och hur den fördelar sig på en bunden och en disponibel del.

Personalfondens styrelse har rätt att besluta att utredningen om fondandelarna ersätts med något annat lämpligt meddelande i fråga om sådana medlemmar som inte har någon fondandel eller beträffande vilka ändringen av fondandelen är liten och som inte har någon fondandel att lyfta.

Efter att ha fått del av utredningen får en medlem inom 14 dagar yrka på rättelse hos personalfondens styrelse, om han eller hon anser att utredningen är felaktig. Styrelsen ska utan dröjsmål behandla rättelseyrkandet och delge medlemmen sitt beslut.

47 §

Utbetalning av en fondandel sedan anställningsförhållandet upphört

Oberoende av vad som i stadgarna bestäms om lyftande av en fondandel ska denna betalas till medlemmen eller dennes rättsinnehavare inom fyra månader från den värdebestämningdag som närmast följer efter det att medlemmens anställningsförhållande har upphört.

En medlem har alltid om han eller hon så önskar rätt att lyfta sin fondandel i poster av önskad storlek på de högst fyra följande årliga betalningsdagarna för fondandelar efter det att anställningsförhållandet upphört, om medlemmens anställningsförhållande har upphört

1) på grund av uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker,

2) med stöd av 5 kap. 7 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) eller 29 § 1 mom. i statstjänstemannalagen (750/1994) eller 32 §

1 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) sedan permitteringen varat minst 90 dagar utan avbrott,

3) på grund av pensionering.

Den del av en personalfondsavsättning som ska läggas till en medlems andel sedan hans eller hennes fondandel blivit utbetald ska på motsvarande sätt utbetalas till honom eller henne eller till rättsinnehavaren.

48 §

Inlämnande av utredning om fondandelar och utbetalning av fondandelar i utländska dotterföretag

En personalfond har rätt att på det sätt som avtalas med det finska moderföretaget lämna moderföretaget utredningar om de fondandelar samt disponibla fondandelar som innehas av fondmedlemmar anställda hos ett utländskt dotterföretag som hör till fonden. Moderföretaget ska då se till att utredningarna om fondandelarna ges till medlemmarna samt sköta om utbetalningen av fondandelarna till medlemmarna.

49 §

Uppskov med utbetalningen

Personalfondens styrelse har utan hinder av 45 § rätt att skjuta fram utbetalningen av fondandelarna helt eller delvis med högst två år, om detta är nödvändigt för att upprätthålla tillräcklig betalningsberedskap. Uppskovet ska opartiskt tillämpas på alla de belopp som medlemmarna har anmält att de lyfter.

Uppskovet får inte gälla uttag av andelar enligt 47 §.

50 §

Förbud mot överlåtelse av fondandel samt utmätning

En medlems andel av en personalfond är personlig och den kan inte överlätas eller pantsättas.

Av en fondandel får endast dess disponibla del mätas ut. Utmätning får verkställas redan innan den disponibla delen kan lyftas av medlemmen. Personalfonden ska betala det utmäta beloppet till utmätningsmannen oberoende av om medlemmen hos fonden har anmält att han eller hon gör bruk av sin rätt att lyfta medlen eller inte.

Vad som i 2 mom. sägs om utmätning av den disponibla delen tillämpas också på utmätning av en fondandel som utbetalas enligt 47 § och av skiftesandelar som avses i 58 §.

Av de medel som enligt denna lag tillkommer en medlem får en tredjedel utmätas. Vid utmätningen av en andel tillämpas i övrigt vad som i utsökningsbalken (705/2007) föreskrivs om utmätning av lön. En fondandel ingår i medlemmens konkursbo till den del andelen får mätas ut enligt denna paragraf.

7 kap.

Vissa omstruktureringar i företag som har en personalfond

51 §

Kapitlets tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas när en arbetstagares anställningsförhållande till det företag eller den resultatenhet som har en personalfond upphör av den orsaken att företagets eller dess resultatenhets verksamhet genom överlåtelse av affärsverksamheten, fusion, delning eller någon annan motsvarande omstrukturering övertas av ett annat företag (*övertagande företag*)

1) som har en personalfond, eller
2) där det inom ett år efter övertagandet av verksamheten har förts förhandlingar enligt 9 § för att bilda en personalfond och fattats beslut enligt 10 § om det resultat- eller vinstpremiesystem som ska inbringa medel för personalfondsavsättningar.

Bestämmelserna kan tillämpas även när ett företag lämnar en koncern vid vilken det finns en personalfond som är gemensam för

flera företag samt när ett företag med en egen personalfond ansluts till en koncern.

52 §

Beslut om överlåtelse av fondandelar

Om fondandelarna överläts till en fond som redan finns vid det övertagande företaget, ska styrelsen för denna personalfond och företrädarna för dem som överflyttningen gäller göra upp ett förslag om villkoren för överlåtelsen och om vilka rättigheter i fonden som den överflyttande personalen ska ha. För att förslaget ska godkännas förutsätts att minst två tredjedelar av de röster som avgivits av dem som överflyttningen avser har biträtt överlåtelsen. Fondmötet vid fonden i det övertagande företaget ska också godkänna förslaget i den ordning som gäller för ändring av stadgarna eller som bestäms i stadgarna.

Om även andra än de som avses i 1 mom. kommer att bli medlemmar i fonden när den bildas, förutsätter en överlåtelse av fondandelarna till denna fond dessutom att överlåtelsen vid en omröstning i saken biträds av minst två tredjedelar av de röster som avgivits av dem som överflyttningen gäller.

Om överlåtelse av fondandelar sker inom samma koncern, behöver omröstning inte ordnas om överlåtelse av fondandelarna bland de personer som flyttar över, och de personer som flyttar över har inte rätt att lyfta sina fondandelar. Om fondandelar inom samma koncern överläts till en fond som redan finns vid det övertagande företaget, ska fondmötet vid den överlåtande fonden besluta om överlåtelse av fondandelarna med minst två tredjedelars majoritet av rösterna.

53 §

Överlåtelse av medel

Sedan de beslut som anges i 52 § har fattats ska personalfondernas styrelser se till att de överflyttande medlemmarnas fondandelar överläts till den övertagande fonden, varvid bestämmelserna i 47 § 1 mom. och 49 § om utbetalning av fondandelar ska tillämpas på

motsvarande sätt. Samtidigt ska överlåtelse ske av en mot dessa medlemmars fondandelar svarande andel av de medel som hör till det övriga fondkapitalet, om inte något annat bestämts om dessa medel med tanke på en upplösning av fonden. Om inte något annat har avtalats med borgenärerna, ska fondens skulder betalas eller en av borgenärerna godkänd säkerhet ställas för skulderna innan fonden får överlåta medlen.

Om inte något annat följer av 52 § 3 mom., ska fondandelarna för de överflyttande fondmedlemmar som vid omröstningen har motsatt sig att fondandelarna överlåts utbetalas till medlemmarna i enlighet med 47 § 1 mom. Yrkandet på utbetalning ska riktas till fondens styrelse inom 30 dagar från det att förslaget om överlåtelse av fondandelarna godkändes.

54 §

Rätt att kvarstå som fondmedlem vid omstruktureringar i företag inom en koncern

Om en arbetstagare som hör till en personalfond som verkar inom en koncern på grund av en omstrukturering enligt 51 § flyttar över till ett företag eller en resultatenhet inom samma koncern som inte har en fond eller där det inte bildas en fond på det sätt som avses i detta kapitel, kan arbetstagaren behålla sitt medlemskap i fonden. Förutsättningen för att arbetstagaren ska få behålla sitt medlemskap är att han eller hon fortfarande omfattas av ett sådant resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och som tillämpas i ett eller flera sådana företag eller en eller flera sådana resultatenheter i koncernen som omfattas av fonden. I personalfondens stadgar ska det bestämmas om de närmare villkoren och förfaringssätten för att en arbetstagare ska få behålla sitt medlemskap.

En arbetstagare som behållit sitt medlemskap har samma rättigheter och skyldigheter som andra medlemmar i fonden. Fonden ska underrätta arbetsgivarföretaget om en arbetstagare som behållit sitt medlemskap.

8 kap.

Upplösning av en personalfond

55 §

Förhandlingar om upplösning

Om ett företag planerar att slopa ett resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar eller om personalen planerar att upplösa fonden, ska ärendet behandlas enligt det förfarande som nämns i 9 §.

56 §

Grunderna för upplösning

En personalfond ska upplösas när

- 1) företaget upplöses eller anses ha blivit upplöst,
- 2) företaget försätts i konkurs,
- 3) ämbetsverket läggs ner,
- 4) kommunens eller samkommunens verksamhet upphör,
- 5) personalfonden inte uppfyller de krav som ställs i denna lag och förhållandet inte har blivit avhjälpt inom en tid som samarbetsombudsmannen förelagt och som kan omfatta högst tre år,
- 6) när personalfondsmötet annars beslutar att upplösa fonden.

