

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työttömyys-  
etuuksien rahoituksesta annetun lain muuttamisesta**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan työttömyysetuuk-  
sen rahoituksesta annettua lakia muutettavaksi  
siten, että laissa määriteltäisiin palkansaajan  
työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva  
työtulo ja työnantajan työttömyysvakuutus-  
maksun perusteena olevaan palkkasummaan  
luettavat työtulot.

Työttömyysvakuutusmaksut peritään työn-

antajan tapaturmavakuutusmaksun yhteydes-  
sä. Työttömyysvakuutusmaksujen perusteena  
käytettävä työtulo olisi yhdenmukainen tapa-  
turmavakuutusmaksujen perusteena käytettä-  
väksi esitetyn työtulon kanssa.

Laki ehdotetaan tulemaan voimaan 1 päi-  
vänä tammikuuta 2006.

## YLEISPERUSTELUT

### 1. Nykytila

Työttömyysvakuutusmaksuvelvollisuus on sidottu tapaturmavakuutusvelvollisuuteen. Työttömyysetuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998), jäljempänä rahoituslaki, 12 §:n mukaan työnantaja, joka tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan on velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työnantajan työttömyysvakuutusmaksun. Velvollisuus työnantajan työttömyysvakuutusmaksun maksamiseen on soveltuvin osin myös valtion liikelaitoksella, johon sovelletaan valtion liikelaitoksista annettua lakia (1185/2002). Työnantajan tapaturmavakuutus kattaa kaikki työnantajaan työsuhteessa olevat työntekijät. Pykälän 2 momentissa luetellaan henkilöt, joista työnantajalla ei kuitenkaan ole työttömyysvakuutusmaksuvelvollisuutta.

Rahoituslain 15 §:n mukaan työ- tai virkasuhteessa tai muussa palvelussuhteessa olevat henkilöt, joita koskee työnantajan järjestämä pakollinen tai valtion virkamiesten tapaturmakorvauksesta annetun lain (449/1990) nojalla määräytyvä tapaturmavakuutuslaissa tarkoitettu tapaturmasuoja, ovat velvolliset suorittamaan palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun. Pykälän 2 momentissa luetellaan henkilöt, joilla ei ole vakuutusmaksuvelvollisuutta.

Rahoituslain 19 §:ssa määritellään työnantajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevaksi tuloksi se palkkasumma, jonka mukaan työnantajan tapaturmavakuutusmaksu määräytyy. Valtion liikelaitoksen työttömyysvakuutusmaksu määrätään liikelaitoksen maksamien ennakonperintälain (1118/1996) 13 §:ssä tarkoitettujen palkkojen määrän perusteella.

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva tulo määritellään rahoituslain 19 a §:ssä. Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevana palkkana pidetään työ- tai virkasuhteessa tai muussa palvelusuhteessa saatua palkkaa tai muuta

vastiketta, joka on maksettu korvauksena työstä. Ulkomaantyössä palkkana pidetään sitä palkkaa, jota vastaavasta työstä Suomessa olisi maksettava, tai palkkaa, jonka muutoin voidaan katsoa vastaavan sanottua työtä. Työnantajan yhteydessä toimivan sairauskassan maksamasta täydennyspäivärahasta ei pykälän 3 momentin mukaan pidetä palkansaajan työttömyysvakuutusmaksua.

Rahoituslain 20 §:n mukaan työnantaja pidättää palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun sellaiselta työntekijältä, jota koskee lakisääteinen tapaturmavakuutusuoja, jokaisen palkanmaksun yhteydessä. Rahoituslain 21 §:ssä säädetään maksujen perinnästä ja tilityksestä. Tapaturmavakuutuslain 29 §:ssä tarkoitettujen vakuutuslaitokset perivät työnantajalta työnantajan työttömyysvakuutusmaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun sen palkkasumman perusteella, jonka mukaan työnantajan tapaturmavakuutusmaksu määräytyy. Palkkasummaan ei kuitenkaan lueta palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun osalta maksuvelvollisuudesta vapautettujen palkkoja. Työnantaja vastaa vakuutuslaitokselle myös palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun suorittamisesta.

### 2. Nykytilan arviointi ja ehdotetut muutokset

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva tulo määriteltiin aikoinaan yhtenevästi tapaturmavakuutusmaksun perusteena olevaan palkkasummaan luettavista työansioista annetun valtioneuvoston asetuksen (1145/2004) kanssa. Tämä puolestaan säädettiin vastaamaan vähäisin poikkeuksin työeläkejärjestelmän työansiosäännöksiä.

Työntekijäin eläkelaiissa työansioita koskevia säännöksiä on selkeytetty vuoden 2005 alusta voimaan tulleella lainmuutoksella (885/2004). Hallituksen esityksessä työntekijäin eläkelaiiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 45/2005 vp) on eläkkeen perusteena olevan palkan käsitettä esitetty tarkistetta-

vaksi sellaisten tulospalkkioiden osalta, joihin työntekijän työpanoksella ei ole vaikutusta.

