

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi henkilöstöra-
hastolain muuttamisesta**

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi henkilöstörahastolakia siten, että samaan konserniin ja saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvien mutta rahaston ulkopuolella olevien yritysten yksittäisillä työntekijöillä olisi oikeus tietyin edellytyksin liittyä konsernin piirissä toimivan henkilöstörahaston jäseneksi, jos rahaston säännöissä on tätä koskeva määräys. Lisäksi esityksessä ehdotetaan rajoitettavaksi jäsenen rahasto-osuuden nosto-oikeutta konsernin sisällä tapahtuvissa rahaston jakautumis- ja yhdistymistilanteissa.

Eurooppayhtiötä koskevan lainsäädännön

voimaantulon johdosta ehdotetaan lakia muutettavaksi niin, että henkilöstörahasto voitaisiin perustaa myös Suomessa rekisteröityyn sivuliikkeeseen.

Lisäksi ehdotetaan lakiin lisättäväksi säännös, jonka mukaan erityisestä syystä yritys tai virasto voisi pidentää voittopalkkioerän määräytymisperusteista päättämisaikaa enintään kahdella kuukaudella.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun se on hyväksytty ja vahvistettu.

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Vuoden 1990 alussa voimaan tulleella henkilöstörahasolailla (814/1989) luotiin edellytykset henkilöstörahasojen perustamiselle yrityksiin. Lain soveltamisalaa laajennettiin huhtikuun 1999 alussa voimaan tulleella henkilöstörahasolain muutoksella (344/1999) valtion virastoihin ja laitoksiin sekä valtion liikelaitoksiin. Heinäkuun 2002 alussa tuli voimaan lainmuutos (499/2002), joka mahdollisti myös ulkomaisten tytäryhtiöiden työntekijöiden kuulumisen suomalaiseen konsernirahastoon, jos emoyritys on suomalainen. Myös ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen henkilöstölle annettiin mahdollisuus kuulua samaan konserniin kuuluvan suomalaisen yrityksen henkilöstön kanssa yhteiseen henkilöstörahas- toon, jos niiden henkilöstöt kuuluvat saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin. Kiinnostuksen lisäämiseksi rahastoja kohtaan sekä henkilöstörahasojärjestelmän joustavoittamiseksi henkilöstörahasolakia on vuosien kuluessa muutettu useita kertoja muun muassa lyhentämällä rahasto-osuuden nostoon vaadittavaa aikaa, lisäämällä jäsenten yksilöllisiä valintamahdollisuuksia sekä helpottamalla rahastojen hallinnointia.

Koko henkilöstörahasojärjestelmän olemassaolon ajan rahastojen suurimmat ongelmat ovat syntyneet erilaisissa yritysjärjestely- ja organisaatiomuutostilanteissa. Rahastojen purkamiset ovat lähes aina tavalla tai toisella liittyneet tällaisiin tilanteisiin. Näiden ongelmien helpottamiseksi henkilöstörahasolakia tulee edelleenkin kehittää joustavammaksi ja paremmin toimivaksi erilaisissa yritysten muutostilanteissa. Ensi syksynä voimaan tuleva eurooppayhtiöasetus tuo muutostarpeita myös henkilöstörahasolakiin.

2. Nykytila

2.1. Lainsäädäntö

Jäsenyys kollektiivisessa henkilöstörahasos- sa

Yrityksen tai viraston, jonka yhteyteen ra- hasto perustetaan, palveluksessa olevat hen- kilöt tulevat rahaston jäseniksi työsuhteensa tai virkasuhteensa perusteella. Ainoastaan säännöissä tarkemmin määritellyt yrityksen tai viraston johtoon kuuluvat henkilöt voi- daan rahaston sääntöihin otetulla määräyksel- lä sulkea jäsenyyden ulkopuolelle. Työnteki- jät, jotka ovat sen konsernin, yrityksen tai vi- raston taikka niiden tulosityksikön palveluk- sessa, jonka yhteyteen rahasto perustetaan, tulevat sen jäseniksi. Jäsenyys on pakollinen, eikä siitä voi kieltäytyä. Tästä seuraa, etteivät jäsenet vastaa henkilökohtaisesti rahaston velvoitteista, eikä jäsenyydestä saa aiheutua heille muitakaan velvoitteita. Työntekijä, jo- ka työskentelee rahaston piiriin kuulumatto- man yrityksen palveluksessa, ei voimassa olevan henkilöstörahasolain mukaan pääse edes samassa konsernissa toimivan henkilös- törahaston jäseneksi.

Yrityksen tai viraston rahastolle maksamat voittopalkkioerät jaetaan jäsenten henkilö- kohtaisiin rahasto-osuuksiin sen mukaan kuin rahaston säännöissä on määrätty. Jäsen voi ryhtyä nostamaan rahasto-osuuttaan aikaisin- taan viiden vuoden kuluttua siitä, kun jäse- nyys on alkanut. Tämän jälkeen jäsenellä on oikeus vuosittain nostaa enintään 15 prosent- tia rahasto-osuudestaan. Vuoden 2000 alussa henkilöstörahasolakiin lisättiin uusi 17 a §, jonka mukaan rahaston jäsenellä on oikeus nostaa osuutensa voittopalkkioerään käteise- nä, jos yrityksen tai viraston käyttöön ottama voittopalkkiojärjestelmä sen sallii ja jäsen on ilmoittanut nosto-oikeuden käyttämisestä työnantajalleen ennen sen tilikauden alkua, jolta voittopalkkioerä määräytyy. Säännök- sellä haluttiin lisätä rahaston jäsenten henki- lökohtaista valinnanmahdollisuutta sekä teh- dä henkilöstörahasojärjestelmästä koko hen- kilöstöä paremmin kannustava palkitsemis- järjestelmä. Uusi säännös myös paransi eri- laisten kannustinjärjestelmien rinnakkaista käyttöä. Säännöksen uskottiin helpottavan myös sellaisen yritysjärjestelytilanteen hoi- tamista, jossa toisessa yrityksessä on henki- löstörahaso ja toisessa ei. Tiedossa ei ole

vielä yhtäkään rahastoa, jossa olisi otettu käyttöön käteisnostomahdollisuus.

Rahastoa perustettaessa alkaa säännöissä määriteltyjen henkilöiden jäsenyys heti. Perustamisen jälkeen palvelukseen tulevien henkilöiden jäsenyys alkaa työ- tai virkasuhteen alkamista seuraavan yrityksen tai viraston tilikauden alusta, ellei rahaston säännöissä toisin määrätä. Jäsenyys päättyy sinä päivänä, jolloin jäsenen koko rahasto-osuus työ- tai virkasuhteen päättymisen perusteella suoritetaan hänelle. Rahasto-osuus on suoritettava neljän kuukauden kuluessa seuraavasta taikka sitä seuraavasta arvonmäärityspäivästä luettuna siitä kun jäsenen työ- tai virkasuhde on päättynyt. Säännöissä on 1.7.2002 voimaan tulleen lainmuutoksen jälkeen voitu määrätä, että eläkkeelle siirtyneellä jäsenellä on oikeus nostaa rahasto-osuutensa haluamansa suuruudessa erissä eläkkeelle jäämistä seuraavina enintään neljänä vuosittaisena rahasto-osuuksien maksupäivänä. Tätä mahdollisuutta useimmat rahastot ovat käyttäneet hyväkseen.

Henkilöstörahaslakia säädettäessä sen tavoitteeksi asetettiin yrityksen sisäisen yhteistoiminnan syventäminen, henkilöstön motiivointi sekä yrityksen kilpailukykyyn parantaminen. Yrityksen kannattavuuteen perustuvien voittopalkkioiden avulla uskottiin edistetävän organisaation eri osien toimimista kokonaisuuden tavoitteiden mukaisesti. Yhdessä tehdystä tuloksesta palkkio maksetaan yhteiseen henkilöstörahastoon. Rahasto hallinnoi kollektiivisesti niitä varoja, joita se voittopalkkioerinä saa työnantajalta. Rahaston hallitus hoitaa rahaston juoksevia asioita ja vastaa muun muassa rahaston varojen sijoittamisesta. Henkilöstörahaslakiin viime vuosina tehty muutokset, joilla on lisätty jäsenten yksilöllisiä valinnanmahdollisuuksia, ovat jossain määrin muuttaneet rahaston kollektiivista luonnetta.

Henkilöstörahasto yritysjärjestelytilanteissa

Yritys- ja virastojärjestelytilanteita säätelevän henkilöstörahaslain 9 luvun tarkoituksena on, että rahaston toimintaa voidaan hallitessa jatkaa, vaikka yrityksen tai viraston toiminnassa tapahtuu järjestelyjä. Säännöksillä pyritään turvaamaan myös se, että rahasto-

toon kertyneet varat voidaan siirtää toiseen olemassa olevaan rahastoon tai uuteen perustettavaan rahastoon. Jos yrityksen tai viraston toiminta tai osa siitä siirretään harjoitettavaksi toisessa yrityksessä tai virastossa, jossa on tai johon aiotaan perustaa henkilöstörahasto, voivat yrityksestä tai virastosta toiseen siirtyvät henkilöt päättää, että heidän rahasto-osuutensa siirretään toisen yrityksen tai viraston henkilöstörahastoon tai uuteen perustettavaan rahastoon. Säännöksiä voidaan soveltaa myös, milloin konserniin kuuluva yritys lakkaa olemasta konsernin osa, jos konsernissa on useammalle yritykselle yhteinen henkilöstörahasto, sekä milloin yritys, jossa on henkilöstörahasto, tulee konsernin osaksi.

Jos rahasto-osuudet siirretään perustettavaan rahastoon, on soveltuvin osin noudatettava, mitä 2 luvussa säädetään rahaston perustamisesta. Päätöksenteko tällaisessa tilanteessa riippuu siitä, muuttuuko osa rahastosta erilliseksi rahastoksi vai laajeneeko rahaston henkilöstöpiiri entisestä. Milloin rahastoon tulisi sitä perustettaessa jäseniksi myös muita kuin entisen rahaston jäseniä, edellyttää rahasto-osuuksien siirtäminen perustettavalle rahastolle, että siirtoa siitä järjestetyssä äänestyksessä kannattaa vähintään kaksi kolmasosaa siirtyvien henkilöiden antamista äänistä. Lisäksi niille siirtyville henkilöille, jotka ovat äänestyksessä vastustaneet osuuksien siirtämistä, on annettava oikeus nostaa osuutensa rahastosta. Hallituksen esityksessä henkilöstörahaslakiksi nosto-oikeutta on perusteltu sillä, että jäsenelle aikaisemmin kertynyttä pääomaa saattaisi joutua muuttuneiden sääntöjen alaiseksi. Myös niissä tilanteissa, joissa kaksi rahastoa sulautuu, saattaa syntyä ristiriita kahden eri sääntöjen mukaan toimivan rahaston yhteensovittamisessa. Päätös siirrosta on pätevä vain, jos asiasta äänestettäessä vähintään kaksi kolmasosaa siirtyvien henkilöiden antamista äänistä on kannattanut ehdotusta ja vastaanottavan rahaston kokous on hyväksynyt ehdotuksen siinä järjestyksessä kuin sääntöjen muuttamisesta on säädetty tai määrätty. Myös rahastojen sulautumistilanteessa rahasto-osuuksien siirtoa vastustaneilla on oikeus nostaa rahasto-osuutensa.