Om inte personalfondsmötet fattat beslut om att upplösa fonden i de fall som nämns i 1 mom. 1—5 punkten, kan samarbetsombudsmannen besluta om upplösning av fonden.

57 §

Likvidatorer och likvidationsförfarande

När beslut om upplösning av personalfonden har fattats ska fondens styrelse sörja för likvidationsåtgärderna, om inte fondmötet har beslutat något annat eller samarbetsombudsmannen anser det nödvändigt att förordna en eller flera likvidatorer. På likvidatorer-

na tillämpas det som bestäms om styrelsen och dess medlemmar.

Vid likvidationen ska fondens tillgångar förvandlas i pengar så snart detta är möjligt utan att medlemmarnas intresse blir kränkt samt fondens skulder betalas. Med andra kapitalposter än de som ingår i medlemsandelskapitalet ska förfaras enligt vad som har avtalats med tanke på en upplösning. Offentlig stämning på fondens okända borgenärer ska sökas, om det inte är uppenbart onödigt.

58 §

Skifte av tillgångarna

Sedan alla likvidationsåtgärder har vidtagits ska de som sört för åtgärderna lägga fram ett förslag till skifte av fondens tillgångar mellan dess medlemmar samt uppgöra en berättelse över likvidationen och sammankalla fondmötet.

Tillgångarna kan delas mellan medlemmarna när skiftesförslaget har blivit godkänt av fondmötet. Ett förslag som gäller andra tillgångar än dem som svarar mot medlemskapitalet anses ha blivit godkänt endast om det vid mötet har biträtts av minst två tredjedelar av de röster som har avgivits vid en omröstning.

En personalfond anses ha blivit upplöst när alla dess tillgångar har skiftats. Likvidatorerna eller styrelsen ska göra anmälan om upplösningen till samarbetsombudsmannen för anteckning i personalfondsregistret.

9 kap.

Särskilda bestämmelser

59 §

Företagens och fondens skyldighet att lämna uppgifter

Ett företag ska lämna sin personalfond alla de uppgifter som behövs för bildande av fonden, förande av ett medlemsregister, beräkning och betalning av fondandelarna samt övrig förvaltning av fonden. Om fonden som medlemmar har personer som är anställda

hos ett sådant utländskt företag som avses i 4 § 1 mom., ska det finska moderföretaget och en i Finland registrerad filial se till att fonden får ovan avsedda uppgifter. Om fonden har sådana medlemmar som avses i 54 §, är deras arbetsgivarföretag skyldiga att lämna uppgifter.

Personalfonden ska lämna företaget nödvändiga uppgifter om en medlems fondandel när medlemmen utnyttjar sin rätt enligt 37 § att lyfta sin fondandel kontant.

60 §

Jäv

En medlem får inte delta i behandlingen av ett sådant ärende som gäller ett avtal mellan honom eller henne och personalfonden eller någon annan fråga i vilken hans eller hennes enskilda fördel kan strida mot fonden.

En styrelsemedlem eller någon annan som har anförtrots en uppgift som hör till personalfondens förvaltning får inte delta i val eller avsättning av revisorer eller i behandlingen av ärenden som gäller fastställande av bokslutet eller beviljande av ansvarsfrihet, om saken gäller den förvaltning som han eller hon svarar för.

61 §

Tystnadsplikt

En medlem eller ersättare i ett organ i en personalfond eller en tjänsteman i en fond ska hemlighålla uppgifter som han eller hon vid fullgörande av sina i denna lag nämnda uppdrag har fått och som gäller

- 1) arbetsgivarföretagets affärs- eller yrkeshemlighet,
- 2) arbetsgivarföretagets ekonomiska ställning, om uppgifterna enligt annan lagstiftning inte är offentliga och om spridningen av dem skulle vara ägnad att skada företaget eller dess kompanjon eller avtalspart,
- 3) en enskild persons ekonomiska ställning och uppgifter som i övrigt berör honom eller henne personligen, om inte den person till vars förmån tystnadsplikten gäller har samtyckt till att uppgifterna utlämnas.

Om den som är anställd hos ett ämbetsverk eller en inrättning eller en kommun eller samkommun är medlem eller ersättare i ett organ i en personalfond, tillämpas på honom eller henne med avvikelse från 1 mom. det som föreskrivs i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) och på andra ställen i lag.

Till straff för brott mot tystnadsplikten döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen (39/1889), om gärningen inte utgör brott enligt 40 kap. 5 § i strafflagen eller strängare straff för den föreskrivs på något annat ställe i lag än i 38 kap. 1 § i strafflagen.

62 §

Skadeståndsskyldighet

En styrelsemedlem och en tjänsteman i en personalfond är skyldiga att ersätta skada som de vid fullgörandet av sitt uppdrag uppsåtligen eller av oaktsamhet har orsakat fonden. Detsamma gäller skada som har orsakats någon annan genom överträdelse av denna lag eller fondens stadgar.

En medlem i en personalfond är skyldig att ersätta skada som han eller hon genom att medverka till en överträdelse av denna lag eller fondens stadgar uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har vållat fonden, en annan medlem eller någon annan person.

På jämkning av skadestånd och fördelning av skadeståndsansvaret mellan flera skadeståndsskyldiga tillämpas 2 och 6 kap. i skadeståndslagen (412/1974).

På skadeståndsskyldighet för en anställd hos personalfonden tillämpas 12 kap. 1 § 3 mom. i arbetsavtalslagen.

63 §

Tillsyn

Bestämmelser om tillsynen över iakttagandet av denna lag finns i lagen om samarbetsombudsmannen (216/2010).

En personalfond ska inom fyra månader från räkenskapsperiodens utgång för tillsynen sända samarbetsombudsmannen kopior av

resultaträkningen och balansräkningen jämte bilagor och specifikationer samt av verksamhets- och revisionsberättelserna och av protokollet från det ordinarie mötet.

Bestämmelser om arkivering av de handlingar som sänts till samarbetsombudsmannen och som han skaffat för tillsynen över fonden utfärdas genom förordning av statsrådet.

64 §

Bokföringsnämndens anvisningar och utlåtanden

Bestämmelser om bokföringsnämndens rätt att ge närmare anvisningar och ge utlåtanden om personalfonders bokslut samt om hur bokföringslagen ska tillämpas på personalfonders bokslut och uppgörandet av det finns i 8 kap. 2 § i bokföringslagen.

10 kap.

Ikraftträdande

65 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 .

Genom denna lag upphävs personalfondslagen av den 15 september 1989 (814/1989), nedan *den gamla lagen* jämte ändringar.

66 §

Övergångsbestämmelser

Personalfondernas stadgar ska ändras i överensstämmelse med denna lag senast vid det tredje stadgeenliga fondmötet efter lagens ikraftträdande.

Om det någon annanstans i lag hänvisas till bestämmelser i den gamla lagen, ska hänvisningen anses avse motsvarande bestämmelser i denna lag.

Om en personalfond som medlemmar har medlemmar som anslutit sig enligt 14 § i den gamla lagen eller en sådan verkställande direktör i ett företag som inte står i anställningsförhållande till företaget, kvarstår de som medlemmar i fonden tills anställningsförhållandet eller arbetet upphör, om inte något annat bestäms i fondens stadgar.

2.

Lag

om ändring av 2 § i lagen om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lagen av den 30 mars 2007 om samarbete inom företag (334/2007) 19 § 5 punkten som följer:

19 §

Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning

Vid samarbetsförhandlingar ska behandlas

5) bildandet av en personalfond enligt personalfondslagen (/) och det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar samt slopande av nämnda system och upplösning av personalfonden.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag

om ändring av 8 kap. 7 § i lagen om andelslag

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lagen av den 28 december 2001 om andelslag (1488/2001) 8 kap. 7 § 2 mom. som följer:

8 kap.

Medelsanvändning, reservfond, överkursfond och uppskrivningsfond

7 §

Förbud mot att finansieras egna andelar, tilläggsandelar och placeringsandelar

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas inte på lån som avses i 44 § i personalfondslagen (/). Sådant penninglån får dock beviljas endast inom ramen för det utdelningsbara överskottet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag**om ändring av 10 § i lagen om statliga affärsverk**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 20 december 2002 (1185/2002) om statliga affärsverk 10 § 2 mom.
9 punkten som följer:

10 §

Styrelsens uppgifter

om införande och tillämpning av ett i personalfondslagen (/) avsett sådant resultat- eller vinstpremiessystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar vid affärsverket,

Styrelsen skall särskilt

9) inom ramen för de beslut som riksdagen och ministeriet fattar med stöd av 8 § besluta

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag**om ändring av 8 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 24 juni 1968 lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet (360/1968) 8 § 1 mom. 14 punkten, sådan den lyder i lag 1539/1992, som följer:

8 §

Ovan i 7 § avsedda avdragbara avgifter äro
bland andra:

14) i personalfondslagen (/) avsedd personalfondsavsättning och dess tilläggsdel,

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag**om ändring av 11 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen av den 21 december 2004 (1224/2004) 11 kap. 2 § 4 och 5 mom.,
sådana de lyder, 11 kap. 2 § 4 mom. i lag 1113/2005 och 1364/2007 samt 5 mom. i nämnda lag 1113/2005, som följer:

11 kap.