Sairausvakuutuksen rahoitusta koskevassa hallituksen esityksessä (HE 68/2005 vp) on päivärahamaksun perusteeksi tuleva palkka ehdotettu määriteltäväksi siten, että se asiallisesti vastaisi työeläkevakuutusmaksujen perusteena käytettävää tulokäsitettä. Sairausvakuutuksen rahoitusta koskevan esityksen yhteydessä ehdotetaan muutettavaksi myös kansaneläkemaksun perusteena olevaa palkkakäsitettä vastaamaan työnantajan sairausvakuutusmaksun ja uuden sairausvakuutuksen päivärahamaksun perusteeksi ehdotettua palkkakäsitettä.

Hallituksen esityksessä tapaturmavakuutuslain muuttamisesta (HE 204/2005 vp) on muun muassa ehdotettu tapaturmavakuutuksen palkkakäsitteen yhdenmukaistamista TEL:n 7 §:n kanssa ottaen huomioon työntekijäin eläkelakiin ehdotetut tarkistukset.

Eri sosiaalivakuutusjärjestelmien palkkakäsitteen erot vaikeuttavat sosiaalivakuutusmaksuista huolehtivan työnantajan palkkakirjanpitoa. Erot eivät ole myöskään tarkoituksenmukaisia järjestelmien rahoituksen selkeyden kannalta. Koska työttömyysvakuutusmaksut peritään työnantajan tapaturmavakuutusmaksun yhteydessä, olisi erityisen tärkeää, että maksujen perusteena olisi sama työtulo. Esityksessä ehdotetaan työttömyysetuuksien rahoituksesta annettua lakia muutettavaksi siten, että laissa määriteltäisiin maksujen perusteena oleva työtulo. Se määriteltäisiin yhdenmukaisesti tapaturmavakuutusmaksujen perusteena käytettäväksi esitetyn työtulon kanssa.

### **3. Esityksen vaikutukset**

Vakuutusmaksun perusteena olevan työnansion käsitteen yhdenmukaistaminen tapaturmavakuutuksen ja työeläkejärjestelmän kanssa yksinkertaistaa työnantajan palkkakirjanpitoa. Se myös selkeyttää eri järjestelmien rahoitusta. Työansiökäsitteen yhdenmukaistamisella ei ole olennaisia taloudellisia vaikutuksia, koska eroavuudet eri järjestelmien kesken ovat tällä hetkelläkin taloudelliselta merkitykseltään vähäiset.

### **4. Asian valmistelu**

Esitys on valmisteltu yhteistyössä keskeisten työmarkkinajärjestöjen kanssa. Valmistelun yhteydessä on kuultu työttömyysvakuutusrahastoa ja tapaturmavakuutuslaitosten liittoa.

### **5. Riippuvaisuus muista esityksistä**

Esityksessä ehdotettu työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva työtulo on yhteneväinen tapaturmavakuutuksen perusteena käytettävän työtulon kanssa, jota koskeva tapaturmavakuutuslain muutos ehdotus on eduskunnan käsiteltävänä (HE 204/2005 vp). Esityksessä on otettu huomioon myös hallituksen työeläkejärjestelmän työansiota koskeviin säännöksiin ehdottamat tarkistukset, jotka sisältyvät eduskunnan käsiteltävänä olevaan hallituksen esitykseen työntekijäin eläkelain ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 45/2005 vp).

## YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

### 1. Lakiehdotuksen perustelut

**19 §.** Voimassa olevassa laissa määritellään ensin 19 §:ssä työntäjän työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva tulo ja 19 a §:ssä palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva tulo. Ehdotuksessa määriteltäisiin ensin mikä on maksun perusteena olevaa palkkaa eli mikä on palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun peruste. Sen jälkeen työntäjän maksu määriteltäisiin näiden palkkojen summana.

Rahoituslain 19 §:ssä määritellään palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevat työansiot. Se vastaisi täysin tapaturmavakuutuksen työansioikäsitettä. Vakuutusmaksun perusteena olevana työansiona pidetään palkkaa, tulospalkkiota tai muuta vastiketta, joka on maksettu tai sovittu maksettavaksi korvauksena työstä.

Työansioihin luettaisiin siten peruspalkka, joka voi määräytyä ajan tai työsuorituksen tai molempien perusteella, ja erilaiset palkan lisät ja korotukset. Työstä maksettuna palkkana pidettäisiin nykykäytännön mukaisesti vuosilomapalkkaa sekä lomaltapaluurahaa, lomarahaa tai muuta sitä vastaavaa etuutta samoin kuin työsuhteen päättyessä maksettavaa lomakorvausta. Työstä maksettavana vastikkeena pidetään vakiintuneen soveltamiskäytännön mukaan myös luontoisetuja.