Eurooppayhtiötä koskeva EU:n neuvoston asetus

Eurooppayhtiötä koskeva lainsäädäntö tulee voimaan 8.10.2004. Eurooppayhtiö perustuu 8 päivänä lokakuuta 2001 annettuun neuvoston asetukseen (EY) N:o 2157/2001 eurooppayhtiön (SE) säännöistä ja sitä täydentävään kansalliseen yhtiölainsäädäntöön. Eurooppayhtiö on uusi eurooppalainen, ylikansallinen julkinen osakeyhtiö, joka voidaan rekisteröidä EU:n jäsenvaltiossa tai muussa Euroopan talousalueeseen, ETA:aan kuuluvassa valtiossa. Eurooppayhtiöasetuksessa säännellään lähinnä eurooppayhtiön perustamista, yhtiön kotipaikan siirtämistä toiseen valtioon ja eurooppayhtiön muuttamista sen kotipaikan kansallisen lain mukaisesti julkiseksi osakeyhtiöksi. Muilta osin eurooppayhtiöön sovelletaan sen kotipaikan julkisia osakeyhtiötä koskevaa lainsäädäntöä. Eurooppayhtiötä kohdellaan samalla tavalla kuin sen kotipaikan lain mukaista julkista osakeyhtiötä. Eurooppayhtiön avulla ETA-valtioista olevat osakeyhtiöt ja muut yksityis- ja julkisoikeudelliset oikeushenkilöt voivat järjestellä yritysrakenteita yli valtiollisten rajojen. Eurooppayhtiö voi milloin vain siirtää kotipaikkansa toiseen ETA-valtioon. Eurooppayhtiömuotoa käyttämällä monikansallinen yritys voi luopua raskaasta konsernirakenteesta ja näin vähentää yhtiöiden hallintokustannuksia.

Jos toiseen ETA-maahan rekisteröity eurooppayhtiö jatkaa toimintaa Suomessa kiinteästä toimipaikasta sulautumisen tai kotipaikan siirron jälkeen, Suomeen on rekisteröitävä sivuliike, jolla pitää olla kaupparekisteriin merkitty edustaja Suomessa. On arvioitu, että eurooppayhtiöiden myötä sivuliikkeiden määrä tulee kasvamaan ja niiden merkitys lisääntymään. Suomessa rekisteröity sivuliike on osa ulkomaista yritystä ja siihen sovelletaan vain tietyiltä osin Suomen lainsäädäntöä. Sivuliikkeen työntekijöiden työntekomaa on Suomi, joten heihin sovelletaan pääsääntöisesti suomalaista työlainsäädäntöä. Suomessa liike- tai ammattitoimintaa harjoittava sivuliike on toiminnastaan kirjanpitovelvollinen ja verovelvollinen Suomessa Suomen lainsäädännön mukaisesti.

Heinäkuun 2002 alussa voimaan tulleella henkilöstörahasolain muutoksella lain soveltamisalaa säätelevään 1 §:ään lisättiin Suomessa rekisteröity sivuliike. Samassa yhteydessä rahaston perustamisedellytyksiä säätelevään lain 5 §:n 1 momenttiin lisättiin säännös niistä edellytyksistä, joiden on täytyttävä, jotta sivuliikkeen henkilöstö voi olla mukana suomalaisessa henkilöstörahasolain. Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen henkilöstö voi kuulua suomalaisen yrityksen kanssa yhteiseen henkilöstörahasolain edellyttäen, että yritykset kuuluvat samaan konserniin ja niiden henkilöstö saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin. Näillä lisäyksillä haluttiin varmistaa, että rahastossa on aina mukana myös suomalainen yritys, johon sovelletaan Suomen lainsäädäntöä. Vaikka Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen työntekijöihin sovelletaan Suomen työlainsäädäntöä, voimassa oleva henkilöstörahasolain ei mahdollista rahaston perustamista pelkästään suomalaisen sivuliikkeen yhteyteen.

Voittopalkkioerän määräytymisperusteista päättäminen

Yritys tai virasto päättää voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta. Päätöksen tekee vain se yritys ja virasto, jonka yhteydessä rahasto toimii ja joka on mukana rahastossa. Voittopalkkioerän määräytymisperusteista tai niiden muutoksista yrityksen tai rahaston on päätettävä ennen sen ajanjakson alkua, jolta voittopalkkioerä suoritetaan. Henkilöstörahasolain esitöissä säännöstä on perusteltu sillä, että henkilöstön tulee jo työtä tehdessään olla tietoinen siitä, miten työpanos vaikuttaa voittopalkkioerän määräytymiseen. Jos määräytymisperusteet vahvistetaan vasta jälkikäteen, kysymys on muusta palkkiosta kuin voittopalkkiosta. Voittopalkkioerän määräytymisperusteista koskeva asia on ennen päätöksentekoa käsiteltävä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) mukaisella tai muulla yrityksen tai rahaston ja sen henkilöstöryhmien sopimalla tavalla. Yrityksen on velvoitettava tilintarkastajansa antamaan rahastolle lausunto siitä, onko voittopalkkioerä suoritettu rahas-

tolle yrityksen päättämän määräytymisperusteen mukaisesti.

Henkilöstörahastojen nykytilanne

Helmikuun lopussa 2004 rekisteröityjä henkilöstörahastoja oli 39 ja niiden piirissä noin 85.500 työntekijää. Kaikkiaan rahastoja on rekisteröity 64, mutta niistä 25 on purettu ja poistettu rekisteristä. Viime vuoden aikana kiinnostus rahastoja kohtaa selvästi lisääntyi. Vuoden 2004 alussa aloitti toimintansa kolme uutta rahastoa. Näiden joukossa oli myös Ilmailulaitoksen henkilöstörahasto, joka on ensimmäinen julkiselle sektorille perustettu rahasto. Vuosien 1990–2003 aikana rahastoihin on kertynyt voittopalkkioita yhteensä 394 miljoonaa euroa. Jäsenten rahasto-osuuksien yhteenlaskettu arvo vuonna 2003 päättyneellä tilikaudella oli 203 miljoonaa euroa.

2.2. Nykytilan arviointi

Henkilöstörahastojärjestelmää on arvosteltu siitä, ettei se anna riittävästi mahdollisuuksia työntekijöiden henkilökohtaisiin valintoihin. Vuosittain kätehen maksettavat voitto- ja tulospalkkiot ovat erityisesti nuorille työntekijöille usein henkilöstörahastoa houkuttelevampi palkitsemis- ja kannustintapa. Sen sijaan vanhemmat työntekijät ovat kiinnostuneita henkilöstörahaston tarjoamasta mahdollisuudesta pitkäaikaiseen rahastosäästämiseen, joka on myös verotuksellisesti edullinen. Jotta palkitsemisjärjestelmä paremmin kannustaisi koko henkilöstöä, tulisi entisestään lisätä työntekijöiden henkilökohtaista valinnanmahdollisuutta sekä parantaa erilaisten kannustinjärjestelmien rinnakkaista käyttöä.

Tarve lisätä erilaisten kannustinjärjestelmien rinnakkaista käyttöä on tullut esiin erityisesti yritysjärjestelytilanteissa. Tyypillinen tällainen tilanne syntyy silloin, kun kaksi yritystä, joista toisessa on henkilöstörahasto ja toisessa käteinen voittopalkkiojärjestelmä, fuusioituvat. Henkilöstörahastoon kuuluvat työntekijät haluavat jatkossakin pysyä rahaston jäsenenä, ja käteisen voittopalkkiojärjestelmän piirissä olevat haluavat säilyttää mahdollisuuden nostaa voittopalkkionsa käteisenä vuosittain. Yritysjärjestely voidaan toteut-

taa myös niin, että vanhat yritysraajat rikkoutuvat ja sen seurauksena työntekijöiden työnantajayritykset vaihtuvat. Työntekijä, joka aikaisemmin on työskennellyt rahaston piiriin kuuluvassa yrityksessä, työskentelee yritysjärjestelyn tapahduttua sellaisessa yrityksessä, jolla on käytössä käteinen voittopalkkiojärjestelmä. Myös yritykset haluavat usein pitää kiinni vanhoista kannustinjärjestelmistään. Lopputuloksena on, että osa käteisen voittopalkkiojärjestelmän piiriin jo alun perin kuuluneista tai yritysjärjestelyn seurauksena sen piiriin joutuneista työntekijöistä haluaisi liittyä saman konsernin piirissä toimivan rahaston jäseniksi tai säilyttää entisen jäsenyytensä sekä siirtää työnantajayritykseltä saamansa voittopalkkiot rahaston kautta nostettaviksi. Tällainen vapaaehtoinen liittyminen rahastoon ei tällä hetkellä ole mahdollista, koska voimassa olevan henkilöstörahastolain mukaan vain sellaisen yrityksen työntekijä voi kuulua rahastoon, jonka työnantaja on mukana rahastossa.