Beloppet av dagpenningförmånerna

2 §

Arbetsinkomst

Som lön betraktas dock inte
1) en personalförmån som tillhandahållits av arbetsgivaren,
2) en ränteförmån för ett lån som erhållits på grundval av ett anställningsförhållande,
3) en förmån som innefattar rätten att på grundval av ett anställningsförhållande teckna aktier eller andelar i en sammanslutning till ett lägre pris än det gängse, om förmånen kan utnyttjas av en majoritet av de anställda,
4) en i 66 § i inkomstlagen avsedd förmån som uppkommer genom användning av en anställningsoption, eller en prestation som är baserad på ett anställningsförhållande och som fastställs enligt förändringen av värdet på bolagets aktier,
5) en premie som ges i form av sådana aktier i arbetsgivarbolaget eller ett annat bolag som hör till samma koncern eller en liknande ekonomisk sammanslutning som arbetsgivarbolaget och som noteras på en fondbörs som övervakas av myndigheterna eller i form av en placeringsdeposition eller på annat motsvarande sätt, eller helt eller delvis i form av pengar i stället för aktier, förutsatt att värdet på en sådan förmån som fås i form av en premie beror på hur värdet av aktierna utvecklas under en period på minst ett år efter att premien utlovats,

6) lön för väntetid enligt 2 kap. 14 § 1 mom. i arbetsavtalslagen,

7) ersättning eller något annat skadestånd som betalas med anledning av att ett arbetsavtal eller ett tjänsteförhållande upphävts,

8) föreläsnings- och föredragsarvoden, mötesarvoden och arvoden för medlemskap i förvaltningsorgan som inte grundar sig på ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande, om arbetstagares arbetspensionsavgift inte enligt de arbetspensionslagar som ska tillämpas på personen behöver betalas på grundval av arvodet,

9) i personalfondslagen (/) avsedda personalfondsavsättningar till en personalfond och deras tilläggsdelar eller en fondandel som har lyfts ur personalfonden,

10) sådana i personalfondslagen avsedda personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar som med stöd av 37 § i personalfondslagen har lyfts kontant i form av en premie som beräknas enligt fondens stadgar, förutsatt att det avsatta beloppet har beräknats på grundval av företagets lönsamhet och andra faktorer som mäter verksamhetens effektivitet eller i enlighet med det resultatpremiesystem som ämbetsverket eller kommunen tillämpar,

11) poster som med stöd av bolagsstämmans beslut betalas till en anställd i form av vinstutdelning eller som kontant vinstpremie, förutsatt att den kontanta vinstpremien betalas till hela personalen och att syftet inte är att med hjälp av den ersätta det lönesystem som fastställts i ett kollektivavtal eller arbetsavtal, och att grunderna för beräkning av den kontanta premien överensstämmer med 10 punkten och med 2 § 2 och 3 punkten i personalfondslagen och att bolagets fria kapi-

tal är större än det sammanlagda beloppet av den kontanta vinstpremie och den utdelning som ska betalas till aktieägarna och vilka fastställs vid bolagsstämman.

I de situationer som avses i 4 mom. 11 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut

om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av 70 § i lagen om pension för arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 19 maj 2006 om pension för arbetstagare (395/2006) 70 § 3 och 4 mom. som följer:

70 §

Arbetsinkomster som berättigar till pension

Som sådant vederlag för arbete som avses i 1 mom. betraktas bland annat inte

1) en personalförmån som tillhandahålls av arbetsgivaren,

2) en ränteförmån för ett lån som erhållits på grundval av ett anställningsförhållande,

3) en förmån som innefattar rätten att på grundval av ett anställningsförhållande teckna aktier eller andelar i en sammanslutning till ett lägre pris än det gängse, om förmånen kan utnyttjas av en majoritet av de anställda,

4) en i 66 § i inkomstskattelagen (1535/1992) avsedd förmån som uppkommer genom användning av en anställningsoption, eller en prestation som är baserad på ett anställningsförhållande och som fastställs enligt förändringen av värdet på bolagets aktier,

5) en premie som ges i form av sådana aktier i arbetsgivarbolaget eller ett annat bolag som hör till samma koncern eller en liknande ekonomisk sammanslutning som arbetsgivarbolaget och som noteras på en fondbörs som övervakas av myndigheterna eller i form av en placeringsdeposition eller på annat motsvarande sätt, eller helt eller delvis i form

av pengar i stället för aktier, förutsatt att värdet på en sådan förmån som fås i form av en premie beror på hur värdet av aktierna utvecklas under en period på minst ett år efter att premien utlovats,

6) dagpenning eller någon annan ersättning för kostnader för arbetsresor,

7) lön för väntetid enligt 2 kap. 14 § 1 mom. i arbetsavtalslagen,

8) ersättning eller något annat skadestånd som betalas med anledning av att ett arbetsavtal upphävts,

9) i personalfondslagen (/) avsedda personalfondsavsättningar till en personalfond och deras tilläggsdelar eller en fondandel som har lyfts ur personalfonden,

10) sådana i personalfondslagen avsedda personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar som med stöd av 37 § i personalfondslagen har lyfts kontant i form av en premie som beräknas enligt fondens stadgar, förutsatt att det avsatta beloppet har beräknats på grundval av företagets lönsamhet och andra faktorer som mäter verksamhetens effektivitet eller i enlighet med det resultatpremiesystem som ämbetsverket eller kommunen tillämpar,

11) poster som med stöd av bolagsstämmande beslut betalas till en arbetstagare i form av vinstutdelning eller som kontant

vinstpremie, förutsatt att den kontanta vinstpremierna betalas till hela personalen och att syftet inte är att med hjälp av den ersätta det lönesystem som fastställts i ett kollektivavtal eller arbetsavtal, och att grunderna för beräkning av den kontanta premien överensstämmer med 10 punkten och med 2 § 2 och 3 punkten i personalfondslagen och att bolagets fria kapital är större än den kontanta vinstpremie och den utdelning som ska betalas till aktieägarna och vilka fastställs vid bolagsstämman,

12) en vinstandel eller utdelning som en delägare i ett bolag har lyft.

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företaget (334/2007) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 78 § i lagen om sjömanspensioner

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 22 december 2006 om sjömanspensioner (1290/2006) 78 § 3 och 4 mom. som följer:

78 §

Arbetsinkomster som berättigar till pension

Som sådan ersättning för arbete som avses i 1 mom. betraktas inte

1) en personalförmån som tillhandahållits av arbetsgivaren,

2) en ränteförmån för ett lån som erhållits på grundval av ett anställningsförhållande,

3) en förmån som innefattar rätten att på grundval av ett anställningsförhållande teckna aktier eller andelar i en sammanslutning till ett lägre pris än det gängse, om förmånen kan utnyttjas av en majoritet av de anställda,

4) en i 66 § i inkomstskattelagen (1535/1992) avsedd förmån som uppkommer genom användning av en anställningsoption, eller en prestation som är baserad på ett anställningsförhållande och som fastställs enligt förändringen av värdet på bolagets aktier,

5) en premie som ges i form av sådana aktier i arbetsgivarbolaget eller i ett annat bolag som hör till samma koncern eller motsvaran-

de ekonomiska sammanslutning som arbetsgivarbolaget och som noteras på en börs som övervakas av myndigheterna eller i form av en placeringsdeposition eller på något annat motsvarande sätt eller helt eller delvis i form av pengar i stället för aktier, förutsatt att värdet på en sådan förmån som fås i form av en premie beror på hur värdet av aktierna utvecklas under en period på minst ett år efter att premien utlovats,

6) dagtraktamenten eller andra kostnadsersättningar för tjänsteresor,

7) lön för väntedagar enligt 18 § 5 mom. i sjömanslagen,

8) ersättningar som betalas vid upphävande av arbetsavtal, eller andra skadestånd,

9) i personalfondslagen (/) avsedda personalfondsavsättningar till en personalfond och deras tilläggsdelar eller en fondandel som har lyfts ur personalfonden,

10) sådana i personalfondslagen avsedda personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar som med stöd av 37 § i personalfondslagen har lyfts kontant i form av en premie som beräknas enligt fondens stadgar,

förutsatt att det avsatta beloppet har beräknats på grundval av företagets lönsamhet och andra faktorer som mäter verksamhetens effektivitet eller i enlighet med det resultatpremiesystem som ämbetsverket eller kommunen tillämpar,

11) poster som med stöd av bolagsstämmans beslut betalas till en arbetstagare i form av vinstutdelning eller som kontant vinstpremie, förutsatt att den kontanta vinstpremierna betalas till hela personalen och att syftet inte är att med den ersätta det lönesystem som fastställts i ett kollektivavtal eller arbetsavtal, och att grunderna för beräkning av den kontanta premien överensstämmer med 10 punkten och med 2 § 2 och 3 punkten i personalfondslagen och att bolagets fria kapital är större än summan av den kontanta vinstpremie och den utdelning som ska beta-

las till aktieägarna och vilka fastställs vid bolagsstämman,

12) en vinstandel eller utdelning som en delägare i ett bolag har lyft.