Viime vuosina perinteisen aika- tai suorituspalkan rinnalle on tullut enenevässä määrin erilaisia tulospalkkioita. Tulospalkkiolla tarkoitetaan palkkiota, jonka suuruus määräytyy työntekijän, työntekijäryhmän, työyksikön tai jopa koko yrityksen tuloksen perusteella. Työntekijä voi työpanoksellaan vaikuttaa tulospalkkion suuruuteen, joten palkkio on selkeästi vastiketta työntekijän tekemästä työstä. Tulospalkkio voidaan maksaa muutoinkin kuin rahasuorituksena. Silloin kun tulospalkkiojärjestelmän perusteella annetaan työntekijälle vastikkeetta osakkeita, puhutaan osakepalkkiosta. Tällainen palkkio luetaan työansioihin riippumatta siitä, missä

muodossa se maksetaan. Tulospalkkausta ovat esimerkiksi ryhmätasolla maksettava bonus, yrityksen vuosivoiton perusteella määräytyvä tantiemi sekä tuotantopalkkio ja tuotantolisä. Lisäksi työntäjä voi täydentää aika- ja suorituspalkkoja tulospalkkiolla tai tulospalkkiolisällä, jotka yleensä ovat ryhmäpalkkaa ja joiden käyttämisestä, sisällöstä ja rakenteesta päättää yrityksen johto. Tällaiset tulospalkkioerät luettaisiin myös työansioon.

Työansioihin luettaisiin myös työstä maksettavaksi sovittu palkka, joka työntäjän maksukyvyttömyyden vuoksi on jäänyt saamatta, jos siitä on saatu luotettava näyttö esimerkiksi konkurssituomiosta. Tällainen vastike katsotaan työansioon kuuluvaksi myös silloin, kun sen suorittaa työntekijälle työntäjän sijasta palkkaturvallaissa (866/1998) tarkoitettu palkkaturvasta huolehtiva viranomainen tai muu maksaja (sijaismaksaja).

Työansioon luetaan työstä suoritettava vastike, joka on sovittu osaksi tai kokonaan hyvitetäväksi yleisöltä saatavilla palvelurahoilla tai vapaaehtoisilla lahjoilla. Työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevaan palkkaan luettaisiin myös vakuutuskassalaisissa (1164/1992) tarkoitettuna sairauskassan maksama päiväraha, jota työntekijä saa laissa säädetyn tai työehto- tai muussa sopimuksessa sovitun palkan sijasta. Täydennyspäiväraha luettaisiin työansioihin. Jos osa päivärahasta maksetaan sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana ja osa täydennyspäivärahana, vain täydennyspäivärahan maksettu osuus luetaan työansioihin. Sairauskassa voi suorittaa työntekijälle myös lisäpäivärahaa. Lisäpäiväraha on etuus, jota maksetaan sen jälkeen, kun jäsenen työehtosopimuksen mukainen oikeus sairausajan palkkaan tai täydennyspäivärahaan on päättynyt. Lisäpäiväraha ei ole vastiketta työstä, vaan vakuutuskorvaus.

Palkkaan luettaisiin myös työstä maksettava vastike, joka on sovittu hyvitetäväksi las-

ten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain (1128/1996) mukaisella yksityisen hoidon tuella tai vastaavalla muulla valtion tai kunnan maksamalla tuella. Lapsen kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain mukaan lapsen hoidon järjestämiseksi yksityisessä päivähoitossa maksetaan yksityisen hoidon tukea suoraan vanhemman valitsemalle yksityisen päivähoiton tuottajalle. Tukeen voi kuulua hoitoraha ja tulosidonnainen hoitolisä Lisäksi kunta voi päättää, että hoitorahaa tai hoitolisää maksetaan korotettuna (kunnallinen lisä). Yksityisen hoidon tukea voidaan siitä annetun hallituksen esityksen (HE 208/1966) mukaan pitää perheen hoidon tuottajalle maksamana työsopimuslain tarkoittamana palkkana, jonka teknisluonteinen maksatus tapahtuu Kansaneläkelaitoksen kautta.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan esimerkinomaista luetteloa eristä, jotka ei oteta huomioon palkkasumman luettavana työansiona. Työansioon ei luettaisi sellaisia etuja tai suorituksia, jotka saadaan työsuhteen perusteella, mutta muuten kuin varsinaisena työstä sovituna vastikkeena. Siten työansioihin ei luettaisi työnantajalta saatua henkilökuntaetua. Henkilökuntaedulla tarkoitetaan työnantajan työntekijöilleen muussa muodossa kuin rahana antamia, yleensä jatkuviksi tarkoitettuja etuuksia, jotka yleensä eivät ole työsuhteen ehtoja. Koska nämä edut eivät ole palkkaan rinnastettavia luontoisetuja, niiden raha-arvo ei ole vahvistettu verohallituksen vuosittain antamassa luontoisetupäätöksessä. Henkilökuntaetu on kollektiivinen etuus. Silloin, kun vastaavanlainen etu on annettu vain tietyille henkilöille yrityksessä, kyseessä ei olisi henkilökuntaetu, vaan kyse olisi työstä maksettavasta vastikkeesta ja siten työansioihin luettavasta erästä. Jos työnantaja ottaa työntekijälleen yksilöllisen eläkevakuutuksen, luetaan työnantajan maksamat vakuutusmaksut työansioksi siltä osin kuin ne katsotaan verotuksessa työntekijän veronalaiseksi ansiotuloksi.