Yritys- ja virastojärjestelytilanteita säätelevän henkilöstörahastolain 9 luvun tarkoituksena on, että rahasto voisi sulautua toiseen rahastoon taikka jakautua kahdeksi tai useammaksi rahastoksi yritys- ja virastojärjestelytilanteissa ilman, että rahasto purkaantuisi ja rahat jaettaisiin jäsenille. Viime vuosina yritysjärjestelytilanteet ovat olleet yleisiä rahastoyrityksissä ja –konserneissa. Ongelmaksi on muodostunut lain 53 §:n ja 54 §:n 2 momentin säännökset, jotka antavat rahaston jäsenille varsin laajan oikeuden koko rahasto-osuutensa nostamiseen siinä tilanteessa, että osuudet oltaisiin siirtämässä toiseen rahastoon tai uuteen perustettavaan rahastoon, johon olisi tulossa ulkopuolisia jäseniä. Tilanne on samanlainen, vaikka järjestely tapahtuisi saman konsernin sisällä. Saman konsernin piirissä toimivat rahastot ovat usein myös saman voittopalkkiojärjestelmän piirissä ja yleensä niillä on myös samanlaiset säännöt, joten rahasto-osuuksien siirtäminen toiseen rahastoon ei tässä mielessä loukkaisi jäsenten oikeutta. Käytännön yritysjärjestelytilanteissa jäsenet ovat varsin laajasti käyttäneet hyväkseen rahasto-osuuden nosto-oikeutta. Tämä on vaikeuttanut rahastojen toimintaa sekä sen mahdollisuuksia harjoittaa pitkäjänteistä sijoitustoimintaa. Henkilöstö-

rahastojärjestelmän tarkoituksena on tukea työntekijöiden sitoutumista yritykseen sekä tarjota suhdannevaihteluita tasaavaa tuottoa työntekijöille. Jäsenten laaja rahasto-osuuden nosto-oikeus rahaston jakautumis- ja yhdistymistilanteissa ei tue näitä tavoitteita.

Voimassaoleva henkilöstörahasolaki ei mahdollista rahaston perustamista pelkästään sivuliikkeeseen. Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen henkilöstö voi olla mukana suomalaisen yrityksen kanssa yhteisessä henkilöstörahasossa, jos sivuliike kuuluu samaan konserniin ja saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin suomalaisen yrityksen kanssa. Lokakuussa 2004 voimaantuleva eurooppayhtiöasetus mahdollistaa monikansallisen yrityksen muuttamisen eurooppayhtiöksi. Eurooppayhtiönä yritys voi luopua konsernirakenteestaan ja muuttaa eri maissa toimivat tytäryhtiönsä sivuliikkeiksi. Jo tällä hetkellä on tiedossa ainakin yksi sellainen monikansallinen yritys, joka aikoo muuttua eurooppayhtiöksi ja jonka Suomen tytäryhtiön yhteydessä toimii henkilöstörahaso. Tässä tapauksessa konsernirakenteen purkamisen myötä Suomeen ei todennäköisesti tule jäämään yhtään tytäryhtiötä, jonka yhteydessä rahasto voisi jatkaa toimintaansa. Koska voimassaoleva henkilöstörahasolaki ei mahdollista rahaston perustamista eikä sen toimintaa pelkästään sivuliikkeen yhteydessä, ilman lainmuutosta yksi jäsenmäärältään maamme suurimmista henkilöstörahasoista jouduttaisiin purkamaan. Henkilöstörahasoja toimii myös muissa monikansallisissa yrityksissä, joiden kotipaikka on muu EU- tai ETA-maa kuin Suomi ja joissa todennäköisesti mietitään siirtymistä eurooppayhtiöksi.

Henkilöstörahasolain 7 §:n 2 momentin mukaan voittopalkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yrityksen tai viraston on päätettävä ennen sen ajanjakson alkua, jolta voittopalkkioerä suoritetaan. Rahaston on ilmoitettava työministeriölle voittopalkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista. Tällä hetkellä lähes kaikkien rahastojen tilikausi on kalenterivuosi ja lähes kaikki rahastot tarkistavat voittopalkkioerän määräytymisperusteet vuosittain. Näin ollen yritysten pitää tehdä päätös voittopalkkioerän määräytymisperusteista viimeistään joulukuun loppuun mennessä. Mi-

nisteriöön toimitetuista pöytäkirjanotteista näkyy, etteivät kaikki yritykset pysty noudattamaan lain vaatimusta siitä, että päätös pitää tehdä ennen sen tilikauden alkua, jolta voittopalkkioerä määräytyy. Päätöksenteko on myöhästynyt erityisesti sellaisilla yrityksillä, joilla voittopalkkioerän määräytymisperuste on sidottu budjettiin. Yritysten samoin kuin virastojenkin budjetit vahvistetaan usein vasta tammikuussa, mistä syystä myöskään budjettiin sidottua voittopalkkioerän määräytymisperustetta ei voida vahvistaa sitä ennen. Käytännössä tilanne ei ole muodostunut yrityksille ongelmaksi, koska työministeriö on aina pyydettyä myöntänyt jatkoaikaa ilmoituksen tekemiselle.

3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Uudistuksen tavoitteena on joustavoittaa henkilöstörahasojärjestelmää niin, että se soveltuisi nykyistä paremmin erilaisiin yritysjärjestelytilanteisiin. Tähän pyritään muun muassa helpottamalla erilaisten kannustinjärjestelmien rinnakkaista käyttöä saman konsernin piirissä. Konsernin sisällä tapahtuvassa yritysjärjestelytilanteessa rahaston toimintaedellytyksiä parannetaan. Ehdotetuilla muutoksilla laajennetaan rahaston jäsenpiiriä sekä lisätään työntekijöiden henkilökohtaista valinnanmahdollisuutta eri kannustinjärjestelmien välillä. Uudistuksella pyritään vastaamaan myös eurooppayhtiöasetuksen voimaantuloon, jonka seurauksena sivuliikkeiden merkitys kasvaa. Tavoitteena on myös helpottaa yrityksen tai viraston voittopalkkioerän määräytymisperusteita koskevaa päätöksentekoa.

Henkilöstörahasolakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi pykälä, joka mahdollistaisi sen, että samaan konserniin ja saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvien yritysten työntekijöillä olisi oikeus liittyä konsernin piirissä toimivan rahaston jäseniksi, jos kyseiset yritykset rahaston sääntöjen mukaan voisivat olla mukana rahastossa. Tällaisilla työntekijöillä olisi vain oikeus liittyä rahastoon, mutta ei oikeutta olla perustamassa rahastoa. Rahaston säännöissä olisi oltava määräykset oikeudesta liittyä rahastoon sekä liittymisen tarkemmista ehdoista ja menettely-

tavoista. Rahaston jäsenistä enintään puolet voisi olla rahastoon vapaaehtoisesti liittyneitä. Tällä halutaan varmistaa se, että jäsenten enemmistön muodostaisivat sellaiset työntekijät, joiden työnantajayritykset ovat mukana rahastossa. Rahastoon liittyneillä jäsenillä tulisi olla samat oikeudet ja velvollisuudet kuin rahaston muillakin jäsenillä. Näin varmistettaisiin, että kaikkia jäseniä kohdellaan tasapuolisesti. Uusi säännös aiheuttaisi jonkin verran muutostarvetta niihin henkilöstörahastolain pykäliin, joissa säädellään rahaston jäsenyyttä, jäsenyyden alkamista ja päättymistä, jäsenen rahasto-osuutta ja tietojenantovelvollisuutta.

Henkilöstörahastolain 53 §:ään ehdotetaan lisättäväksi uusi 4 momentti, jossa esitetään rajoitettavaksi jäsenen rahasto-osuuden nosto-oikeutta konsernin sisällä tapahtuvissa rahaston jakautumis- ja yhdistymistilanteissa. Siirtyvien henkilöiden keskuudessa ei tarvitsisi järjestää äänestystä rahasto-osuuksien siirrosta eikä siirtyvillä henkilöillä olisi myöskään oikeutta nostaa rahasto-osuuttaan, jos rahasto-osuuksien siirto tapahtuu saman konsernin sisällä. Rahaston jakautuessa joudutaan perustamaan uusi rahasto ja sen perustamisessa olisi soveltuvin osin noudatettava, mitä lain 2 luvussa säädetään, eikä erillistä äänestystä siirtyvien henkilöiden keskuudessa tarvitsisi suorittaa edes siinä tilanteessa, että rahaston jäseniksi olisi tulossa ulkopuolisia henkilöitä. Kun konsernin sisällä rahasto tai osa siitä yhdistyy toiseen rahastoon, ei erillistä äänestystä siirtyvien jäsenten keskuudessa tarvitsisi järjestää. Sen sijaan ehdotetaan, että sulautuvan rahaston kokouksen tulisi päättää siirrosta ja hyväksyä sen ehdot vähintään kahden kolmasosan äänen enemmistöllä.

Henkilöstörahastolain 5 §:n 1 momenttiin ehdotetaan lisäystä, jonka mukaan henkilöstörahasto voidaan perustaa myös Suomessa rekisteröityyn sivuliikkeeseen. Samalla ehdotetaan säilytettäväksi samaan momenttiin sisältyvä maininta siitä, millä edellytyksillä sivuliikkeen henkilöstö voi kuulua suomalaisen yrityksen kanssa yhteiseen henkilöstörahastoon. Tämä säännös on tarpeen säilyttää, koska uusi säännös ei poistaisi sivuliikkeen tarvetta olla jatkossakin mukana perustamassa yhteistä rahastoa suomalaisen yrityksen

kanssa. Eurooppayhtiöasetusta täydentävää kansallista yhtiöoikeudellista lainsäädäntöä valmistellaan parhaillaan oikeusministeriössä. Suomessa ja tietyvästi muissakin maissa tavoitteena on, että eurooppayhtiöön sovellettava sääntely vastaisi mahdollisimman pitkälti kansallista julkisia osakeyhtiöitä koskevaa sääntelyä.

Henkilöstörahastolain 7 §:n 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi säännös, jonka mukaan erityisestä syystä voittopalkkioerän määräytymisperusteista päättämisaikaa voidaan pidentää kahdella kuukaudella. Tämän jälkeenkin pääsääntö olisi, että voittopalkkioerän määräytymisperusteista pitää päättää ennen sen ajanjakson alkua, jolta se määräytyy. Kahden kuukauden lisäaika tulisi kysymykseen vain silloin, kun on olemassa erityisiä syitä, jotka estävät voittopalkkioerästä päättämisen riittävän ajoissa.

4. Esityksen vaikutukset

4.1. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Ehdotettu muutos, joka mahdollistaisi vapaaehtoisen liittymisen saman konsernin piirissä toimivaan rahastoon, lisäisi niiden työntekijöiden määrää, jotka siirtävät voittopalkkionsa henkilöstörahastoon. Työnantajan ei tarvitsisi maksaa näistä voittopalkkioista työnantajamaksuja. Myös työntekijä hyötyisi, kun hän aikanaan nostaessaan voittopalkkiota rahaston kautta, saisi hyväkseen 20 prosentin verohelpotuksen. Vastaavasti valtio ja kunnat menettäisivät saman verran verotuloja.