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. Dessutom förutsätts det att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag

om ändring av 68 § i lagen om kommunala pensioner

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lagen av den 13 juni 2003 om kommunala pensioner (549/2003) 68 § 3 och 4 mom.,

sådana de lyder, 3 mom. i lag 713/2004 och 1293/2006 samt 4 mom. i lag 925/2009, som följer:

68 §

Inkomster som skall beaktas i pensionen

Såsom sådant vederlag för arbete som avses i 1 mom. betraktas dock bland annat inte

- 1) mötesarvoden,
- 2) personalförmån som erhållits från arbetsgivaren,
- 3) ränteförmån för lån som erhållits på grundval av anställningen,
- 4) förmån på grund av en anställningsbaserad rätt att teckna aktier eller andelar i samfundet till ett pris som är lägre än det gängse, om förmånen står till förfogande för en majoritet av de anställda,
- 5) en sådan förmån som uppstår genom användning av anställningsoption enligt 66 § i

inkomstskattelagen (1535/1992) eller en sådan anställningsbaserad prestation som bestäms utifrån en förändring i värdet på aktierna i ett bolag,

6) dagpenning eller annan kostnadsersättning för arbetsresa,

7) sådan lön för väntetid som avses i 2 kap. 14 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001),

8) ersättning som betalas för upphävande av anställning eller annat skadestånd,

9) i personalfondslagen (/) avsedda personalfondsavsättningar till en personalfond och deras tilläggsdelar eller en fondandel som har lyfts ur personalfonden,

10) sådana i personalfondslagen avsedda personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar som med stöd av 37 § i personalfondslagen har lyfts kontant i form av en premie som beräknas enligt fondens stadgar,

förutsatt att det avsatta beloppet har beräknats på grundval av företagets lönsamhet och andra faktorer som mäter verksamhetens effektivitet eller i enlighet med det resultatpremiesystem som ämbetsverket eller kommunen tillämpar,

11) poster som enligt ett beslut av bolagsstämman betalas till en anställd i form av vinstutdelning eller som kontant vinstpremie, under förutsättning att den kontanta vinstpremien betalas till hela personalen och att syftet inte är att med hjälp av den ersätta det lönesystem som förutsätts i ett kollektivavtal eller arbetsavtal, och att grunderna för beräkning av den kontanta premien överensstämmer med 10 punkten och med 2 § 2 och 3 punkten i personalfondslagen och att bolagets fria kapital är större än det sammanlagda beloppet av den kontanta vinstpremie och

den utdelning som ska betalas till aktieägarna och vilka fastställs vid bolagsstämman,

12) en vinstandel eller utdelning som en delägare i ett bolag har lyft.

I en sådan situation som avses i 3 mom. 11 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är förpliktande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalning av vinstpremier och att ägarna vid en bolagsstämma fattar ett bindande beslut om betalning av kontanta vinstpremier efter räkenskapsperiodens slut och att vinstpremierna betalas efter detta. En förutsättning är dessutom att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

10.

Lag

om ändring av 19 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 24 juli 1998 om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) 19 § 2 och 3 mom., sådana de lyder i lag 1181/2005, som följer:

19 §

Grunden för löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie

Som lön som utgör grund för löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie anses dock bland annat inte

1) en personalförmån som tillhandahålls av arbetsgivaren,

2) en ränteförmån för ett lån som erhållits på grundval av ett anställningsförhållande,

3) en förmån som innefattar rätten att på grundval av ett anställningsförhållande teckna aktier eller andelar i en sammanslutning till ett lägre pris än det gängse, om förmånen kan utnyttjas av en majoritet av de anställda,

4) en i 66 § i inkomstskattelagen avsedd förmån som uppkommer genom användning av en anställningsoption, eller en prestation

som är baserad på ett anställningsförhållande och som fastställs enligt förändringen av värdet på bolagets aktier,

5) en premie som ges i form av sådana aktier i arbetsgivarbolaget eller ett annat bolag som hör till samma koncern eller en annan liknande ekonomiska sammanslutning som arbetsgivarbolaget och som notas på en fondbörs som övervakas av myndigheterna eller i form av en placeringsdeposition eller på annat motsvarande sätt, eller helt eller delvis i form av pengar i stället för aktier, förutsatt att värdet på en sådan förmån som fås i form av en premie beror på hur värdet av aktierna utvecklas under en period på minst ett år efter att premien utlovats,

6) dagpenning eller någon annan ersättning för kostnader för arbetsresor,

7) lön för väntetid enligt 2 kap. 14 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001),

8) ersättning eller något annat skadestånd som betalas med anledning av att ett arbetsavtal eller ett tjänsteförhållande upphävts,

9) i personalfondslagen (/) avsedda personalfondsavsättningar till en personalfond och deras tilläggsdelar eller en fondandel som har lyfts ur personalfonden,

10) sådana i personalfondslagen avsedda personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar som med stöd av 37 § i personalfondslagen har lyfts kontant i form av en premie som beräknas enligt fondens stadgar, förutsatt att det avsatta beloppet har beräknats på grundval av företagets lönsamhet och andra faktorer som mäter verksamhetens effektivitet eller i enlighet med det resultatpremiesystem som ämbetsverket eller kommunen tillämpar,

11) poster som med stöd av bolagsstämmans beslut betalas till en anställd i form av vinstutdelning eller som kontant vinstpremie, förutsatt att den kontanta vinstpremien betalas till hela personalen och att syftet inte är att med hjälp av den ersätta det lönesystem som fastställts i ett kollektivavtal eller ar-

betsavtal, och att grunderna för beräkning av den kontanta premien överensstämmer med 10 punkten och med 2 § 2 och 3 punkten och att bolagets fria kapital är större än det sammanlagda beloppet av den kontanta vinstpremie och den utdelning som ska betalas till aktieägarna och vilka fastställs vid bolagsstämman,

12) vinstandelar eller utdelningar som delägare i ett bolag har lyft.

I de situationer som avses i 2 mom. 11 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller på något annat motsvarande sätt.

 Denna lag träder i kraft den 201 .

11.

Lag

om ändring av 35 b § i lagen om olycksfallsförsäkring

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lagen av den 20 augusti 1948 om olycksfallsförsäkring (608/1948) 35 b § 2 och 3 mom., sådana de lyder i lag 1234/2005, som följer:

35 b §

 Som sådant vederlag för arbete som avses i 1 mom. anses bland annat inte

1) en personalförmån som tillhandahållits av arbetsgivaren,

2) en ränteförmån för ett lån som erhållits på grundval av ett anställningsförhållande,

3) en förmån som innefattar rätten att på grundval av ett anställningsförhållande teckna aktier eller andelar i en sammanslutning till ett lägre pris än det gängse, om förmånen kan utnyttjas av en majoritet av de anställda,

4) en i 66 § i inkomstskattelagen (1535/1992) avsedd förmån som uppkommer

genom användning av en anställningsoption, eller en prestation som är baserad på ett anställningsförhållande och som fastställs enligt förändringen av värdet på bolagets aktier,

5) en premie som ges i form av sådana aktier i arbetsgivarbolaget eller ett annat bolag som hör till samma koncern eller en annan liknande ekonomisk sammanslutning som arbetsgivarbolaget och som noteras på en fondbörs som övervakas av myndigheterna eller i form av en placeringsdeposition eller på annat motsvarande sätt, eller helt eller delvis i form av pengar i stället för aktier, förutsatt att värdet på en sådan förmån som fås i form av en premie beror på hur värdet

2.**Lag****om ändring av 2 § i lagen om samarbete inom företag**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 30 mars 2007 om samarbete inom företag (334/2007) 19 § 5 punkten
som följer:

Gällande lydelse

19 §

*Behandling av planer, principer och praxis
som grundar sig på annan lagstiftning*

Vid samarbetsförhandlingar skall behandlas

5) bildandet av en personalfond enligt personalfondslagen (814/1989) och vinstpremie-systemet samt slopande av vinstpremie-systemet och upplösning av personalfonden.