Työansioihin luettavana vastikkeena ei pidettäisi korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta. Työansioon ei luettaisi myöskään työsuhteeseen perustuvaa oikeutta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää hintaa alempaan hintaan, jos etu on hen-

kilöstön enemmistön käytössä. Niissä tilanteissa, joissa oikeus merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää hintaa alempaan hintaan on rajattu koskemaan vain tiettyjä henkilöitä, etua voidaan pitää vastikkeena työstä.

Työansioihin ei luettaisi momentin 4 kohdan mukaan tuloverolain (1535/1992) 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista suoritusta, joka pääosin määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella. Optiojärjestelmät perustuvat osakkeenomistajien päätöksiin, eivät yritysjohdon määrittelemiin palkkausjärjestelmiin. Olennaista sille on, että työntekijän optio-oikeuden perusteella saaman hyödyn arvo ei ole siitä sovittaessa palkan tavoin selvästi arvioitavissa, eikä työntekijä voi omalla työpanoksellaan välittömästi vaikuttaa sen arvoon.

Kun kyseessä on yritys, jonka osakkeet ovat julkisen noteerauksen kohteena, optiojärjestelmistä mahdollisesti tuleva hyöty perustuu yrityksen osakkeen arvon muutokseen. Myös sellaisissa yrityksissä, joiden osakkeita ei noteerata pörssissä tai muussa julkisessa markkinapaikassa, voi olla käytössä työsuhdeoptiojärjestelmiä tai niihin rinnastettavia kannustinjärjestelmiä. Myöskään tällaisissa yrityksissä ei optioista saatavan mahdollisen edun voida katsoa olevan niin kiinteästi sidoksissa yrityksen työntekijöiden työpanokseen, että etua tulisi lukea työansioon. Myös julkisesti noteeraamattomien osakkeiden arvonnousuun voivat vaikuttaa monet seikat, jotka ovat riippumattomia yrityksen työntekijöiden työsuorituksista, joten noteeraamattomien osakkeiden arvonnousun perusteella maksettuja suorituksia on arvioitava samalla tavalla kuin pörssiosakkeisiin perustuvia työsuhdeoptioita, vaikka edun arvo verotuksessa määriteltäisiin yrityksen osakkeen matemaattisen arvon perusteella.

Työansioihin ei lueta myöskään muuta suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon perusteella. Tällaisilla muilla suorituksilla tarkoitetaan esimerkiksi niin kutsuttuja synteettisiä optioita. Tällainen palkitsemisjärjestelmä perustuu tiettyyn määrään yhtiön kuvitteellisia (synteettisiä) osakkeita, joiden kurssi seuraa todellisen, pörssinoteeratun osakkeen kurssia tai muulla tavalla määritel-

tyä osakkeen käypää arvoa. Synteettinen optiojärjestelmä on pitkälti samanlainen kuin työsuhdeoptioihin perustuva palkitsemisjärjestelmä, joten myöskään sen perusteella saatu suoritus ei ehdotuksen mukaan tulisi luettavaksi työansioihin. Säännöksellä rajataisiin työansion ulkopuolelle myös sellaiset sekamuotoisten kannustinjärjestelmien perusteella maksetut suoritukset, joiden suuruus määräytyy osittain yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella ja osittain esimerkiksi yrityksen tuloksen tai liikevaihdon perusteella, jos työntekijän saamaan etuun voidaan arvioida olennaisesti vaikuttaneen yhtiön osakkeen arvossa tapahtuneet muutokset ja jos muulla perusteella saatua etua ei voida erottaa arvonmuutokseen perustuvasta edusta.

Työntekijälle annettavan suorituksen arvo voi määräytyä osakemarkkinoilla myös muissa kuin pykälän 2 momentin 4 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa. On johdonmukaista, ettei muitakaan tällaisia palkitsemismuotoja lueta työansioon. Sen vuoksi pykälän 2 momentin 5 kohdan mukaan työansioihin ei lueta palkkiota, joka annetaan työnantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvan muun yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa arvopaperipörssissä noteerattuina osakkeina, edellyttäen, että saatavan edun arvo riippuu yhtiön osakkeen arvon kehityksestä palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana. Vastaavasti myöskään sijoitustalletuksina tai muulla vastaavalla tavalla annettua palkkiota ei lueta työansioon, jos saatavan edun arvo määräytyy työnantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen osakkeen arvon muutoksen perusteella vähintään vuoden mittaisena aikana. Pykälässä ehdotettu osakepalkkiojärjestelmä voidaan toteuttaa esimerkiksi niin, että työntekijälle annettavien osakkeiden lukumäärä määräytyy sen perusteella, täyttyvätkö osakkeiden lupaamisen yhteydessä määritellyt yrityksen tulostavoitteet ennalta määritellyn kannuste- tai muun jakson aikana. Osakkeiden arvo puolestaan määräytyy palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana yhtiön osakkeiden kurssin kehityksen perusteella. Ehdotettu kohta koskee myös konsernia vastaavaa muuta taloudellista yhteenliittymää, joka ei ole oikeudelliselta muodoltaan kon-