Konsernin sisällä tapahtuvissa rahastojen jakautumis- ja yhdistymistilanteissa ehdotetaan rajoitettavaksi jäsenen oikeutta nostaa rahasto-osuutensa. Tällä muutoksella parannettaisiin rahastojen toimintaedellytyksiä ja mahdollisuuksia harjoittaa pitkäjänteistä sijoitustoimintaa. Muutos myös jonkin verran vähentäisi rahastolle aiheutuvaa työtä ja kustannuksia.

4.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset

Lakiehdotuksella ei ole organisaatio- eikä henkilöstövaikutuksia.

4.3. Ympäristövaikutukset

Lakiehdotuksella ei ole ympäristövaikutuksia.

4.4. Sukupuolivaikutukset

Lakiehdotuksella ei ole sukupuolivaikutuksia.

5. Asian valmistelu

Käsitellessään hallituksen esitystä laiksi henkilöstörahasolain muuttamisesta (HE 24/2002 vp) eduskunnan työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta, nykyiseltä nimeltään työelämä- ja tasa-arvovaliokunta, totesi mietinnössään (TyVM 3/2002 vp) muun muassa seuraavaa: ”Valiokunta kiinnittää huomiota tarpeeseen joustavoittaa edelleen henkilöstörahasolajärjestelmää siten, että se soveltuu nykyistä paremmin erilaisiin yritysjärjestelytilanteisiin ja organisaatiomuutoksiin. Muuttavissa organisaatorakenteissa voisi valiokunnan käsityksen mukaan olla tarkoituksenmukaista mahdollistaa yksikkökohtaisen päätöksenteon ohella myös yksilökohtainen liittyminen konsernin piirissä toimivaan henkilöstörahasolain. Valiokunta pitää tärkeänä, että tämä mahdollisuus selvitetään pikaisesti ja tätä tarkoittava lainmuutosehdotus tuodaan eduskunnan käsiteltäväksi vielä tämän vuoden kuluessa.”

Valiokunnan kannanoton johdosta työministeriö kutsui syksyllä 2002 kokoon epävirallisen kolmikantaisen työryhmän, jonka selvitystyö valmistui 5.3.2003. Työryhmä selvitteli sitä, miten yritysjärjestelytilanteissa niiden yritysten työntekijät, joiden työnantajayrityksen yhteydessä ei ole henkilöstörahasolain, voisivat liittyä johonkin samaan konserniin kuuluvan toisen tytäryrityksen yhteyteen perustettuun rahastoon tai miten asia muutoin voitaisiin ratkaista. Työryhmän

muistiossa on käsitelty voimassa olevaan henkilöstörahasolainiin sisältyviä keinoja reagoida yritysjärjestelytilanteisiin sekä selostettu esimerkein miten erilaisissa käytännön yritysjärjestelytilanteissa on toimitettu henkilöstörahasolainin suhteen.

Työryhmä käsitteli muistiossaan myös niitä ongelmia, joita Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:n mukainen yhdenmukaisen kohtelun vaatimus saattaisi aiheuttaa. Työryhmä kuitenkin päätyi siihen, ettei yhtenäisyyden toteutumisen kannalta syntyisi ongelmia, jos liittyneillä jäsenillä olisi samat oikeudet ja velvollisuudet kuin muillakin jäsenillä. Työryhmä selvitteli työnsä aikana myös mahdollisia verotukseen liittyviä ongelmia, jos sallitaan vapaaehtoinen liittyminen toisen yrityksen yhteydessä toimivaan rahastoon ja näin samalla etäännyttään kollektiivisen rahastoinnin ajatuksesta.

Työryhmän muistiossa katsotaan, että muutoksen toteuttaminen vaatisi huomattavan paljon muutoksia voimassa olevaan henkilöstörahasolainiin, muun muassa rahaston perustamista säätelevään 2 lukuun, jäsenyyttä säätelevään 3 lukuun ja yritys- ja virastojärjestelyjä säätelevään 9 lukuun.

Työryhmän muistion johtopäätökset-osassa todetaan, että ”työmarkkinajärjestöjen edustajat katsovat, että tämän selvityksen pohjalta tulisi kuitenkin jatkaa valmistelutyötä henkilöstörahasolainin muuttamiseksi siten, että konsernin jonkin tytäryhtiön työntekijöillä on yksilöllinen mahdollisuus liittyä saman konsernin toisen tytäryhtiön yhteyteen perustettuun henkilöstörahasolainiin.”

Esitys on valmisteltu työministeriössä virkatyönä. Esitys perustuu osittain edellä mainitun kolmikantaisen työryhmän selvitystyön pohjalle. Esityksestä on järjestetty kuulemis-tilaisuus, johon edellä mainitun keskusteluryhmän jäsenten lisäksi oli kutsuttu myös oikeusministeriön ja valtiovarainministeriön edustajat.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

3 §. *Jäsenet ja oikeuskelpoisuus.* Pykälän 1 momentin mukaan yrityksen tai viraston, jonka yhteyteen rahasto on perustettu, koko henkilöstö kuuluu henkilöstörahastoon työtai virkasuhteensa perusteella. Ainoastaan johtoon kuuluvat henkilöt voidaan rahaston sääntöihin otetulla määräyksellä sulkea jäsenyyden ulkopuolelle. Nyt ehdotetaan lakiin lisättäväksi uusi 14 a §, joka mahdollistaisi tietyin edellytyksin myös samaan konserniin ja saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvien, mutta rahaston ulkopuolella olevien yritysten työntekijöiden liittymisen rahaston jäseniksi. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan otettavaksi viittaus uuteen 14 a §:ään.

5 §. *Perustamisedellytykset.* Pykälässä säädetään yritystä ja virastoa koskevista henkilöstörahaston perustamisedellytyksistä. Pääsääntö on, että rahasto voidaan perustaa suomalaisen yritykseen tai virastoon, jonka palveluksessa on vähintään 30 henkilöä. Kahteen tai useampaan yritykseen voidaan perustaa yhteinen henkilöstörahasto vain, jos yritykset kuuluvat samaan konserniin. Tällaiseen konsernirahastoon voi kuulua myös ulkomaisen tytäryrityksen henkilöstö edellyttäen, että sen emoyritys on suomalainen. Pykälän 1 momentin mukaan ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen henkilöstö voi kuulua suomalaisen tytäryrityksen henkilöstön kanssa yhteiseen henkilöstörahastoon edellyttäen, että yritykset kuuluvat samaan konserniin ja niiden henkilöstö saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin. Vaikka lakia sen 1 §:n mukaan sovelletaan myös Suomessa rekisteröityyn sivuliikkeeseen, lain 5 §:n 1 momentti edellyttää, että rahastossa pitää aina olla mukana myös suomalainen yritys.

Eurooppayhtiötä koskevan asetuksen voimaantulon myötä monikansallisesti toimivat yritykset tulevat korvaamaan eri maissa toimivia tytäryhtiöitä sivuliikkeillä. Jotta tällaisten sivuliikkeiksi muuttuvien tytäryhtiöiden yhteydessä toimivia henkilöstörahastoja ei tarvitsisi perustaa ja että henkilöstörahasto-

laki paremmin vastaisi globalisoituvan yritysmailman haasteisiin, ehdotetaan pykälän 1 momenttiin lisättäväksi säännös, jonka mukaan rahasto voidaan perustaa myös Suomessa rekisteröityyn sivuliikkeeseen. Pykälän 1 momenttiin sisältyvään säännökseen siitä, milloin sivuliike voi kuulua suomalaisen yrityksen kanssa yhteiseen henkilöstörahastoon, ei esitetä muutoksia. Sivuliikkeeseen sovellettaisiin pääsääntöisesti henkilöstörahastolain yritystä koskevia säännöksiä ja sivuliikkeen henkilöstöön pääsääntöisesti mainitun lain yrityksen henkilöstöä koskevia säännöksiä. Sivuliikkeessä tulisi olla vähintään 30 työntekijää, jotta rahasto voitaisiin sen yhteyteen perustaa. Kahteen tai useampaan sivuliikkeeseen voitaisiin perustaa yhteinen henkilöstörahasto, jos sivuliikkeet kuuluvat samaan konserniin. Sivuliikkeen henkilöstö kävisi lain 6 §:n mukaiset neuvottelut sivuliikkeen kanssa. Lain 7 §:n mukaisen päätöksen voittopalkkiojärjestelmän käyttöön ottamisesta ja voittopalkkioerän määräytymisperusteista voisi tehdä sivuliike, ellei ulkomainen yritys vaadi päätöksen alistamista itselleen.

7 §. *Yrityksen tai viraston päätökset.* Pykälän 3 momentissa säädetään, että voittopalkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista on päätettävä ennen sen ajanjakson alkua, jolta palkkio suoritetaan. Ennen päätöstä asia on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä taikka muulla henkilöstöryhmiin ja yrityksen tai viraston sopimalla tavalla. Tällä hetkellä kaikilla rahastoyrityksillä ajanjakso, jolta voittopalkkioerä määräytyy, on yrityksen tilikausi. Rahastoa perustettaessa ja erilaisissa yritysjärjestelytilanteissa on käytetty tilikautta lyhyempääkin voittopalkkioerän määräytymisajanjaksoa. Kaikilla rahastoyrityksillä yhtä lukuun ottamatta yrityksen tilikausi on kalenterivuosi, joten seuraavan vuoden voittopalkkioerän määräytymisperusteista on tehtävä päätös joulukuun loppuun mennessä. Muutamilla rahastoyrityksillä on ollut vaikeuksia noudattaa tätä aikataulua.

Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi säännös, joka oikeuttaisi yrityksen tai

viraston erityisestä syystä pidentämään aikaa, jolloin päätös voittopalkkioerän määräytymisperusteista on viimeistään tehtävä, kahdella kuukaudella. Voittopalkkioerän määräytymisperusteet vuodelle 2005 voitaisiin erityisistä syistä vahvistaa vielä tammi- ja helmikuussa 2005. Edelleenkin pääsääntö olisi, että voittopalkkioerän määräytymisperusteita pitää päättää ennen sen ajanjakson alkua, jolta se määräytyy. Kahden kuukauden pidennykseen olisi oikeus vain niillä yrityksillä ja virastoilla, joilla on erityinen syy siihen, miksi päätöstä ei voida tehdä säädetyssä ajassa. Tällainen syy voisi olla esimerkiksi se, että voittopalkkioerä määräytyy budjetoidun tuloksen perusteella ja budjetti vahvistetaan vasta sen vuoden puolella, jolta voittopalkkioerä määräytyy. Myös muunlaiset syyt voisivat tulla kysymykseen. Yritys saattaa esimerkiksi tarvita voittopalkkioerän määräytymisperusteita vahvistaessaan tarkempia tilinpäätöksen tietoja kuin mitä on käytettävissä vielä tilikauden päättyessä, mikä voisi olla erityinen syy jatkoajan käyttämiseen. Päätöksessä olisi syytä mainita ne erityiset syyt, joiden vuoksi sitä ei ole tehty ennen sen ajanjakson alkua, jolta voittopalkkioerä määräytyy.

13 §. *Muut ilmoitukset.* Pykälän 3 momentin mukaan rahaston on ilmoitettava voittopalkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista työministeriölle. Työministeriön tehtävänä on valvoa, että voittopalkkioerän määräytymisperusteet ovat henkilöstörahasolain mukaiset. Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi säännös, jonka mukaan rahaston tulee myös uuden 14 a §:n mukaan rahastoon liittyneiden jäsenten osalta esittää selvitys, että rahastoon siirrettäväksi tarkoitettujen voittopalkkion määräytymisperusteet täyttävät lain 2 §:n 2 momentin vaatimukset. Koska näiden jäsenten työnantajayritykset eivät ole mukana henkilöstörahasolassa, eivät ne näin ollen tee lain 7 §:n mukaisia päätöksiä voittopalkkiojärjestelmän käyttöönottamisesta ja voittopalkkioerän määräytymisperusteista. Tämän vuoksi on tarpeen ottaa lakiin säännös, jossa rahastolle annettaisiin velvollisuus esittää selvitys tällaisten rahastoon liittyneiden jäsenten voittopalkkion määräytymisperusteista. Säännöksessä samalla todettaisiin, että rahastoon voidaan siirtää vain

sellaisia voittopalkkioita, joiden määräytymisperusteet täyttävät lain 2 §:n 2 momentin vaatimukset. Myös näiden voittopalkkioiden osalta päätös tulisi tehdä lain 7 §:n 3 momentin mukaisessa aikataulussa. Selvitys tulisi toimittaa työministeriölle samassa yhteydessä kuin ilmoitus rahastossa mukana olevien yritysten voittopalkkioerän määräytymisperusteista toimitetaan. Työministeriön tehtävänä on tutkia määräytymisperusteiden lainmukaisuus kaikkien henkilöstörahasoloon siirrettävien voittopalkkioiden osalta.

14 a §. *Oikeus liittyä rahaston jäseneksi.* Voimassaolevan lain 14 §:n mukaan rahaston piiriin kuuluvan yrityksen tai viraston palveluksessa olevat henkilöt tulevat rahaston jäseniksi työsuhteensa tai virkasuhteensa perusteella. Jäsenyydestä ei voi kieltäytyä. Toisaalta vain sellaisen yrityksen työntekijä voi kuulua rahastoon, jonka työnantaja on mukana rahastossa. Edes samaan konserniin kuuluvan mutta rahaston ulkopuolella olevan yrityksen työntekijä ei pääse konsernin piirissä toimivan rahaston jäseneksi. Tarve lisätä erilaisten kannustinjärjestelmien rinnakkaista käyttöä on tullut esiin erityisesti yritysjärjestelytilanteissa, kun yritykset ja niiden henkilöstö haluavat pitää kiinni omista voittopalkkiojärjestelmistään.

Lakiin ehdotetun uuden 14 a §:n 1 momentin mukaan samaan konserniin ja saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvien yritysten työntekijöillä olisi oikeus liittyä konsernin piirissä toimivan rahaston jäseniksi, jos kyseiset yritykset rahaston sääntöjen mukaan voisivat olla mukana rahastossa, ja edellyttäen että rahaston säännöissä tämä sallitaan. Liittymisoikeutta ei kuitenkaan olisi, jos rahaston jäsenistä vähintään 50 prosenttia on tämän pykälän perusteella rahastoon liittyneitä. Vapaaehtoinen liittymisoikeus koskisi vain sellaisten samaan konserniin kuuluvien yritysten työntekijöitä, jotka rahaston sääntöjen mukaan voisivat liittyä rahastoon taikka olisivat voineet olla sitä perustamassa. Näillä säännöksillä halutaan turvata, että rahasto on valmis vastaanottamaan vapaaehtoisesti liittyvät jäsenet ja että enemmistön rahastosta kuitenkin muodostaisivat sellaiset jäsenet, joiden työnantaja on mukana rahastossa. Myös rahastoa perustamassa voisivat olla vain sellaiset jäsenet, joiden työnanta-

jayritykset ovat mukana rahastossa. Pelkäämään lakiin ehdotetun uuden säännöksen perusteella ei syntyisi oikeutta liittyä rahastoon, vaan siitä olisi oltava määräys rahaston säännöissä samoin kuin liittymisen tarkemmista ehdoista ja menettelytavoista. Säännöissä tulisi määrätä muun muassa siitä, miten liittyminen käytännössä tapahtuu, kuinka usein siihen tarjotaan mahdollisuus, rajoitetaanko liittyvien jäsenten osuutta enemmän kuin mitä tässä pykälässä säädetään ja miten rajoittaminen tapahtuu. Laissa säädetty 50 prosentin raja merkitsisi sitä, että rahasto voisi ottaa uusia vapaaehtoisesti liittyviä jäseniä vain silloin, kun yli puolet rahaston jäsenistä on sellaisia, joiden työnantajajäryitys on mukana rahastossa. Koska pykälän 1 momentissa säädettäisiin vain oikeudesta liittyä rahastoon, rahasto voisi laillisesti jatkaa toimintaansa, vaikka niiden työntekijöiden määrä, joiden työnantajajäryitykset ovat mukana rahastossa, laskisi esimerkiksi irtisanomisten johdosta alle 50 prosentin.

Pykälän 2 momentin mukaan liittyneillä jäsenillä olisi rahastossa samat oikeudet ja velvollisuudet kuin muillakin jäsenillä. Sen jälkeen kun liittyminen on tapahtunut, kaikkia jäseniä kohdeltaisiin samalla tavalla ja tasapuolisesti. Tämä koskisi muun muassa osallistumista rahaston kokouksiin ja valtuuston vaaleihin, oikeutta nostaa rahasto-osuutta, oikeutta saada osuutensa tilikauden yli- tai alijäämästä sekä sijoitusten arvonnautoksista. Rahastoon vapaaehtoisesti liittyneellä jäsenellä ei olisi oikeutta erota rahastosta eikä saada rahasto-osuuttaan ulos sen aikaisemmin kuin muillakaan rahaston jäsenillä. Siinä tilanteessa, ettei vapaaehtoisesti rahastoon liittynyt jäsen enää kuulu samaan konserniin taikka sellaisen voittopalkkiojärjestelmän piiriin, josta voitaisiin siirtää voittopalkkioita hänen rahasto-osuuteensa, edellytykset jäsenyyden jatkumiselle puuttuisivat ja koko rahasto-osuus olisi maksettava hänelle samalla tavalla kuin, jos hänen työsuhteensa olisi päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä.

Koska rahastoon vapaaehtoisesti liittyvien jäsenten työnantajajäryitykset eivät olisi mukana rahastossa, vaatimuksella saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin kuulumisesta varmistettaisiin, että myös näiden jäsenten

osalta voittopalkkiojärjestelmä on henkilöstörahastolain mukainen ja että ainakin osan käteisen voittopalkkion määräytymisperusteet täyttävät henkilöstörahastolain 2 §:n 2 momentin vaatimukset. Vain henkilöstörahastolain mukaisesti määräytynyt osa käteisestä voittopalkkiosta voitaisiin siirtää rahastoon. Näin ollen on mahdollista, että osa voittopalkkiosta maksettaisiin rahaston kautta ja osa käteisenä.

15 §. *Jäsenyyden alkaminen ja päättymisen.* Pykälän 1 momentissa säädetään siitä, miten rahaston jäsenyys alkaa rahastoa perustettaessa ja miten jäsenyys alkaa niillä henkilöillä, jotka tulevat palvelukseen rahaston perustamisen jälkeen. Vaikka rahaston säännöissä voidaan määrätä muusta jäsenyyden alkamisajasta, laissa kuitenkin säädetään takaraja, jolloin viimeistään jäsenyyden on alettava, kun työ- tai virkasuhde on kestänyt määrätyn ajan. Pykälän 2 momentti, jossa säädetään jäsenyyden päättymisestä, ehdotetaan siirrettäväksi 3 momentiksi.

Uudessa 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi 14 a §:n mukaan rahastoon liittyvien työntekijöiden jäsenyyden alkamisesta. Sen mukaan jäsenyys alkaisi liittymistä seuraavan tilikauden alusta, ellei rahaston säännöissä määrätä muusta ajankohdasta. Jäsenyys alkaisi kuitenkin viimeistään rahastoon liittymistä seuraavan konsernin toisen tilikauden alusta. Uusi 2 momentti vastaisi sisällöltään 1 momentin säännöstä rahaston perustamisen jälkeen palvelukseen tulevien jäsenyyden alkamisesta. Tästä huolimatta jäsenyydet voisivat alkaa eri aikoina, koska rahaston säännöt voivat tältä osin olla erilaiset perustamisen jälkeen palvelukseen tulevien ja 14 a §:n mukaan rahastoon liittyvien jäsenten kohdalla. Tämä ei olisi ristiriidassa 14 a §:n 2 momentin kanssa, koska kysymys ei olisi vielä jäsenen oikeuksista.

17 §. *Rahasto-osuudet.* Pykälässä säädetään siitä, miten työntäjän rahastolle maksama voittopalkkioerä jaetaan jäsenten rahasto-osuuksiin. Jaon tulee tapahtua tasapuolisesti jäsenten kesken. Rahaston säännöissä määrätään, miten jako tapahtuu. Siltä varalta ettei säännöissä ole tätä koskevaa määräystä, pykälässä säädetään, miten jako siinä tapauksessa tapahtuu. Voittopalkkioerä jaetaan vain niiden jäsenten kesken, joiden työnantaja on

mukana rahastossa. Pykälässä säädetty jakotapa ei näin ollen koskisi 14 a §:n mukaan rahastoon liittyneitä jäseniä.

Pykälään ehdotetun uuden 2 momentin mukaan rahastoon 14 a §:n mukaan liittyneiden jäsenten tämän lain mukaisesti määräytyneet voittopalkkio-osuudet, jollei 18 §:stä muuta johdu, liitettäisiin heidän rahasto-osuuksiinsa. Jäsen saisi siirtää käteisen voittopalkkiojärjestelmän mukaisen voittopalkkio-osuutensa sellaisenaan omaan rahasto-osuuteensa. Mahdollinen yhteispääomasiirto koskisi lain 18 §:ään ehdotetun lisäyksen mukaan myös hänen osuuttaan. Jos voittopalkkioerästä siirretään esimerkiksi kolme prosenttia yhteispääomaan, tehtäisiin samansuuruinen siirto myös 14 a §:n mukaan liittyneen jäsenen voittopalkkio-osuudesta ennen sen liittämistä rahasto-osuuteen. Rahaston tehtävänä olisi ilmoittaa vapaaehtoisesti liittyneiden jäsenten nimet heidän työnantajayrityksilleen. Yritysten tulisi maksaa ilmoituksessa mainittujen työntekijöidensä henkilöstörahastolain mukaisesti määräytyneet voittopalkkio-osuudet rahastoon. Koska kyseiset yritykset eivät olisi mukana rahastossa, niiden osalta olisi tarpeen ottaa lakiin erityinen säännös, joka velvoittaisi mutta myös oikeuttaisi maksamaan rahastoon liittyneiden työntekijöiden voittopalkkio-osuudet rahastoon. Rahasto-osuuksiin sovellettaisiin henkilöstörahastolain säännöksiä. Rahastoon siirrettävästä voittopalkkio-osuudesta ei toimitettaisi ennakonpidätystä eikä pidätettäisi sosiaalivakuutusmaksuja. Kun jäsen aikanaan nostaisi rahasto-osuuttaan, siitä 20 prosenttia olisi verovapaata.

18 §. *Yhteispääoma.* Pykälän mukaan henkilöstörahaston säännöissä tulee määrätä, jos osa voittopalkkioerästä tai rahaston ylijäämä tai sen osa halutaan siirtää yhteispääomaan, jota rahasto voi käyttää jäsentensä koulutukseen ja muuhun jäseniä yhteisesti hyödyttävään tarkoitukseen. Pykälään ehdotetun lisäyksen mukaan yhteispääomasiirto koskisi myös uuden 14 a §:n mukaan rahastoon liittyneiden jäsenten voittopalkkio-osuutta. Siirto tehtäisiin ennen voittopalkkio-osuuden liittämistä jäsenen rahasto-osuuteen. Koska liittyneillä jäsenillä olisi rahastossa samat oikeudet ja velvollisuudet kuin muillakin jäsenillä, on johdonmukaista, että tämä koskisi

myös yhteispääoman rahoittamista sekä sillä hankittujen etuuksien käyttämistä.

27 §. *Osuuden suorittaminen työsuhteen tai virkasuhteen päätyttyä.* Pykälässä säädetään siitä, koska rahasto-osuus on suoritettava jäsenelle sen jälkeen, kun työ- tai virkasuhde on päättynyt. Rahasto-osuus on suoritettava neljän kuukauden kuluessa päättymisperusteesta riippuen joko seuraavasta taikka sitä seuraavasta arvonmäärityspäivästä luettuna siitä, kun jäsenen työ- tai virkasuhde on päättynyt. Pykälän 1 momenttiin ehdotetun uuden 4 kohdan mukaan 14 a §:n mukaisesti rahastoon liittyneelle jäsenelle rahasto-osuus olisi suoritettava myös silloin, kun neljä kuukautta on kulunut seuraavasta arvonmäärityspäivästä luettuna siitä, kun jäsen ei enää kuulu sellaisen voittopalkkiojärjestelmän piiriin, josta voitaisiin siirtää voittopalkkio-osuuksia hänen rahasto-osuuteensa. Tällainen tilanne voi tulla esimerkiksi silloin, kun jäsenen työnantajayritys ei enää kuulu samaan konserniin taikka saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin taikka yrityksessä käytössä oleva käteinen voittopalkkio ei enää miltei osin määräydy henkilöstörahastolain mukaisesti.

53 §. *Päätös rahasto-osuuksien siirtämisestä.* Pykälässä säädetään siitä, missä tilanteissa henkilöstörahaston varat tai osa niistä voidaan siirtää toiseen henkilöstörahastoon ja miten päätökset tehdään. Pykälän 2 momentissa säännellään tilannetta, jossa vastaanotettava rahasto joudutaan perustamaan, ja pykälän 3 momentissa säännellään kahden tai useamman rahaston sulautumista. Rahastojen sulautuminen edellyttää, että siirtyvien jäsenten keskuudessa järjestetään äänestys ja siinä vähintään kaksi kolmasosaa kannattaa siirtoa. Tätä menettelyä tulee noudattaa myös 2 momentin tilanteessa silloin, kun uutta rahastoa perustettaessa sen henkilöpiiri laajenee entisestään. Äänestyksessä rahasto-osuuksien siirtoa vastustaneilla on 54 §:n 2 momentin mukaan oikeus tietyin edellytyksin nostaa rahasto-osuutensa.

Pykälään ehdotetun uuden 4 momentin mukaan siirtyvien henkilöiden keskuudessa ei tarvitsisi järjestää äänestystä rahasto-osuuksien siirrosta eikä siirtyvillä henkilöillä olisi oikeutta nostaa rahasto-osuuttaan, jos rahasto-osuuksien siirto tapahtuu saman konsernin sisällä. Uutta momenttia sovellettaisiin

sekä rahaston jakautuessa että rahastojen sulautuessa. Kun rahasto saman konsernin sisällä sulautuu toiseen rahastoon, sulautuvan rahaston kokouksen tulisi päättää rahasto-osuuksien siirrosta vähintään kahden kolmasosan ääntenemmistöllä. Rahaston kokouksen päätös korvaisi pykälän 3 momentin mukaisen siirtyvien henkilöiden kahden kolmasosan kannatuksen. Jos rahastolla on valtuusto, päätös tehtäisiin valtuuston kokouksessa.

54 §. *Varojen siirtäminen.* Pykälän 2 momentissa säädetään siitä, miten yritysjärjestelytilanteessa rahasto-osuudet on suoritettava niille siirtyville henkilöille, jotka äänestyksessä ovat vastustaneet rahasto-osuuksien siirtoa toiseen rahastoon. Selvyyden vuoksi momentin alkuun ehdotetaan lisättäväksi viittaus uuteen 53 §:n 4 momenttiin. Oikeutta rahasto-osuuksien nostamiseen ei kuitenkaan olisi, jos rahaston jakautuminen tai sulautuminen tapahtuu saman konsernin sisällä.

60 a §. *Tietojenantovelvollisuus.* Pykälässä säädetään yrityksen velvollisuudesta antaa rahastolle kaikki ne tiedot, joita tarvitaan rahaston perustamiseen, jäsenrekisterin ylläpitämiseen, rahasto-osuuksien laskentaan ja maksamiseen sekä rahaston muuhun hallintointiin. Jos rahaston jäsenenä on ulkomaisen yrityksen työntekijöitä, suomalainen emoyritys tai suomessa rekisteröity sivuliike ovat velvollisia huolehtimaan siitä, että rahasto saa tarvitsemansa tiedot. Pykälän loppuun ehdotetaan lisättäväksi säännös, jossa

14 a §:n mukaan rahastoon liittyneiden jäsenten osalta tietojenantovelvollisuus säädettäisiin heidän työnantajilleen. Säännös on tarpeen, koska näiden jäsenten työnantajayritykset eivät ole mukana rahastossa, eikä pykälässä säädetty tietojenantovelvollisuus muutoin niitä koskisi. Pykälän alkuun ehdotetaan lisättäväksi virasto, joka myös on tietojenantovelvollinen rahastolle. Kun lain soveltamisalaa aikanaan laajennettiin valtion virastoihin, virasto-sana on epähuomiossa jäänyt lisäämättä pykälään.

2. Voimaantulo

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun se on hyväksytty ja vahvistettu. Jotta uutta 14 a §:ää voitaisiin ryhtyä soveltamaan mahdollisimman pian, ehdotetaan lain voimaantulosäännökseen otettavaksi maininta, että jo vuodelta 2004 maksettava voittopalkkio voitaisiin siirtää rahastoon ja liittää jäsenen rahasto-osuuteen edellyttäen, että tarvittavat sääntömuutokset on tehty vuoden 2004 puolella ja että jäsenyys sääntöjen mukaan alkaa viimeistään vuoden 2005 alussa. Koska sääntömuutokset tulevat voimaan vasta kun ne on rekisteröity, tulisi myös rekisteröinnin tapahtua vuoden 2004 puolella.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

henkilöstörahastolain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 15 päivänä syyskuuta 1989 annetun henkilöstörahastolain (814/1989) 3 §:n 1 momentti, 5 §:n 1 momentti, 7 §:n 3 momentti, 13 §:n 3 momentti, 18 §, 27 §:n 1 momentti, 54 §:n 2 momentti ja 60 a §,

sellaisina kuin niistä ovat 3 §:n 1 momentti ja 7 §:n 3 momentti laissa 344/1999, 5 §:n 1 momentti, 27 §:n 1 momentti ja 60 a § laissa 499/2002, sekä 18 § laissa 1145/1999, sekä

lisätään lakiin uusi 14 a §, 15 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi mainitussa laissa 344/1999, uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2 momentti siirtyy 3 momentiksi, 17 §:ään uusi 2 momentti ja 53 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi viimeksi mainitussa laissa, uusi 4 momentti seuraavasti:

3 §

Jäsenet ja oikeuskelpoisuus

Henkilöstörahastoon kuuluu yrityksen tai viraston koko henkilöstö, jollei 14 §:stä muuta johdu. Rahastoon voi liittyä jäseniksi myös 14 a §:ssä tarkoitettuja samaan konserniin kuuluvan yrityksen työntekijöitä. Henkilöstörahaston jäsenet eivät vastaa henkilökohtaisesti rahaston velvoitteista, eikä jäsenyyteen saada liittää henkilökohtaisia velvoitteita.

konserniin. Tällaiseen konsernirahastoon voi kuulua myös ulkomaisen tytäryrityksen henkilöstö, edellyttäen että sen emoyritys on suomalainen. Myös ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen henkilöstö voi perustaa oman henkilöstörahaston taikka se voi kuulua suomalaisen yrityksen henkilöstön kanssa yhteiseen henkilöstörahastoon, edellyttäen että yritykset kuuluvat samaan konserniin ja niiden henkilöstö saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin. Mitä jäljempänä säädetään yrityksen henkilöstöstä, sovelletaan vastaavasti tässä tarkoitettuihin tulosyksiköihin, konserneihin ja sivuliikkeisiin kuuluvaan henkilöstöön.

5 §

Perustamisedellytykset

Yritykseen tai virastoon, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 30 henkilöä, voidaan perustaa henkilöstörahasto siten kuin tässä laissa säädetään. Rahasto voidaan perustaa myös tällaisen yrityksen tai viraston tulossikköön, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 10 henkilöä. Kahteen tai useampaan yritykseen voidaan perustaa yhteinen henkilöstörahasto vain, jos yritykset kuuluvat samaan

7 §

Yrityksen tai viraston päätökset

Voittopalkkioerän määräytymisperusteista tai niiden muutoksista yrityksen tai viraston on päätettävä ennen sen ajanjakson alkua, jolta voittopalkkioerä suoritetaan. Erityisesti syystä yritys tai virasto voi pidentää tuota

aikaa kahdella kuukaudella. Voittopalkkioerän määräytymisperusteita koskeva asia on ennen päätöstä käsiteltävä 6 §:ssä säädetyllä tavalla.

13 §

Muut ilmoitukset

Rahaston on ilmoitettava työministeriölle myös voittopalkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista. Jos rahastossa on jäsenenä lain 14 a §:n mukaan rahastoon liittyneitä henkilöitä, rahaston tulee myös näiden osalta esittää selvitys, että rahastoon siirrettäväksi tarkoitetun voittopalkkion määräysperusteet täyttävät lain 2 §:n 2 momentin vaatimukset.

14 a §

Oikeus liittyä rahaston jäseneksi

Rahaston säännöissä voidaan määrätä, että samaan konserniin ja saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvien yritysten työntekijöillä on oikeus liittyä konsernin piirissä toimivan rahaston jäseniksi, jos kyseiset yritykset rahaston sääntöjen mukaan voisivat olla mukana rahastossa. Liittymisoikeutta ei kuitenkaan ole, jos rahaston jäsenistä vähintään 50 prosenttia on tämän pykälän perusteella rahastoon liittyneitä. Liittymisen tarkemmista ehdoista ja menettelytavoista määrätään rahaston säännöissä.

Liittyneillä jäsenillä on rahastossa samat oikeudet ja velvollisuudet kuin muillakin jäsenillä.

15 §

Jäsenyyden alkaminen ja päättyminen

Rahastoon 14 a §:n mukaan liittyvien työntekijöiden jäsenyys alkaa liittymistä seuraavan tilikauden alusta. Säännöissä voidaan määrätä muusta ajankohdasta. Jäsenyys alkaa kuitenkin viimeistään rahastoon liittymistä seuraavan konsernin toisen tilikauden alusta.

17 §

Rahasto-osuudet

Rahastoon 14 a §:n mukaan liittyneiden jäsenten tämän lain mukaisesti määräytyneet voittopalkkio-osuudet liitetään, jollei 18 §:stä muuta johdu, heidän rahasto-osuuksiinsa. Rahaston tehtävänä on ilmoittaa liittyneiden jäsenten nimet heidän työnantajayrityksilleen, joiden tulee maksaa edellä mainitut voittopalkkio-osuudet rahastoon. Rahasto-osuuksiin sovelletaan tämän lain säännöksiä.

18 §

Yhteispääoma

Henkilöstörahaston säännöissä voidaan määrätä, että osa rahaston vastaanottamista voittopalkkioeristä ja rahaston ylijäämä tai sen osa voidaan siirtää rahaston yhteispääomaan, jota rahasto käyttää jäsentensä koulutukseen ja muuhun jäseniä yhteisesti hyödyttävään tarkoitukseen. Yhteispääomasiirto koskee myös rahastoon 14 a §:n mukaan liittyneiden voittopalkkio-osuuksia. Jos jäsen käyttää hänelle kuuluvaa 17 a §:ssä säädettyä oikeutta nostaa osuutensa voittopalkkioerään käteisenä, voidaan rahaston säännöissä rajoittaa tällaisen jäsenen oikeutta käyttää hyväkseen yhteispääomalla hankittuja jäsenetuja.

27 §

Osuuden suorittaminen työsuhteen ja virkasuhteen päätyttyä

Riippumatta siitä, mitä säännöissä määrätään rahasto-osuuden nostamisesta, osuus on suoritettava neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonnäärityspäivästä luettuna siitä:

1) kun työsuhteen tai virkasuhteen päättymisestä on kulunut yksi yrityksen tai viraston täysi tilikausi jäsenen irtisanottua työsopimuksensa tai virkasuhteensa taikka työnantajan irtisanottua tai purettua jäsenen työsopimuksen tai virkasuhteen työntekijän tai virkamiehen menettelystä johtuvasta syystä;

2) kun jäsenen työsuhde tai virkasuhde on päättynyt muusta kuin 1 kohdassa tarkoitusta syystä tai jäsen on kuollut;

3) kun ulkomaisen tytäryrityksen palveluksessa ulkomailla työskennelleen jäsenen työsuhde on päättynyt; tai

4) kun 14 a §:n mukaan rahastoon liittynyt jäsen ei enää kuulu sellaisen voittopalkkiojärjestelmän piiriin, josta voitaisiin siirtää voittopalkkio-osuuksia hänen rahasto-osuuteensa.

53 §

Päätös rahasto-osuuksien siirtämisestä

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

54 §

Varojen siirtäminen

Jollei 53 §:n 4 momentista muuta johdu, niille siirtyville henkilöille, jotka ovat äänestyksessä vastustaneet rahasto-osuuksien siirtämistä, on suoritettava heidän rahasto-

osuutensa siten kuin 27 §:ssä säädetään. Vaatimus tästä on esitettävä rahaston hallitukselle 30 päivän kuluessa siitä, kun ehdotus rahasto-osuuksien siirtämisestä on äänestyksessä hyväksytty. Jollei vaatimusta tehdä määräajassa, tässä momentissa tarkoitettujen työntekijöiden rahasto-osuus siirretään uuteen rahastoon.

60 a §

Tietojenantovelvollisuus

Yritys tai virasto on velvollinen antamaan henkilöstörahastolle kaikki ne tiedot, joita tarvitaan rahaston perustamiseen, jäsenrekisterin ylläpitämiseen, rahasto-osuuksien laskentaan ja maksamiseen sekä rahaston muuhun hallinnointiin. Jos rahaston jäsenenä on 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia henkilöitä, suomalainen emoyritys ja Suomessa rekisteröity sivuliike ovat velvollisia huolehtimaan, että rahasto saa edellä tarkoitettut tiedot. Jos rahaston jäsenenä on 14 a §:n mukaan rahastoon liittyneitä henkilöitä, tietojenantovelvollisuus on näiden työnantajayrityksillä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Rahastoon 14 a §:n mukaan liittyneen jäsenen tämän lain mukaisesti määräytyneet voittopalkkio-osuus vuodelta 2004 voidaan siirtää rahastoon ja liittää hänen rahasto-osuuteensa, jos rahaston sääntöihin on tehty tarvittavat muutokset viimeistään 31 päivänä joulukuuta 2004 ja rahaston jäsenyys sääntöjen mukaan alkaa viimeistään 1 päivänä tammikuuta 2005.

Helsingissä 19 päivänä toukokuuta 2004

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Tarja Filatov*

*Liite
Rinnakkaistekstit*

Laki

henkilöstörahastolain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 15 päivänä syyskuuta 1989 annetun henkilöstörahastolain (814/1989) 3 §:n 1 momentti, 5 §:n 1 momentti, 7 §:n 3 momentti, 13 §:n 3 momentti, 18 §, 27 §:n 1 momentti, 54 §:n 2 momentti ja 60 a §,

sellaisina kuin niistä ovat 3 §:n 1 momentti ja 7 §:n 3 momentti laissa 344/1999, 5 §:n 1 momentti, 27 §:n 1 momentti ja 60 a § laissa 499/2002, sekä 18 § laissa 1145/1999, sekä

lisätään lakiin uusi 14 a §, 15 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi mainitussa laissa 344/1999, uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2 momentti siirtyy 3 momentiksi, 17 §:ään uusi 2 momentti ja 53 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi viimeksi mainitussa laissa, uusi 4 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

3 §

Jäsenet ja oikeuskelpoisuus

Henkilöstörahastoon kuuluu yrityksen tai viraston koko henkilöstö, jollei 14 §:stä muuta johdu. Henkilöstörahaston jäsenet eivät vastaa henkilökohtaisesti rahaston velvoitteista eikä jäsenyyteen saada liittää henkilökohtaisia velvoitteita.

5 §

Perustamisedellytykset

Yritykseen tai virastoon, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 30 henkilöä, voidaan perustaa henkilöstörahasto siten kuin tässä laissa säädetään. Rahasto voidaan perustaa myös tällaisen yrityksen tai viraston tulosyksikköön, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 10 henkilöä. Kahteen tai useampaan yritykseen voidaan perustaa yhteinen henkilöstörahasto vain, jos yritykset kuulu-

Ehdotus

3 §

Jäsenet ja oikeuskelpoisuus

Henkilöstörahastoon kuuluu yrityksen tai viraston koko henkilöstö, jollei 14 §:stä muuta johdu. *Rahastoon voi liittyä jäseniksi myös 14 a §:ssä tarkoitettuja samaan konserniin kuuluvan yrityksen työntekijöitä.* Henkilöstörahaston jäsenet eivät vastaa henkilökohtaisesti rahaston velvoitteista, eikä jäsenyyteen saada liittää henkilökohtaisia velvoitteita.

5 §

Perustamisedellytykset

Yritykseen tai virastoon, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 30 henkilöä, voidaan perustaa henkilöstörahasto siten kuin tässä laissa säädetään. Rahasto voidaan perustaa myös tällaisen yrityksen tai viraston tulosyksikköön, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 10 henkilöä. Kahteen tai useampaan yritykseen voidaan perustaa yhteinen henkilöstörahasto vain, jos yritykset kuulu-

vat samaan konserniin. Tällaiseen konserni-rahastoon voi kuulua myös ulkomaisen tytäryrityksen henkilöstö edellyttäen, että sen emoyritys on suomalainen. Myös ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen henkilöstö voi kuulua suomalaisen yrityksen henkilöstön kanssa yhteiseen henkilöstörahastoon edellyttäen, että yritykset kuuluvat samaan konserniin ja niiden henkilöstö saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin. Mitä jäljempänä säädetään yrityksen henkilöstöstä, sovelletaan vastaavasti tässä tarkoitettuihin tulosityksiköihin, konserneihin ja sivuliikkeisiin kuuluvaan henkilöstöön.

vat samaan konserniin. Tällaiseen konserni-rahastoon voi kuulua myös ulkomaisen tytäryrityksen henkilöstö, edellyttäen että sen emoyritys on suomalainen. Myös ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen henkilöstö voi perustaa oman henkilöstörahaston taikka se voi kuulua suomalaisen yrityksen henkilöstön kanssa yhteiseen henkilöstörahastoon, edellyttäen että yritykset kuuluvat samaan konserniin ja niiden henkilöstö saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin. Mitä jäljempänä säädetään yrityksen henkilöstöstä, sovelletaan vastaavasti tässä tarkoitettuihin tulosityksiköihin, konserneihin ja sivuliikkeisiin kuuluvaan henkilöstöön.

7 §

Yrityksen tai viraston päätökset

Voittopalkkioerän määräytymisperusteista tai niiden muutoksista yrityksen tai viraston on päätettävä ennen sen ajanjakson alkua, jolta voittopalkkioerä suoritetaan. Asia on ennen päätöstä käsiteltävä 6 §:ssä säädetyllä tavalla.

Voittopalkkioerän määräytymisperusteista tai niiden muutoksista yrityksen tai viraston on päätettävä ennen sen ajanjakson alkua, jolta voittopalkkioerä suoritetaan. *Erityisesti syystä yritys tai virasto voi pidentää tuota aikaa kahdella kuukaudella.* Voittopalkkioerän määräytymisperusteista koskeva asia on ennen päätöstä käsiteltävä 6 §:ssä säädetyllä tavalla.

13 §

Muut ilmoitukset

Rahaston on ilmoitettava työministeriölle myös voittopalkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista.

Rahaston on ilmoitettava työministeriölle myös voittopalkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista. *Jos rahastossa on jäsenenä lain 14 a §:n mukaan rahastoon liittyneitä henkilöitä, rahaston tulee myös näiden osalta esittää selvitys, että rahastoon siirrettäväksi tarkoitetun voittopalkkion määräysperusteet täyttävät lain 2 §:n 2 momentin vaatimukset.*

14 a §

Oikeus liittyä rahaston jäseneksi

Rahaston säännöissä voidaan määrätä, että samaan konserniin ja saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvien yritysten työntekijöillä on oikeus liittyä konsernin piirissä toimivan rahaston jäseniksi, jos kyseiset yritykset rahaston sääntöjen mukaan voisivat olla mukana rahastossa. Liittymisoikeutta ei kuitenkaan ole, jos rahaston jäsenistä vähintään 50 prosenttia on tämän pykälän perusteella rahastoon liittyneitä. Liittymisen tarkemmista ehdoista ja menettelytavoista määrätään rahaston säännöissä.

Liittyneillä jäsenillä on rahastossa samat oikeudet ja velvollisuudet kuin muillakin jäsenillä.

15 §

Jäsenyyden alkaminen ja päättyminen

Rahastoon 14 a §:n mukaan liittyvien työntekijöiden jäsenyys alkaa liittymistä seuraavan tilikauden alusta. Säännöissä voidaan määrätä muusta ajankohdasta. Jäsenyys alkaa kuitenkin viimeistään rahastoon liittymistä seuraavan konsernin toisen tilikauden alusta.

17 §

Rahasto-osuudet

Rahastoon 14 a §:n mukaan liittyneiden jäsenten tämän lain mukaisesti määräytyneet voittopalkkio-osuudet liitetään, jollei 18 §:stä muuta johdu, heidän rahasto-osuuksiinsa. Rahaston tehtävänä on ilmoittaa liittyneiden jäsenten nimet heidän työnantajayrityksilleen, joiden tulee maksaa edellä mainitut voittopalkkio-osuudet rahastoon. Rahasto-osuuksiin sovelletaan tämän lain säännöksiä.

18 §

Yhteispääoma

Henkilöstörahaston säännöissä voidaan määrätä, että osa rahaston vastaanottamista voittopalkkioeristä ja rahaston ylijäämä tai sen osa voidaan siirtää rahaston yhteispääomaan, jota rahasto käyttää jäsentensä koulutukseen ja muuhun jäseniä yhteisesti hyödyttävään tarkoitukseen. Jos jäsen käyttää hänelle kuuluvaa 17 a §:ssä säädettyä oikeutta nostaa osuutensa voittopalkkioerään käteisenä, voidaan rahaston säännöissä rajoittaa tällaisen jäsenen oikeutta käyttää hyväkseen yhteispääomalla hankittuja jäsenetuja.

27 §

Osuuden suorittaminen työsuhteen päätyttyä

Riippumatta siitä, mitä rahasto-osuuden nostamisesta on säännöissä määrätty, osuus on suoritettava neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonmäärityspäivästä luettuna siitä:

1) kun työsuhteen tai virkasuhteen päättymisestä on kulunut yksi yrityksen tai viraston täysi tilikausi jäsenen irtisanottua työsopimuksensa tai virkasuhteensa tai työnantajan irtisanottua tai purettua jäsenen työsopimuksen tai virkasuhteen työntekijän tai virkamiehen menettelystä johtuvasta syystä;

2) kun jäsenen työsuhde tai virkasuhde on päättynyt muusta kuin 1 kohdassa mainitusta syystä tai jäsen on kuollut; *taikka*

3) kun ulkomaisen tytäryrityksen palveluksessa ulkomailla työskennelleen jäsenen työsuhde on päättynyt.

18 §

Yhteispääoma

Henkilöstörahaston säännöissä voidaan määrätä, että osa rahaston vastaanottamista voittopalkkioeristä ja rahaston ylijäämä tai sen osa voidaan siirtää rahaston yhteispääomaan, jota rahasto käyttää jäsentensä koulutukseen ja muuhun jäseniä yhteisesti hyödyttävään tarkoitukseen. *Yhteispääomasiiro koskee myös rahastoon 14 a §:n mukaan liittyneiden voittopalkkio-osuuksia.* Jos jäsen käyttää hänelle kuuluvaa 17 a §:ssä säädettyä oikeutta nostaa osuutensa voittopalkkioerään käteisenä, voidaan rahaston säännöissä rajoittaa tällaisen jäsenen oikeutta käyttää hyväkseen yhteispääomalla hankittuja jäsenetuja.

27 §

Osuuden suorittaminen työsuhteen ja virkasuhteen päätyttyä

Riippumatta siitä, mitä säännöissä määrätään rahasto-osuuden nostamisesta, osuus on suoritettava neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonmäärityspäivästä luettuna siitä:

1) kun työsuhteen tai virkasuhteen päättymisestä on kulunut yksi yrityksen tai viraston täysi tilikausi jäsenen irtisanottua työsopimuksensa tai virkasuhteensa *taikka* työnantajan irtisanottua tai purettua jäsenen työsopimuksen tai virkasuhteen työntekijän tai virkamiehen menettelystä johtuvasta syystä;

2) kun jäsenen työsuhde tai virkasuhde on päättynyt muusta kuin 1 kohdassa tarkoitetusta syystä tai jäsen on kuollut;

3) kun ulkomaisen tytäryrityksen palveluksessa ulkomailla työskennelleen jäsenen työsuhde on päättynyt; *tai*

4) *kun 14 a §:n mukaan rahastoon liittynyt jäsen ei enää kuulu sellaisen voittopalkkiojärjestelmän piiriin, josta voitaisiin siirtää voittopalkkio-osuuksia hänen rahasto-osuuteensa.*

53 §

Päätös rahasto-osuuksien siirtämisestä

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

54 §

Varojen siirtäminen

Niille siirtyville henkilöille, jotka ovat äänestyksessä vastustaneet rahasto-osuuksien siirtämistä, on suoritettava heidän rahasto-osuutensa siten kuin 27 §:ssä säädetään. Vaatimus tästä on esitettävä rahaston hallitukselle 30 päivän kuluessa siitä, kun ehdotus rahasto-osuuksien siirtämisestä on äänestyksessä hyväksytty, uhalla että heidänkin rahasto-osuutensa siirretään uuteen rahastoon.

Jollei 53 §:n 4 momentista muuta johdu, niille siirtyville henkilöille, jotka ovat äänestyksessä vastustaneet rahasto-osuuksien siirtämistä, on suoritettava heidän rahasto-osuutensa siten kuin 27 §:ssä säädetään. Vaatimus tästä on esitettävä rahaston hallitukselle 30 päivän kuluessa siitä, kun ehdotus rahasto-osuuksien siirtämisestä on äänestyksessä hyväksytty. Jollei vaatimusta tehdä määräajassa, tässä momentissa tarkoitettujen työntekijöiden rahasto-osuus siirretään uuteen rahastoon.

60 a §

Tietojenantovelvollisuus

Yritys on velvollinen antamaan henkilöstörahas-
tollle kaikki ne tiedot, joita tarvitaan rahaston perustamiseen, jäsenrekisterin ylläpitämiseen, rahasto-osuuksien laskentaan ja maksamiseen sekä rahaston muuhun hallintoon. Jos rahaston jäsenenä on 5 §:n 1 momentissa tarkoitettujen ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia henkilöitä, suomalainen emoyritys ja Suomessa rekisteröity

60 a §

Tietojenantovelvollisuus

Yritys tai virasto on velvollinen antamaan henkilöstörahas-
tollle kaikki ne tiedot, joita tarvitaan rahaston perustamiseen, jäsenrekisterin ylläpitämiseen, rahasto-osuuksien laskentaan ja maksamiseen sekä rahaston muuhun hallintoon. Jos rahaston jäsenenä on 5 §:n 1 momentissa tarkoitettujen ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia henkilöitä, suomalainen emoyritys ja Suomessa

sivuliike ovat velvollisia huolehtimaan, että rahasto saa edellä sanotut tiedot.

rekisteröity sivuliike ovat velvollisia huolehtimaan, että rahasto saa edellä tarkoitettut tiedot. *Jos rahaston jäsenenä on 14 a §:n mukaan rahastoon liittyneitä henkilöitä, tietojenantovelvollisuus on näiden työnantajayrityksillä.*

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 20 .*

Rahastoon 14 a §:n mukaan liittyneen jäsenen tämän lain mukaisesti määräytynyt voittopalkkio-osuus vuodelta 2004 voidaan siirtää rahastoon ja liittää hänen rahastoosuuteensa, jos rahaston sääntöihin on tehty tarvittavat muutokset viimeistään 31 päivänä joulukuuta 2004 ja rahaston jäsenyys sääntöjen mukaan alkaa viimeistään 1 päivänä tammikuuta 2005.