Föreslagen lydelse

19 §

*Behandling av planer, principer och praxis
som grundar sig på annan lagstiftning*

Vid samarbetsförhandlingar ska behandlas

5) bildandet av en personalfond enligt personalfondslagen (/) och *det resultat- eller vinstpremie-system som inbringar medel för personalfondsavsättningar* samt slopande av nämnda system och upplösning av personalfonden.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag**om ändring av 8 kap. 7 § i lagen om andelslag**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 28 december 2001 om andelslag (1488/2001) 8 kap. 7 § 2 mom. som
följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

8 kap

8 kap.

Medelsanvändningen, reservfond, överkursfond och uppskrivningsfond

Medelsanvändning, reservfond, överkursfond och uppskrivningsfond

7 §

7 §

Förbud mot att finansiera egna andelar, tilläggsandelar och placeringsandelar

Förbud mot att finansieras egna andelar, tilläggsandelar och placeringsandelar

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas inte på lån som avses i 23 § personalfondslagen (814/1989). Sådant penninglån får dock beviljas endast inom ramen för det utdelningsbara överskottet.

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas inte på lån som avses i 44 § i personalfondslagen (/). Sådant penninglån får dock beviljas endast inom ramen för det utdelningsbara överskottet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag**om ändring av 10 § i lagen om statliga affärsverk**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 20 december 2002 (1185/2002) om statliga affärsverk 10 § 2 mom.
9 punkten som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

10 §

10 §

Styrelsens uppgifter

Styrelsens uppgifter

Styrelsen skall särskilt

Styrelsen skall särskilt

9) inom ramen för de beslut som riksdagen
och ministeriet fattar med stöd av 8 § besluta
om införande och tillämpning av ett i perso-
nalfondslagen (814/1989) avsett vinstpremie-
system vid affärsverket,

9) inom ramen för de beslut som riksdagen
och ministeriet fattar med stöd av 8 § besluta
om införande och tillämpning av ett i perso-
nalfondslagen (/) avsett sådant resultat-
eller vinstpremiessystem som inbringar me-
del för personalfondsavsättningar och deras
tilläggsdelar vid affärsverket,

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag**om ändring av 8 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 24 juni 1968 lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet (360/1968) 8 § 1 mom. 14 punkten, sådan den lyder i lag 1539/1992, som följer:

Gällande lydelse

8 §

Ovan i 7 § avsedda avdragbara utgifter äro
bland andra:

14) vinstpremieandel som avses i personal-
fondslagen (814/89),

Föreslagen lydelse

8 §

Ovan i 7 § avsedda avdragbara avgifter äro
bland andra:

14) i personalfondslagen (/) avsedd
personalfondsavsättning och dess tilläggsdel,

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag**om ändring av 11 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen av den 21 december 2004(1224/2004) 11 kap. 2 § 4 och 5 mom.,
sådana de lyder, 11 kap. 2 § 4 mom. i lag 1113/2005 och 1364/2007 samt 5 mom. i nämnda lag 1113/2005, som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

11 kap.

11 kap.

Beloppet av dagpenningförmånerna**Beloppet av dagpenningförmånerna**

2 §

2 §

*Arbetsinkomst**Arbetsinkomst*

Som lön betraktas dock inte

- 1) en personalförmån som tillhandahållits av arbetsgivaren,
- 2) en ränteförmån för ett lån som erhållits på grundval av ett anställningsförhållande,
- 3) en förmån som innefattar rätten att på grundval av ett anställningsförhållande teckna aktier eller andelar i en sammanslutning till ett lägre pris än det gängse, om förmånen kan utnyttjas av en majoritet av de anställda,
- 4) en i 66 § i inkomstskattelagen avsedd förmån som uppkommer genom användning av en anställningsoption, eller en prestation som är baserad på ett anställningsförhållande och som fastställs enligt förändringen av värdet på bolagets aktier,
- 5) en premie som ges i form av sådana aktier i arbetsgivarbolaget eller ett annat bolag som hör till samma koncern eller en liknande ekonomisk sammanslutning som arbetsgivarbolaget och som noteras på en fondbörs som övervakas av myndigheterna eller i form av en placeringsdeposition eller på annat motsvarande sätt, eller helt eller delvis i form av pengar i stället för aktier, förutsatt att värdet på en sådan förmån som fås i form av en

Som lön betraktas dock inte

- 1) en personalförmån som tillhandahållits av arbetsgivaren,
- 2) en ränteförmån för ett lån som erhållits på grundval av ett anställningsförhållande,
- 3) en förmån som innefattar rätten att på grundval av ett anställningsförhållande teckna aktier eller andelar i en sammanslutning till ett lägre pris än det gängse, om förmånen kan utnyttjas av en majoritet av de anställda,
- 4) en i 66 § i inkomstlagen avsedd förmån som uppkommer genom användning av en anställningsoption, eller en prestation som är baserad på ett anställningsförhållande och som fastställs enligt förändringen av värdet på bolagets aktier,
- 5) en premie som ges i form av sådana aktier i arbetsgivarbolaget eller ett annat bolag som hör till samma koncern eller en liknande ekonomisk sammanslutning som arbetsgivarbolaget och som noteras på en fondbörs som övervakas av myndigheterna eller i form av en placeringsdeposition eller på annat motsvarande sätt, eller helt eller delvis i form av pengar i stället för aktier, förutsatt att värdet på en sådan förmån som fås i form av en

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

premie beror på hur värdet av aktierna utvecklas under en period på minst ett år efter att premien utlovats,

6) lön för väntetid enligt 2 kap. 14 § 1 mom. i arbetsavtalslagen,

7) ersättning eller något annat skadestånd som betalas med anledning av att ett arbetsavtal eller ett tjänsteförhållande upphävts,

8) föreläsnings- och föredragsarvoden, mötesarvoden och arvoden för medlemskap i förvaltningsorgan som inte grundar sig på ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande, om arbetstagares arbetspensionsavgift inte enligt de arbetspensionslagar som ska tillämpas på personen behöver betalas på grundval av arvodet,

9) i personalfondslagen (814/1989) avsedda vinstpremieandelar som har överförts till en personalfond eller lyfts kontant, eller en fondandel som har lyfts ur personalfonden, *eller*

10) poster som med stöd av bolagsstämans beslut betalas till en anställd i form av vinstutdelning eller som kontant vinstpremie, förutsatt att den kontanta vinstpremien betalas till hela personalen och att syftet inte är att med hjälp av den ersätta det lönesystem som fastställts i ett kollektivavtal eller arbetsavtal, och att grunderna för beräkning av den kontanta vinstpremien överensstämmer med 2 § 2 mom. i personalfondslagen och att bolagets fria kapital är större än det sammanlagda beloppet av den kontanta vinstpremie och den utdelning som skall betalas till aktieägarna och vilka fastställs vid bolagsstämman.

I de situationer som avses i 4 mom. 10 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts beträffande betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande be-

premie beror på hur värdet av aktierna utvecklas under en period på minst ett år efter att premien utlovats,

6) lön för väntetid enligt 2 kap. 14 § 1 mom. i arbetsavtalslagen,

7) ersättning eller något annat skadestånd som betalas med anledning av att ett arbetsavtal eller ett tjänsteförhållande upphävts,

8) föreläsnings- och föredragsarvoden, mötesarvoden och arvoden för medlemskap i förvaltningsorgan som inte grundar sig på ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande, om arbetstagares arbetspensionsavgift inte enligt de arbetspensionslagar som ska tillämpas på personen behöver betalas på grundval av arvodet,

9) i personalfondslagen (/) avsedda *personalfondsavsättningar till en personalfond och deras tilläggsdelar* eller en fondandel som har lyfts ur personalfonden,

10) sådana i personalfondslagen avsedda personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar som med stöd av 37 § i personalfondslagen har lyfts kontant i form av en premie som beräknas enligt fondens stadgar, förutsatt att det avsatta beloppet har beräknats på grundval av företagets lönsamhet och andra faktorer som mäter verksamhetens effektivitet eller i enlighet med det resultatpremiestystem som ämbetsverket eller kommunen tillämpar,

11) poster som med stöd av bolagsstämans beslut betalas till en anställd i form av vinstutdelning eller som kontant vinstpremie, förutsatt att den kontanta vinstpremien betalas till hela personalen och att syftet inte är att med hjälp av den ersätta det lönesystem som fastställts i ett kollektivavtal eller arbetsavtal, och att grunderna för beräkning av den kontanta *premien* överensstämmer *med 10 punkten och* med 2 § 2 *och 3 punkten* i personalfondslagen och att bolagets fria kapital är större än det sammanlagda beloppet av den kontanta vinstpremie och den utdelning som ska betalas till aktieägarna och vilka fastställs vid bolagsstämman.