serni, mutta joka muodostaa taloudellisilta sidoksiltaan konserniin verrattavan taloudellisen kokonaisuuden.

Vähintään vuoden mittainen odotusaika palkkion lupaamisen ja sen antamisen välillä aikaansaa sen, ettei saatavan edun lopullinen arvo ole määriteltävissä palkkion lupaamishetkellä. Koska saatavan edun lopullinen arvo määräytyy lupaamishetken jälkeen yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella, työntekijän työpanoksella ei voida katsoa olevan välitöntä vaikutusta saatavan edun määrään.

Ehdotuksessa tarkoitettussa osakepalkkiojärjestelmässä osa osakkeina maksettavasta palkkiosta voidaan maksaa osakkeiden sijasta käteisenä verojen maksamista varten. Lisäksi palkkio voidaan maksaa osakkeiden sijasta kokonaan tai osaksi rahana myös silloin, kun tarvittavia osakkeita ei voidakaan luovuttaa kaikille kohderyhmään kuuluville työntekijöille. Edellytyksenä sille, ettei rahana maksettavaa palkkiota pidetä työansioon luettavana ansiona on, ettei 5 kohdassa tarkoitettua palkkiojärjestelmän tosiasiallinen luonne muutu sen takia, että palkkio maksetaan osakkeiden sijasta rahana.

Työansioon ei momentin 6—8 kohtien mukaan luettaisi työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta siltä osin kuin se on verovapaa, työsopimuslaisissa tarkoitettua odotusajan palkkaa tai työsopimuksen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta Työsopimuslain mukaan työnantaja voidaan määrätä maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat keskenään sopia työsuhteen päättämisestä ja sen johdosta työntekijälle maksettavasta korvauksesta. Kyseiset erät eivät ole vastiketta tehdystä työstä, vaan korvauksia kustannuksista tai vahingosta. Odotusajan palkka on koron luonteinen suoritus, jota työntekijällä on oikeus saada, jos hänen palkkansa maksu tai muu työsuhteesta johtuvan saatavan suoritus viivästyy työsuhteen päättyessä.

Henkilöstörahasolaki (814/1989) on tullut voimaan 1 päivänä tammikuuta 1990. Lakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 41/1989 vp) todetaan, ettei rahaston suorituksista jäsenilleen tulisi periä sosiaaliturva- eikä TEL-maksuja. Käytännössä henkilöstöra-

haston jäsenilleen suorittamia eräiä ei olekaan luettu työansioihin edellä mainitussa hallituksen esityksessä otetun kannan takia.

Henkilöstörahaslakia on muutettu vuoden 2000 (1145/1999) alusta lukien siten, että henkilöstörahasaston jäsenellä on oikeus nostaa osuutensa voittopalkkioerään käteisenä, mikäli yrityksen tai viraston käyttönottama voittopalkkiojärjestelmä sen sallii. Muutosta koskevassa hallituksen esityksessä (HE 126/1999 vp) todetaan, että kun käteisenä maksettavat voittopalkkio-osuudet eivät tule rahastoon, niihin ei liittyisi myöskään samoja verotuksellisia ja muita erityisesti työnantajamaksuihin sovellettavia poikkeuksia, joita rahaston kautta maksettaviin voittopalkkioihin liittyy. Lisäksi esityksessä todetaan, ettei työnantajalle saisi aiheutua lisäkustannuksia käteisenä voittopalkkio-osuutensa nostavien jäsenten osuuksien maksamisesta. Sen vuoksi lain 17 a §:n 1 momentissa todetaankin, että käteisenä nostettavan voittopalkkio-osuuden määrä ennen ennakonpidätyksen toimittamista on yhdessä sen perusteella määräytyvien sosiaalivakuutusmaksujen kanssa jäsenen sääntöjen mukaan määräytyvän voittopalkkio-osuuden suuruisen.

Henkilöstörahaslain mukaiset käteiset voittopalkkiot ovat siinä määrin uusia, ettei vakiintunutta soveltamiskäytäntöä vielä ole siitä, tulisiko tällaiset erät lukea työansioihin vai ei. Voittopalkkion maksaminen henkilöstörahasastoon ei ole luonteeltaan sellainen etu, joka olisi katsottava vastikkeeksi työsuorituksesta. Henkilöstörahaslain muutoksella haluttiin lisätä yksilön valintamahdollisuuksia. Sillä ei puututtu voittopalkkioerän luonteeseen. Käteisenä nostettavaa voittopalkkioerää ei siten lueta työansioihin.