I de situationer som avses i 4 mom. 11 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut

slut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas därefter. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller på något annat motsvarande sätt.

om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller på något annat motsvarande sätt.

 Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av 70 § i lagen om pension för arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut ändras i lagen av den 19 maj 2006 om pension för arbetstagare (395/2006) 70 § 3 och 4 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

70 §

70 §

Arbetsinkomster som berättigar till pension

Arbetsinkomster som berättigar till pension

 Som sådant vederlag för arbete som avses i 1 mom. betraktas bland annat inte

1) en personalförmån som tillhandahållits av arbetsgivaren,

2) en ränteförmån för ett lån som erhållits på grundval av ett anställningsförhållande,

3) en förmån som innefattar rätten att på grundval av ett anställningsförhållande teckna aktier eller andelar i en sammanslutning till ett lägre pris än det gängse, om förmånen kan utnyttjas av en majoritet av de anställda,

4) en i 66 § i inkomstskattelagen (1535/1992) avsedd förmån som uppkommer genom användning av en anställningsoption, eller en prestation som är baserad på ett anställningsförhållande och som fastställs enligt förändringen av värdet på bolagets aktier,

5) en premie som ges i form av sådana aktier i arbetsgivarbolaget eller ett annat bolag som hör till samma koncern eller en liknande

 Som sådant vederlag för arbete som avses i 1 mom. betraktas bland annat inte

1) en personalförmån som tillhandahålls av arbetsgivaren,

2) en ränteförmån för ett lån som erhållits på grundval av ett anställningsförhållande,

3) en förmån som innefattar rätten att på grundval av ett anställningsförhållande teckna aktier eller andelar i en sammanslutning till ett lägre pris än det gängse, om förmånen kan utnyttjas av en majoritet av de anställda,

4) en i 66 § i inkomstskattelagen (1535/1992) avsedd förmån som uppkommer genom användning av en anställningsoption, eller en prestation som är baserad på ett anställningsförhållande och som fastställs enligt förändringen av värdet på bolagets aktier,

5) en premie som ges i form av sådana aktier i arbetsgivarbolaget eller ett annat bolag som hör till samma koncern eller en liknande

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

ekonomisk sammanslutning som arbetsgivarbolaget och som noteras på en fondbörs som övervakas av myndigheterna eller i form av en placeringsdeposition eller på annat motsvarande sätt, eller helt eller delvis i form av pengar i stället för aktier, förutsatt att värdet på en sådan förmån som fås i form av en premie beror på hur värdet av aktierna utvecklas under en period på minst ett år efter att premien utlovats,

6) dagpenning eller någon annan ersättning för kostnader för arbetsresor,

7) lön för väntetid enligt 2 kap. 14 § 1 mom. i arbetsavtalslagen,

8) ersättning eller något annat skadestånd som betalas med anledning av att ett arbetsavtal upphävts,

9) i personalfondslagen (814/1989) avsedda vinstpremieandelar som har överförts till en personalfond eller lyfts kontant, eller en fondandel som har lyfts ur personalfonden,

10) poster som med stöd av bolagsstämman beslut betalas till en arbetstagare i form av vinstutdelning eller som kontant vinstpremie, förutsatt att den kontanta vinstpremien betalas till hela personalen och att syftet inte är att med hjälp av den ersätta det lönesystem som fastställts i ett kollektivavtal eller arbetsavtal, och att grunderna för beräkning av den kontanta vinstpremien överensstämmer med 2 § 2 mom. i personalfondslagen och att bolagets fria kapital är större än det sammanlagda beloppet av den kontanta vinstpremie och den utdelning som skall betalas till aktieägarna och vilka fastställs vid bolagsstämman, och inte heller

11) en vinstandel eller utdelning som en delägare i ett bolag har lyft.

I de situationer som avses i 3 mom. 10 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har in-

ekonomisk sammanslutning som arbetsgivarbolaget och som noteras på en fondbörs som övervakas av myndigheterna eller i form av en placeringsdeposition eller på annat motsvarande sätt, eller helt eller delvis i form av pengar i stället för aktier, förutsatt att värdet på en sådan förmån som fås i form av en premie beror på hur värdet av aktierna utvecklas under en period på minst ett år efter att premien utlovats,

6) dagpenning eller någon annan ersättning för kostnader för arbetsresor,

7) lön för väntetid enligt 2 kap. 14 § 1 mom. i arbetsavtalslagen,

8) ersättning eller något annat skadestånd som betalas med anledning av att ett arbetsavtal upphävts,

9) i personalfondslagen (/) avsedda *personalfondsavsättningar till en personalfond och deras tilläggsdelar* eller en fondandel som har lyfts ur personalfonden,

10) sådana i personalfondslagen avsedda personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar som med stöd av 37 § i personalfondslagen har lyfts kontant i form av en premie som beräknas enligt fondens stadgar, förutsatt att det avsatta beloppet har beräknats på grundval av företagets lönsamhet och andra faktorer som mäter verksamhetens effektivitet eller i enlighet med det resultatpremiestystem som ämbetsverket eller kommunen tillämpar,

11) poster som med stöd av bolagsstämman beslut betalas till en arbetstagare i form av vinstutdelning eller som kontant vinstpremie, förutsatt att den kontanta vinstpremien betalas till hela personalen och att syftet inte är att med hjälp av den ersätta det lönesystem som fastställts i ett kollektivavtal eller arbetsavtal, och att grunderna för beräkning av den kontanta *premien* överensstämmer *med 10 punkten och med 2 § 2 och 3 punkten* i personalfondslagen och att bolagets fria kapital är större än den kontanta vinstpremie och den utdelning som ska betalas till aktieägarna och vilka fastställs vid bolagsstämman,

12) en vinstandel eller utdelning som en delägare i ett bolag har lyft.

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har

gåtts beträffande betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas därefter. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller på något annat motsvarande sätt.

ingåtts om betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller på något annat motsvarande sätt.

 Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 78 § i lagen om sjömanspensioner

I enlighet med riksdagens beslut
 ändras i lagen av den 22 december 2006 om sjömanspensioner (1290/2006) 78 § 3 och 4 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

78 §

78 §

Arbetsinkomster som berättigar till pension

Arbetsinkomster som berättigar till pension

 Som sådan ersättning för arbete som avses i 1 mom. betraktas inte

1) en personalförmån som tillhandahållits av arbetsgivaren,

2) en ränteförmån för ett lån som erhållits på grundval av ett anställningsförhållande,

3) en förmån som innefattar rätten att på grundval av ett anställningsförhållande teckna aktier eller andelar i en sammanslutning till ett lägre pris än det gängse, om förmånen kan utnyttjas av en majoritet av de anställda,

4) en i 66 § i inkomstskattelagen (1535/1992) avsedd förmån som uppkommer genom användning av en anställningsoption, eller en prestation som är baserad på ett anställningsförhållande och som fastställs enligt förändringen av värdet på bolagets aktier,

 Som sådan ersättning för arbete som avses i 1 mom. betraktas inte

1) en personalförmån som tillhandahållits av arbetsgivaren,

2) en ränteförmån för ett lån som erhållits på grundval av ett anställningsförhållande,

3) en förmån som innefattar rätten att på grundval av ett anställningsförhållande teckna aktier eller andelar i en sammanslutning till ett lägre pris än det gängse, om förmånen kan utnyttjas av en majoritet av de anställda,

4) en i 66 § i inkomstskattelagen (1535/1992) avsedd förmån som uppkommer genom användning av en anställningsoption, eller en prestation som är baserad på ett anställningsförhållande och som fastställs enligt förändringen av värdet på bolagets aktier,

5) en premie som ges i form av sådana aktier i arbetsgivarbolaget eller i ett annat bolag som hör till samma koncern eller motsvarande ekonomiska sammanslutning som arbetsgivarbolaget och som noteras på en börs som övervakas av myndigheterna eller i form av en placeringsdeposition eller på något annat motsvarande sätt eller helt eller delvis i form av pengar i stället för aktier, förutsatt att värdet på en sådan förmån som fås i form av en premie beror på hur värdet av aktierna utvecklas under en period på minst ett år efter att premien utlovats,

6) dagtraktamenten eller andra kostnadsersättningar för tjänsteresor,

7) lön för väntedagar enligt 18 § 5 mom. i sjömanslagen,

8) ersättningar som betalas vid upphävande av arbetsavtal, eller andra skadestånd,

9) i personalfondslagen (814/1989) avsedda vinstpremieandelar som har överförts till en personalfond eller lyfts kontant, eller en fondandel som har lyfts ur personalfonden,

10) poster som med stöd av bolagsstämans beslut betalas till en arbetstagare i form av vinstutdelning eller som kontant vinstpremie, förutsatt att den kontanta vinstpremien betalas till hela personalen och att syftet inte är att med den ersätta det lönesystem som fastställts i ett kollektivavtal eller arbetsavtal, och att grunderna för beräkning av den kontanta vinstpremien överensstämmer med 2 § 2 mom. i personalfondslagen och att bolagets fria kapital är större än summan av den kontanta vinstpremie och den utdelning som skall betalas till aktieägarna och vilka fastställs vid bolagsstämman, *och inte heller*

11) en vinstandel eller utdelning som en delägare i ett bolag har lyft.