Jos yhtiökokous päättää jakaa osan osakeyhtiön voitosta työntekijöille, kyseessä ei ole työstä maksettava vastike. Nykyisen soveltamiskäytännön mukaan myöskään käteisenä maksettua voittopalkkiota ei lueta työansioihin, jos tietyt edellytykset täyttyvät. Käytännön mukaan käteisellä voittopalkkiolla tarkoitetaan muuta käteistä voittopalkkiota kuin henkilöstörahaslain mukaista käteistä voittopalkkiota. Esityksessä ehdotetaan, että käytäntö kirjataan lakiin. Pykälän 2 momentin 10 kohdan mukaan edellytyksenä sille, että käteistä voittopalkkiota ei luettaisi työansio-

hin, on, että se maksetaan koko henkilöstölle. Jos käteinen voittopalkkio maksetaan vain tietyille rajatulle henkilöstöryhmälle tai tietyille yksittäisille työntekijöille, kyse on työansioon luettavasta tulospalkan luonteisesta erästä. Koko henkilöstöllä tarkoitetaan yrityksen vakinaista tai pidempiaikaista henkilöstöä. Yrityksellä saattaa olla palveluksessaan henkilöitä, joiden työsuhte kestää vain lyhyen ajan, kuten kesälomansijaisia tai lyhytaikaista työtä tekeviä työntekijöitä. Lain edellyttämän vaatimuksen koko henkilöstölle maksamisesta katsotaan täyttyvän, vaikka käteistä voittopalkkiota ei maksettaisi kesätyöntekijöille tai muille vastaavanlaisessa lyhyessä määräaikaaisessa työsuhteessa oleville työntekijöille. Lisäksi edellytetään, että käteisen voittopalkkion määräytymisperusteet ovat henkilöstörahaslain 2 §:n 2 momentin mukaiset, yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä eikä käteisellä voittopalkkiolla pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työösopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää.

Osakkaan saamaa voitto-osuutta tai osinkoa ei ehdotetun 2 momentin 11 kohdan mukaan pidettäisi työansioon luettavana siltäkään osin kuin sitä verotetaan ansiotulona.

Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan otettavaksi käteistä voittopalkkiota määrättäessä noudatettavat menettelylliset edellytykset, joiden on täyttyttävä, että kyse voidaan katsoa olevan 2 momentin 10 kohdan mukaisesta työansion ulkopuolelle jäävästä käteisestä voittopalkkiosta. Esityksen mukaan edellytyksenä on, ettei käteisen voittopalkkion maksamisesta ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, ja että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkio maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi säädettäisiin, että asia on käsiteltävä yrityksessä yhteistoimintamenettelyssä tai muulla vastaavalla tavalla.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin, että työansiona pidetään ulkomaantöiden osalta palkkaa, jota vastaavasta työstä Suomessa olisi maksettava. Jos vastaavaa työtä ei ole, työansiona pidetään sitä palkkaa, jonka muutoin voidaan katsoa vastaavan sanottua työtä.

Pykälän 5 momentissa säädetään siitä, että asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä siitä mitä pidetään tässä pykälässä tarkoitettuna palkkana.

**19 a §.** Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu määriteltäisiin työnantajan tai sijaismaksajan maksamien 19 §:n mukaisten palkkojen palkkasummana.

Pykälän 2 momentissa säädetään valtion liikelaitosten maksusta voimassa olevaa lakia vastaavasti.

**20 §.** Voimassa olevan lain mukaan maksu pidätetään työntekijältä, jota koskee lakisääteinen tapaturmavakuutusuoja. Pykälää täsmennettäisiin siten, että maksu pidätetään 15 §:ssä määritellyltä maksuvelvolliselta työntekijältä.

**21 §.** Pykälässä viitattaisiin 19 a §:ään voimassa olevan lain 19 §:n sijasta.

## **2. Tarkemmat säännökset ja määräykset**

Työttömyysturvalain (1290/2002) nojalla on annettu valtioneuvoston asetus työttömyysetuutta määrättäessä huomioon otettavasta tulosta (1332/2002). Asetusta tulisi tarkistaa siten, että vakiintuneena palkkatulona otetaan huomioon sairauskassan maksama täydennyspäiväraha ja työsuhteessa olevan hoitajalle palkan lisäksi maksettu yksityisen hoidon tuki ja siihen mahdollisesti maksettava kunnallinen lisä.

## **3. Voimaantulo**

Laki ehdotetaan tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2006.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:



## Laki

### työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 24 päivänä heinäkuuta 1998 työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 19 § ja sen otsikko, 19 a § ja sen otsikko, 20 § sekä 21 §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä ovat, 19 § laissa 1301/2002 ja 19 a § mainitussa laissa 1301/2002 ja laissa 940/2004, seuraavasti:

#### 19 §

##### *Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun peruste*

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevana palkkana pidetään työ- tai virkasuhteessa saatua palkkaa, tulospalkkiota tai muuta vastiketta, joka on maksettu tai sovittu maksettavaksi korvauksena työstä. Tällainen vastike katsotaan palkaksi myös silloin, kun sen maksaa työntekijälle työnantajan sijasta konkurssipesä, palkkaturvalaissa (866/1998) tarkoitettu palkkaturvasta huolehtiva viranomainen tai muu maksaja (sijaismaksaja). Palkkaan luetaan myös työstä maksettava vastike, joka on sovittu osaksi tai kokonaan hyvitettäväksi:

1) yleisöltä saatavilla palvelu- tai lahjarahjoilla

2) vakuutuskassalaissa (1164/1992) tarkoitettuna sairauskassan maksamalla päivärahalta, jota työntekijä saa laissa säädetyn tai työehto- tai muussa sopimuksessa sovitun palkan sijasta; taikka

3) lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain (1128/1996) mukaisella yksityisen hoidon tuella tai vastaavalla muulla valtion tai kunnan maksamalla tuella.

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevana palkkana ei kuitenkaan pidetä muun muassa:

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

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

4) tuloverolain (584/1997) 66 §:ssä tarkoitettua työsuhteeseen käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;

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

6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;

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

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

9) henkilöstörahalaisissa (814/1989) tarkoitettuja voittopalkkioeriä, jotka on siirretty henkilöstörahalaisiin tai nostettu käteisenä tai henkilöstörahalaisista nostettua rahastosuutta;

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

11) yhtiön osakkaan nostamaa voittoosuutta tai osinkoa.

Edellä 2 momentin 10 kohdassa tarkoitettua tilanteessa edellytetään lisäksi, että

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

Ulkomaan työstä työansiona on 1—2 momentista poiketen pidettävä sitä palkkaa, jota vastaavasta työstä Suomessa olisi maksettava. Jos vastaavaa työtä ei Suomessa ole, työansiona pidetään sitä palkkaa, jonka muutoin voidaan katsoa vastaavan sanottua työtä.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä siitä, mitä pidetään edellä tässä pykälässä säädettyinä palkkana.

#### 19 a §

##### *Työnantajan työttömyysvakuutusmaksun peruste*

Työnantajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena on se yhteenlaskettu palkkasumma, joka muodostuu työnantajan taikka muun sijaismaksajan kuin palkkaturvalaisista tarkoitettujen palkkaturvasta huolehtivan viranomaisen maksamista, 19 §:ssä tarkoitetuista palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevista tuloeristä, ellei 12 §:stä muuta johdu.

Valtion liikelaitoksen työttömyysvakuutusmaksu määrätään liikelaitoksen maksamisen enakkoperintälain (1118/1996) 13 §:ssä tarkoitettujen palkkojen määrän perusteella.

#### 20 §

##### *Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun maksamismenettely*

Työnantaja pidättää palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun 15 §:ssä määritellyltä vakuutusmaksuvelvollisesta työntekijältä jokaisen palkanmaksun yhteydessä.

21 §

*Maksujen perintä ja tilitys*

Tapaturmavakuutuslain 29 §:ssä tarkoitettut vakuutuslaitokset perivät työnantajalta työnantajan työttömyysvakuutusmaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun 19 a §:n 1 momentin mukaisen palkkasum-

man perusteella. Työnantaja vastaa vakuutuslaitokselle myös palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun suorittamisesta.

-----  
Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammi-  
kuuta 2006.

Helsingissä 2 päivänä joulukuuta 2005

**Tasavallan Presidentti**

**TARJA HALONEN**

Sosiaali- ja terveysministeri *Tuula Haatainen*

**Laki****työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* 24 päivänä heinäkuuta 1998 työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 19 § ja sen otsikko, 19 a § ja sen otsikko, 20 § sekä 21 §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä ovat, 19 § laissa 1301/2002 ja 19 a § mainitussa laissa 1301/2002 ja laissa 940/2004, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

19 §

*Työnantajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva tulo*

Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu määrätään sen palkkasumman perusteella, jonka mukaan työnantajan tapaturmavakuutusmaksu määräytyy.

Valtion liikelaitoksen työttömyysvakuutusmaksu määrätään liikelaitoksen maksamien ennakkoperintälain (1118/1996) 13 §:ssä tarkoitettujen palkkojen määrän perusteella.