I de situationer som avses i 3 mom.

5) en premie som ges i form av sådana aktier i arbetsgivarbolaget eller i ett annat bolag som hör till samma koncern eller motsvarande ekonomiska sammanslutning som arbetsgivarbolaget och som noteras på en börs som övervakas av myndigheterna eller i form av en placeringsdeposition eller på något annat motsvarande sätt eller helt eller delvis i form av pengar i stället för aktier, förutsatt att värdet på en sådan förmån som fås i form av en premie beror på hur värdet av aktierna utvecklas under en period på minst ett år efter att premien utlovats,

6) dagtraktamenten eller andra kostnadsersättningar för tjänsteresor,

7) lön för väntedagar enligt 18 § 5 mom. i sjömanslagen,

8) ersättningar som betalas vid upphävande av arbetsavtal, eller andra skadestånd,

9) i personalfondslagen (/) avsedda *personalfondsavsättningar till en personalfond och deras tilläggsdelar* eller en fondandel som har lyfts ur personalfonden,

10) sådana i personalfondslagen avsedda personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar som med stöd av 37 § i personalfondslagen har lyfts kontant i form av en premie som beräknas enligt fondens stadgar, förutsatt att det avsatta beloppet har beräknats på grundval av företagets lönsamhet och andra faktorer som mäter verksamhetens effektivitet eller i enlighet med det resultatpremiestystem som ämbetsverket eller kommunen tillämpar,

11) poster som med stöd av bolagsstämans beslut betalas till en arbetstagare i form av vinstutdelning eller som kontant vinstpremie, förutsatt att den kontanta vinstpremien betalas till hela personalen och att syftet inte är att med den ersätta det lönesystem som fastställts i ett kollektivavtal eller arbetsavtal, och att grunderna för beräkning av den kontanta *premien* överensstämmer med *10 punkten och* med 2 § 2 *och 3 punkten* i personalfondslagen och att bolagets fria kapital är större än summan av den kontanta vinstpremie och den utdelning som ska betalas till aktieägarna och vilka fastställs vid bolagsstämman,

12) en vinstandel eller utdelning som en delägare i ett bolag har lyft.

I de situationer som avses i 3 mom.

10 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter det. Dessutom förutsätts det att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller på något annat motsvarande sätt.

11 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. Dessutom förutsätts det att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller på något annat motsvarande sätt.

 Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag

om ändring av 68 § i lagen om kommunala pensioner

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lagen av den 13 juni 2003 om kommunala pensioner (549/2003) 68 § 3 och 4 mom., sådana de lyder, 3 mom. i lag 713/2004 och 1293/2006 samt 4 mom. i lag 925/2009, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

68 §

68 §

Inkomster som skall beaktas i pensionen

Inkomster som skall beaktas i pensionen

 Såsom sådant vederlag för arbete som avses i 1 mom. betraktas dock bland annat inte

- 1) mötesarvoden,
- 2) personalförmån som erhållits från arbetsgivaren,
- 3) ränteförmån för lån som erhållits på grundval av anställningen,
- 4) förmån på grund av en anställningsbaserad rätt att teckna aktier eller andelar i samfundet till ett pris som är lägre än det gängse, om förmånen står till förfogande för en majoritet av de anställda,

 Såsom sådant vederlag för arbete som avses i 1 mom. betraktas dock bland annat inte

- 1) mötesarvoden,
- 2) personalförmån som erhållits från arbetsgivaren,
- 3) ränteförmån för lån som erhållits på grundval av anställningen,
- 4) förmån på grund av en anställningsbaserad rätt att teckna aktier eller andelar i samfundet till ett pris som är lägre än det gängse, om förmånen står till förfogande för en majoritet av de anställda,

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

5) en sådan förmån som uppstår genom användning av anställningsoption enligt 66 § inkomstskattelagen (1535/1992) eller en sådan anställningsbaserad prestation som bestäms utifrån en förändring i värdet på aktierna i ett bolag,

6) dagpenning eller annan kostnadsersättning för arbetsresa,

7) sådan lön för väntetid som avses i 2 kap. 14 § 1 mom. arbetsavtalslagen (55/2001),

8) ersättning som betalas för upphävande av anställning eller annat skadestånd,

9) sådana vinstpremieandelar enligt personalfondslagen (814/1989) som har överförts till en personalfond eller lyfts kontant, eller en fondandel som har lyfts ur personalfonden,

10) poster som enligt ett beslut av bolagsstämman betalas till en anställd i form av vinstutdelning eller som kontant vinstpremie, under förutsättning att den kontanta vinstpremien betalas till hela personalen och att syftet inte är att med hjälp av den ersätta det lönesystem som förutsätts i ett kollektivavtal eller arbetsavtal, och att grunderna för beräkning av den kontanta premien överensstämmer med 2 § 2 mom. i personalfondslagen och att bolagets fria kapital är större än det sammanlagda beloppet av den kontanta vinstpremie och den utdelning som skall betalas till aktieägarna och vilka fastställs vid bolagsstämman, *och inte heller*

11) en vinstandel eller utdelning som en delägare i ett bolag har lyft.

I en sådan situation som avses i 3 mom. 10 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är förpliktande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalning av vinstpremier och att ägarna vid en bolagsstämma fattar ett bindande beslut om betalning av kontanta vinstpremier efter räkenskapsperiodens slut och att vinstpremierna betalas efter detta. En förut-

5) en sådan förmån som uppstår genom användning av anställningsoption enligt 66 § i inkomstskattelagen (1535/1992) eller en sådan anställningsbaserad prestation som bestäms utifrån en förändring i värdet på aktierna i ett bolag,

6) dagpenning eller annan kostnadsersättning för arbetsresa,

7) sådan lön för väntetid som avses i 2 kap. 14 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001),

8) ersättning som betalas för upphävande av anställning eller annat skadestånd,

9) i personalfondslagen (/) avsedda *personalfondsavsättningar till en personalfond och deras tilläggsdelar* eller en fondandel som har lyfts ur personalfonden,

10) sådana i personalfondslagen avsedda personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar som med stöd av 37 § i personalfondslagen har lyfts kontant i form av en premie som beräknas enligt fondens stadgar, förutsatt att det avsatta beloppet har beräknats på grundval av företagets lönsamhet och andra faktorer som mäter verksamhetens effektivitet eller i enlighet med det resultatpremiestystem som ämbetsverket eller kommunen tillämpar,

11) poster som enligt ett beslut av bolagsstämman betalas till en anställd i form av vinstutdelning eller som kontant vinstpremie, under förutsättning att den kontanta vinstpremien betalas till hela personalen och att syftet inte är att med hjälp av den ersätta det lönesystem som förutsätts i ett kollektivavtal eller arbetsavtal, och att grunderna för beräkning av den kontanta premien överensstämmer *med 10 punkten och med 2 § 2 och 3 punkten* i personalfondslagen och att bolagets fria kapital är större än det sammanlagda beloppet av den kontanta vinstpremie och den utdelning som ska betalas till aktieägarna och vilka fastställs vid bolagsstämman,

12) en vinstandel eller utdelning som en delägare i ett bolag har lyft.

I en sådan situation som avses i 3 mom. 11 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är förpliktande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalning av vinstpremier och att ägarna vid en bolagsstämma fattar ett bindande beslut om betalning av kontanta vinstpremier efter räkenskapsperiodens slut och att vinstpremierna betalas efter detta. En för-

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

liknande ekonomisk sammanslutning som arbetsgivarbolaget och som noteras på en fondbörs som övervakas av myndigheterna eller i form av en placeringsdeposition eller på annat motsvarande sätt, eller helt eller delvis i form av pengar i stället för aktier, förutsatt att värdet på en sådan förmån som fås i form av en premie beror på hur värdet av aktierna utvecklas under en period på minst ett år efter att premien utlovats,

6) dagpenning eller någon annan ersättning för kostnader för arbetsresor,

7) lön för väntetid enligt 2 kap. 14 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001),

8) ersättning eller något annat skadestånd som betalas med anledning av att ett arbetsavtal eller ett tjänsteförhållande upphävts,

9) i personalfondslagen (814/1989) avsedda vinstpremieandelar som har överförts till en personalfond eller lyfts kontant, eller en fondandel som har lyfts ur personalfonden,

10) poster som med stöd av bolagsstämans beslut betalas till en anställd i form av vinstutdelning eller som kontant vinstpremie, förutsatt att den kontanta vinstpremien betalas till hela personalen och att syftet inte är att med hjälp av den ersätta det lönesystem som fastställts i ett kollektivavtal eller arbetsavtal, och att grunderna för beräkning av den kontanta vinstpremien överensstämmer med 2 § 2 mom. i personalfondslagen och att bolagets fria kapital är större än det sammanlagda beloppet av den kontanta vinstpremie och den utdelning som skall betalas till aktieägarna och vilka fastställs vid bolagsstämman, *och inte heller*

11) vinstandelar eller utdelningar som delägare i ett bolag har lyft.