*Ehdotus*

19 §

***Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun peruste***

*Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevana palkkana pidetään työ- tai virkasuhteessa saatua palkkaa, tulos-palkkiota tai muuta vastiketta, joka on maksettu tai sovittu maksettavaksi korvauksena työstä. Tällainen vastike katsotaan palkaksi myös silloin, kun sen maksaa työntekijälle työnantajan sijasta konkurssipesä, palkkaturvallaissa (866/1998) tarkoitettu palkkaturvasta huolehtiva viranomainen tai muu maksaja (sijaismaksaja). Palkkaan luetaan myös työstä maksettava vastike, joka on sovittu osaksi tai kokonaan hyvitetäväksi:*

1) yleisöltä saatavilla palvelu- tai lahja-rahoilla

2) vakuutuskassalaissa (1164/1992) tarkoitettun sairauskassan maksamalla päivärahalla, jota työntekijä saa laissa säädetyin tai työehto- tai muussa sopimuksessa sovitun palkan sijasta; taikka

3) lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain (1128/1996) mukaisella yksityisen hoidon tuella tai vastaavalla muulla valtion tai kunnan maksamalla tuella.

*Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevana palkkana ei kuitenkaan*

pidetä muun muassa:

- 1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
- 2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;
- 3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;
- 4) tuloverolain (584/1997) 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;
- 5) palkkiota, joka annetaan työnantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa arvopaperipörssissä noteerattuina osakkeina, sijoitustalutuksena tai muulla vastaavalla tavalla, taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, edellyttäen, että tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä palkkion lupamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana;
- 6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;
- 7) työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;
- 8) työsopimuksen tai virkasuhteen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;
- 9) henkilöstörahastolaissa (814/1989) tarkoitettuja voittopalkkioeriä, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai nostettu käteisenä tai henkilöstörahastosta nostettua rahasto-osuutta;
- 10) eriä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voittonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää, ja että käteisen voittopalkkion määrätymisperusteet ovat henkilöstörahastolain 2 §:n 2 momentin mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeen-omistajille mak-

settavien osinkojen yhteismääri; eikä

11) yhtiön osakkaan nostamaa voitto-osuutta tai osinkoa.

Edellä 2 momentin 10 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Ulkomaan työstä työansiona on 1—2 momentista poiketen pidettävä sitä palkkaa, jota vastaavasta työstä Suomessa olisi maksettava. Jos vastaavaa työtä ei Suomessa ole, työansiona pidetään sitä palkkaa, jonka muutoin voidaan katsoa vastaavan sanottua työtä.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä siitä, mitä pidetään edellä tässä pykälässä säädettyinä palkkana.

#### 19 a §

##### *Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva tulo*

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevana palkkana pidetään työtai virkasuhteessa tai muussa palvelussuhteessa saatua palkkaa tai muuta vastiketta, joka on maksettu korvauksena työstä.

Ulkomaantyössä palkkana pidetään sitä palkkaa, jota vastaavasta työstä Suomessa olisi maksettava, tai palkkaa, jonka muutoin voidaan katsoa vastaavan sanottua työtä.

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksua ei pidetä siitä täydennyspäivärahasta, jonka työnantajan yhteydessä toimiva sairauskassa on maksanut.

#### 19 a §

##### ***Työnantajan työttömyysvakuutusmaksun peruste***

Työnantajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena on se yhteenlaskettu palkkasumma, joka muodostuu työnantajan taikka muun sijaismaksajan kuin palkkaturvalaissa tarkoitetun palkkaturvasta huolehtivan viranomaisen maksamista, 19 §:ssä tarkoitetuista palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevista tuloeristä, ellei 12 §:stä muuta johdu.

Valtion liikelaitoksen työttömyysvakuutusmaksu määrätään liikelaitoksen maksamien ennakoperintälain (1118/1996) 13 §:ssä tarkoitettujen palkkojen määrän perusteella.

## 20 §

*Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun maksamismenettely*

Työnantaja pidättää palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun sellaiselta työntekijältä, jota koskee lakisääteinen tapaturmavakuutusuoja, jokaisen palkanmaksun yhteydessä.

## 21 §

*Maksujen perintä ja tilitys*

Tapaturmavakuutuslain 29 §:ssä tarkoitettujen vakuutuslaitokset perivät työnantajalta työnantajan työttömyysvakuutusmaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun 19 §:n 1 momentin mukaisen palkkasumman perusteella. *Palkkasummaan ei kuitenkaan lueta palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun osalta 15 §:n 2 momentissa tarkoitettuja palkkoja.* Työnantaja vastaa vakuutuslaitokselle myös palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun suorittamisesta.

## 20 §

*Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun maksamismenettely*

Työnantaja pidättää palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun 15 §:ssä määritellyltä vakuutusmaksuvelvollisesta työntekijältä jokaisen palkanmaksun yhteydessä.

## 21 §

*Maksujen perintä ja tilitys*

Tapaturmavakuutuslain 29 §:ssä tarkoitettujen vakuutuslaitokset perivät työnantajalta työnantajan työttömyysvakuutusmaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun 19 a §:n 1 momentin mukaisen palkkasumman perusteella. Työnantaja vastaa vakuutuslaitokselle myös palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun suorittamisesta.

---

*Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammi-  
mikuuta 2006.*