I de situationer som avses i 2 mom. 10 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har in-

liknande ekonomiska sammanslutning som arbetsgivarbolaget och som notas på en fondbörs som övervakas av myndigheterna eller i form av en placeringsdeposition eller på annat motsvarande sätt, eller helt eller delvis i form av pengar i stället för aktier, förutsatt att värdet på en sådan förmån som fås i form av en premie beror på hur värdet av aktierna utvecklas under en period på minst ett år efter att premien utlovats,

6) dagpenning eller någon annan ersättning för kostnader för arbetsresor,

7) lön för väntetid enligt 2 kap. 14 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001),

8) ersättning eller något annat skadestånd som betalas med anledning av att ett arbetsavtal eller ett tjänsteförhållande upphävts,

9) i personalfondslagen (/) avsedda *personalfondsavsättningar till en personalfond och deras tilläggsdelar* eller en fondandel som har lyfts ur personalfonden,

10) sådana i personalfondslagen avsedda personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar som med stöd av 37 § i personalfondslagen har lyfts kontant i form av en premie som beräknas enligt fondens stadgar, förutsatt att det avsatta beloppet har beräknats på grundval av företagets lönsamhet och andra faktorer som mäter verksamhetens effektivitet eller i enlighet med det resultatpremiestystem som ämbetsverket eller kommunen tillämpar,

11) poster som med stöd av bolagsstämans beslut betalas till en anställd i form av vinstutdelning eller som kontant vinstpremie, förutsatt att den kontanta vinstpremien betalas till hela personalen och att syftet inte är att med hjälp av den ersätta det lönesystem som fastställts i ett kollektivavtal eller arbetsavtal, och att grunderna för beräkning av den kontanta *premien* överensstämmer *med 10 punkten och med 2 § 2 och 3 punkten* i personalfondslagen och att bolagets fria kapital är större än det sammanlagda beloppet av den kontanta vinstpremie och den utdelning som ska betalas till aktieägarna och vilka fastställs vid bolagsstämman,

12) vinstandelar eller utdelningar som delägare i ett bolag har lyft.

I de situationer som avses i 2 mom. 11 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har

gåtts beträffande betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas därefter. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller på något annat motsvarande sätt.

ingåtts om betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

11.

Lag

om ändring av 35 b § i lagen om olycksfallsförsäkring

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 20 augusti 1948 om olycksfallsförsäkring (608/1948) 35 b § 2 och 3 mom., sådana de lyder i lag 1234/2005, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

35 b §

Som sådant vederlag för arbete som avses i 1 mom. anses bland annat inte

1) en personalförmån som tillhandahållits av arbetsgivaren,

2) en ränteförmån för ett lån som erhållits på grundval av ett anställningsförhållande,

3) en förmån som innefattar rätten att på grundval av ett anställningsförhållande teckna aktier eller andelar i en sammanslutning till ett lägre pris än det gängse, om förmånen kan utnyttjas av en majoritet av de anställda,

4) en i 66 § i inkomstskattelagen (1535/1992) avsedd förmån som uppkommer genom användning av en anställningsoption, eller en prestation som är baserad på ett anställningsförhållande och som fastställs enligt förändringen av värdet på bolagets aktier,

5) en premie som ges i form av sådana aktier i arbetsgivarbolaget eller ett annat bolag som hör till samma koncern eller en annan liknande ekonomisk sammanslutning som arbetsgivarbolaget och som noteras på en fond-

35 b §

Som sådant vederlag för arbete som avses i 1 mom. anses bland annat inte

1) en personalförmån som tillhandahållits av arbetsgivaren,

2) en ränteförmån för ett lån som erhållits på grundval av ett anställningsförhållande,

3) en förmån som innefattar rätten att på grundval av ett anställningsförhållande teckna aktier eller andelar i en sammanslutning till ett lägre pris än det gängse, om förmånen kan utnyttjas av en majoritet av de anställda,

4) en i 66 § i inkomstskattelagen (1535/1992) avsedd förmån som uppkommer genom användning av en anställningsoption, eller en prestation som är baserad på ett anställningsförhållande och som fastställs enligt förändringen av värdet på bolagets aktier,

5) en premie som ges i form av sådana aktier i arbetsgivarbolaget eller ett annat bolag som hör till samma koncern eller en annan liknande ekonomisk sammanslutning som arbetsgivarbolaget och som noteras på en

börs som övervakas av myndigheterna eller i form av en placeringsdeposition eller på annat motsvarande sätt, eller helt eller delvis i form av pengar i stället för aktier, förutsatt att värdet på en sådan förmån som fås i form av en premie beror på hur värdet av aktierna utvecklas under en period på minst ett år efter att premien utlovats,

6) dagpenning eller någon annan ersättning för kostnader för arbetsresor,

7) lön för väntetid enligt 2 kap. 14 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001),

8) ersättning eller något annat skadestånd som betalas med anledning av att ett arbetsavtal upphävts,

9) i personalfondslagen (814/1989) avsedda vinstpremieandelar som har överförts till en personalfond eller lyfts kontant, eller en fondandel som har lyfts ur personalfonden,

10) poster som med stöd av bolagsstämans beslut betalas till en arbetstagare i form av vinstutdelning eller som kontant vinstpremie, förutsatt att den kontanta vinstpremie betalas till hela personalen och att syftet inte är att med hjälp av den ersätta det lönesystem som fastställts i ett kollektivavtal eller arbetsavtal, och att grunderna för beräkning av den kontanta vinstpremie överensstämmer med 2 § 2 mom. i personalfondslagen och att bolagets fria kapital är större än det sammanlagda beloppet av den kontanta vinstpremie och den utdelning som skall betalas till aktieägarna och vilka fastställs vid bolagsstämman, och inte heller

11) en vinstandel eller utdelning som en delägare i ett bolag har lyft.

I de situationer som avses i 2 mom. 10 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts beträffande betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter rä-

fondbörs som övervakas av myndigheterna eller i form av en placeringsdeposition eller på annat motsvarande sätt, eller helt eller delvis i form av pengar i stället för aktier, förutsatt att värdet på en sådan förmån som fås i form av en premie beror på hur värdet av aktierna utvecklas under en period på minst ett år efter att premien utlovats,

6) dagpenning eller någon annan ersättning för kostnader för arbetsresor,

7) lön för väntetid enligt 2 kap. 14 § 1 mom. i arbetsavtalslagen,

8) ersättning eller något annat skadestånd som betalas med anledning av att ett arbetsavtal upphävts,

9) i personalfondslagen (/) avsedda *personalfondsavsättningar till en personalfond och deras tilläggsdelar* eller en fondandel som har lyfts ur personalfonden,

10) *sådana i personalfondslagen avsedda personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar som med stöd av 37 § i personalfondslagen har lyfts kontant i form av en premie som beräknas enligt fondens stadgar, förutsatt att det avsatta beloppet har beräknats på grundval av företagets lönsamhet och andra faktorer som mäter verksamhetens effektivitet eller i enlighet med det resultatpremiestystem som ämbetsverket eller kommunen tillämpar,*

11) poster som med stöd av bolagsstämans beslut betalas till en arbetstagare i form av vinstutdelning eller som kontant vinstpremie, förutsatt att den kontanta vinstpremie betalas till hela personalen och att syftet inte är att med hjälp av den ersätta det lönesystem som fastställts i ett kollektivavtal eller arbetsavtal, och att grunderna för beräkning av den kontanta *premie* överensstämmer med 10 punkten och med 2 § 2 och 3 punkten i personalfondslagen och att bolagets fria kapital är större än det sammanlagda beloppet av den kontanta vinstpremie och den utdelning som ska betalas till aktieägarna och vilka fastställs vid bolagsstämman,

12) en vinstandel eller utdelning som en delägare i ett bolag har lyft.

I de situationer som avses i 2 mom. 11 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskaps-

kenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas därefter. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller på något annat motsvarande sätt.

periodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .
