

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi henkilöstörahastolain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi henkilöstörahastolakia yritystoiminnan kansainvälistymisen johdosta siten, että sellaisen konsernin, jossa emoyhtiö on suomalainen ja johon kuuluu yksi tai useampi ulkomainen tytäryhtiö, koko henkilöstö saisi mahdollisuuden kuulua konsernin yhteiseen henkilöstörahastoon. Myös ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen palveluksessa olevalla henkilöstöllä olisi mahdollisuus kuulua suomalaisen yrityksen yhteyteen perustettuun henkilöstörahastoon, jos sivuliike kuuluu samaan konserniin suomalaisen yrityksen kanssa.

Lisäksi ehdotetaan, että rahaston jäsenelle annettaisiin mahdollisuus siirtää osuutensa voittopalkkioerään henkilöstörahastoon sellaisessakin tapauksessa, että työnantaja on muuttanut henkilöstörahastolain mukaisen voittopalkkiojärjestelmän käteiseksi voittopalkkiojärjestelmäksi edellyttäen, että voittopalkkiojärjestelmä sallii siirron rahastoon ja voittopalkkioerä rahastoon

siirrettävissä olevan osuuden osalta on henkilöstörahastolain mukainen. Lisäksi ehdotetaan, että jäsenen niin halutessa rahasto voisi suorittaa jäsenen nostettavissa olevan rahasto-osuuden rahan sijasta rahaston hallinnassa olevilla sellaisilla oman yrityksen tai samaan konserniin kuuluvien yritysten osakkeilla, jotka on saatettu julkisen kaupankäynnin kohteeksi.

Euroopan unionin neuvoston määräaikaista työtä koskevan direktiivin johdosta ehdotetaan laista poistettavaksi mahdollisuus, että rahaston säännöissä on voitu sulkea määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa olevat henkilöt rahaston jäsenyyden ulkopuolelle.

Lisäksi ehdotetaan, että henkilöstörahaston varojen ja kunkin jäsenen rahasto-osuuden arvo voitaisiin määrittää vain kerran vuodessa. Tämä arvonmäärittäminen olisi rahaston tilinpäätöspäivä.

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

SISÄLLYSLUETTELO

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYSLUETTELO.....	2
YLEISPERUSTELUT	3
1. Johdanto.....	3
2. Nykytila	3
2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö.....	3
2.2. Kansainvälinen kehitys	5
2.3. Nykytilan arviointi.....	5
<i>Henkilöstörahojen perustamismahdollisuuksien laajentaminen.....</i>	<i>5</i>
<i>Neuvoston direktiivi 1999/70/EY EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta.....</i>	<i>6</i>
<i>Jäsenen mahdollisuus siirtää käteinen voittopalkkio henkilöstörahoon</i>	<i>7</i>
<i>Rahaston jäsenen rahasto-osuuden maksaminen yrityksen osakkeina</i>	<i>7</i>
<i>Arvonmäärityspäivien vähentäminen.....</i>	<i>7</i>
3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset.....	7
4. Esityksen vaikutukset.....	9
4.1. Yleistä.....	9
4.2. Taloudelliset vaikutukset	9
<i>Vaikutukset henkilöstörahoon ja sen jäseniin</i>	<i>9</i>
<i>Vaikutukset julkistalouteen</i>	<i>9</i>
4.3. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset.....	9
5. Asian valmistelu.....	9
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	11
1. Lakiehdotuksen perustelut.....	11
2. Voimaantulo	16
LAKIEHDOTUS.....	17
henkilöstöraholain muuttamisesta.....	17
LIITE.....	20
RINNAKKAISTEKSTI	20
henkilöstöraholain muuttamisesta.....	20

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Vuoden 1990 alussa voimaan tulleella henkilöstörahasolailla (814/1989) luotiin edellytykset henkilöstörahasojen perustamiselle yrityksissä. Huhtikuussa vuonna 1999 voimaan tulleella henkilöstörahasola in muutoksella lain soveltamisalaa laajennettiin valtion virastoihin ja laitoksiin sekä valtion liikelaitoksiin. Kiinnostuksen lisäämiseksi rahastoja kohtaan henkilöstörahasolakia on muutettu useaan otteeseen muun muassa lyhentämällä rahasto-osuuden nostoon oikeuttavaa aikaa, helpottamalla rahastojen hallinnointia ja lisäämällä rahaston jäsenen yksilöllisiä valintamahdollisuuksia.

Henkilöstörahasojärjestelmä näyttää edelleen vaativan kehittämistä sen kilpailukykyisyyden lisäämiseksi erityisesti käteisten voittopalkkiojärjestelmien kanssa. Lisäksi yritystoimintojen kansainvälistymisestä johtuen on tarpeen tietyissä tapauksissa mahdollistaa ulkomaisten yritysten palveluksessa olevien henkilöiden kuulumisen suomalaiseen henkilöstörahasoon, jos niillä on kiinteä yhteys suomalaiseen yritykseen tai konserniin. Monet suomalaiset kansainväliset yritykset pitävät tärkeänä henkilöstön yhdenmukaista palkitsemista koko konsernissa, minkä vuoksi on tärkeää, että myös henkilöstörahaso voi ulottua koko konserniin.

2. Nykytila

2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

Henkilöstörahasolakia sovelletaan lain 1§:n mukaan suomalaiseen avoimeen yhtiöön, kommandiittiyhtiöön, osakeyhtiöön, keskinäiseen vakuutusyhtiöön, osuuskuntaan, säästöpankkiin, hypoteekkiyhdistykseen, vakuutusyhdistykseen, kaupparekisteriin

merkittyn taloudelliseen yhdistykseen, valtion liikelaitoksista annetun lain (627/1987) mukaiseen liikelaitokseen (*yritys*) ja niiden palveluksessa olevien henkilöiden (*henkilöstö*) perustamaan henkilöstörahasoon. Lakia sovelletaan myös valtion virastoon ja laitokseen (*virasto*) ja viraston palveluksessa olevan henkilöstön perustamaan henkilöstörahasoon.

Henkilöstörahaso voidaan perustaa lain 5 §:n mukaan yritykseen tai virastoon, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 30 henkilöä. Rahasto voidaan perustaa myös tällaisen yrityksen tai viraston tulosityksikköön, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 10 henkilöä. Kahteen tai useampaan yritykseen voidaan perustaa yhteinen henkilöstörahaso vain, jos yritykset kuuluvat samaan konserniin. Lain 3 §:n mukaan henkilöstörahasoon kuuluu yrityksen tai viraston koko henkilöstö. Lain 14 §:n mukaan yrityksen johtoon kuuluvat tai määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa olevat henkilöt voidaan säännöissä sulkea rahaston ulkopuolelle.

Henkilöstörahasolain lähtökohtana on, että rahasto perustetaan aina yrityksen tai viraston yhteyteen. Lisäksi edellytetään, että yrityksen, johon rahasto perustetaan, on oltava suomalainen. Tällä tarkoitetaan sitä, että yrityksen pitää olla rekisteröity Suomessa ja että siihen sovelletaan Suomen lainsäädäntöä. Omistajatahon kansalaisuus ei vaikuta oikeushenkilön kansalliseen asemaan. Konserni on emoyrityksen ja sen kahden tai useamman tytäryrityksen muodostelma siten kuin esimerkiksi osakeyhtiölain (734/1978) 1 luvun 3§:ssä ja luottolaitostoiminnasta annetun lain (1607/1993) 1 luvun 5 §:ssä on säädetty. Suomalaisen yrityksen omistama ulkomainen yritys ei ole suomalainen, se ei ole rekisteröity Suomessa eikä siihen sovelleta Suomen lainsäädäntöä. Näistä syistä on katsottu, että ulkomaisen tytäryrityksen henkilöstö ei voi olla jäsenenä koko konsernin kattavassa henkilöstörahasossa, vaikka konsernin emoyhtiö on suomalainen.

Koska henkilöstörahaston perustamisen edellytyksenä on, että se voidaan perustaa vain suomalaisen yrityksen yhteyteen, on siitä seurauksena, että henkilöstörahastoa ei voida perustaa myöskään sellaisen Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen yhteyteen, joka harjoittaa Suomessa liike- tai ammattitoimintaa ulkomaisen yrityksen nimiin ja lukuun.

Henkilöstörahastolain 14 §:n 2 momentin mukaan rahaston säännöissä voidaan määrätä, että säännöissä tarkemmin määritellyt määräaikaisessa työsuhteessa tai virkasuhteessa olevat henkilöt eivät ole rahaston jäseniä. Lain 15 §:ssä säädetään jäsenyyden alkamisesta. Henkilöstörahastoa perustettaessa alkaa säännöissä määriteltyjen henkilöiden jäsenyys heti. Perustamisen jälkeen yrityksen tai viraston palvelukseen tulevien henkilöiden jäsenyys alkaa työsuhteen tai virkasuhteen alkamista seuraavan yrityksen tai viraston tilikauden alusta. Säännöissä voidaan määrätä muusta ajankohdasta kuitenkin siten, että henkilön, joka on ollut yrityksen tai viraston palveluksessa koko perustamista edeltäneen tilikauden, jäsenyys alkaa rahastoa perustettaessa ja että muiden jäsenyys alkaa viimeistään työsuhteen tai virkasuhteen alkamista seuraavan yrityksen tai viraston toisen tilikauden alusta.

Käytännössä rahastot ovat säännöissään määränneet jäsenyyden alkamisesta 15 §:ssä säädetyn mukaisesti eikä juurikaan ole käytetty mahdollisuutta määrätä jäsenyyden alkamisesta muuna ajankohtana. Siten rahaston jäsenyys ei juuri koskaan ala uusien työntekijöiden kohdalla samanaikaisesti työsuhteen alkamisen kanssa. Poikkeuksen muodostavat yritysjärjestelytilanteet, joissa usein on katsottu jäsenyyden alkavan siitä päivästä lukien, kun yritysjärjestely on tullut voimaan. Osa lyhyissä määräaikaisissa tai muusta syystä lyhyeksi jäävissä työsuhteissa työskentelevistä henkilöistä jää jäsenyyden ulkopuolelle, vaikka määräaikaisten jäsenyyttä ei olisi säännöillä rajoitettu.

Keväällä 2001 tehdyn selvityksen perusteella vain 13 henkilöstörahastossa määräaikaiset on säännöillä suljettu kokonaan rahaston jäsenyyden ulkopuolelle. Määräaikaisten ja osassa samalla kaikkien jäsenyyttä on

rajoitettu tietyllä karenssiajalla 10 rahaston säännöissä. Vakituksessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien henkilöiden oikeudet ovat yhtäläiset eikä jäsenyyden alkamiselta ole edellytetty tietyn pituisen määräaikaan 13 rahastossa.

Vuoden 2000 alusta voimaan tulleella henkilöstörahastolain muutoksella mahdollistettiin tietyin edellytyksin, että henkilöstörahaston jäsen voi nostaa voittopalkkio-osuutensa käteisenä. Lakiin lisättiin uusi 17 a §, jonka mukaan jäsenellä on oikeus nostaa osuutensa voittopalkkioerään käteisenä, jos yrityksen tai viraston käyttöön ottama voittopalkkiojärjestelmä sen sallii ja jäsen on ilmoittanut nosto-oikeutensa käyttämisestä työnantajalle ennen sen tilikauden alkua, jolta voittopalkkioerä määräytyy. Muutoksella lisättiin rahaston jäsenen yksilöllisiä valintamahdollisuuksia ja edistettiin eri kannustejärjestelmien rinnakkaista käyttöä.

Henkilöstörahastojärjestelmään kuuluu, että yritys päättää voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta sekä voittopalkkioerän määräytymisperusteista. Käteisnosto-oikeutta henkilöstörahaston yhteydessä pidettiin niin olennaisena ja merkittävänä osana yrityksen tai viraston voittopalkkiojärjestelmää, että sitä koskevaa säännöstä lakiin lisättäessä katsottiin, että sen sallimisesta tulee ottaa nimenomainen maininta voittopalkkiojärjestelmään.

Erialaisten voittopalkkiojärjestelmien yleistyessä viime vuosina yritykset ovat suosineet käteisiä voittopalkkiojärjestelmiä eikä henkilöstörahastojärjestelmä ole pystynyt kilpailemaan tällaisten käteisenä maksettavien palkkioiden kanssa. Tämän vuoksi on pidetty tärkeänä edelleen lisätä henkilörahastojen houkuttelevuutta sekä helpottaa niiden hallinnointia.

Henkilöstörahastolain 21 §:n 1 momentin mukaan henkilöstörahaston varojen ja kunkin jäsenen rahasto-osuuden arvo on määritettävä rahaston tilinpäätöspäivänä ja viivyttyksettä sen jälkeen, kun rahasto on ottanut vastaan voittopalkkioerän. Näitä päiviä sanotaan arvonmäärityspäiviksi.

Henkilöstörahastolakia säädettäessä lähtökohtana pidettiin, että rahastolla olisi kaksi arvonmäärityspäivää vuodessa. Koska arvonmääritys on suuritoinen ja kallis

toimenpide, kaikilla tällä hetkellä toiminnassa olevilla rahastoilla on vain yksi arvonmäärityspäivä, joka on tilinpäätöspäivä. Henkilöstörahastolain 24 §:n 1 momentin mukaan jäsenen rahasto-osuus jakautuu sidottuun osaan ja nostettavissa olevaan osaan. Jäsenellä on oikeus saada nostettavissa oleva osa rahana viipymättä arvonmäärityspäivän jälkeen, siten kuin henkilöstörahaston säännöissä on tarkemmin määrätty. Säännöissä ei voida määrätä siitä, että nostettavissa oleva osuus voitaisiin suorittaa jäsenelle muuna kuin rahana.

Vuoden 2001 lopussa rekisteröityjä henkilöstörahastoja oli 37 ja niiden piirissä noin 81 000 työntekijää. Kaikkiaan rahastoja on rekisteröity 59, mutta niistä 22 on purettu ja poistettu rekisteristä.

Vuosilta 1990—2000 henkilöstörahastoihin on kertynyt voittopalkkioita yhteensä 1 986 miljoonaa markkaa. Jäsenten rahasto-osuuksien yhteenlaskettu arvo 30.6.1999—29.6.2000 välisenä aikana päättyneellä tilikaudella oli 1 627 miljoonaa markkaa, josta tilikauden ylijäämän osuus oli 120 miljoonaa markkaa ja sijoitusten arvomuutosten osuus 154 miljoonaa markkaa. Tilikauden aikana jäsenet nostivat rahasto-osuuksiaan kaikkiaan 242 miljoonaa markkaa.

2.2. Kansainvälinen kehitys

Komissio on hyväksynyt 28 päivänä kesäkuuta 2000 sosiaalipolitiikan työjärjestyksen (The Social Policy Agenda), jonka mukaan se muun muassa valmistelee vuoden 2001 aikana julkilausuman ja toimintasuunnitelman taloudellisesta osallistumisesta. Komissiossa on valmisteltu työpaperi keskustelujen ja neuvottelujen pohjaksi. Tähän prosessiin ja sen edistämiseen on kytketty jäsenvaltiot, yhteisön instituutiot, työmarkkinajärjestöt, yritykset ja työyhteisöt. Taloudellinen osallistuminen kuvataan voitonjaaksi pääoman ja työvoiman kesken, henkilöstön osakeomistajuudeksi ja henkilöstön optioiksi.

Komissio on selvittänyt taloudellista osallistumista myös yritystasolla 500

yrityksessä 14 jäsenmaassa. Selvityksen mukaan yritysten keskeisin tavoite taloudellisen osallistumisen toteuttamisessa on rohkaista työntekijöitä kiinnostumaan enemmän yrityksen tuloksellisuudesta, luoda yhteenkuuluvuuden tunnetta yritykseen ja saada henkilöstön intressit samalle lähtöviivalle osakkeenomistajien kanssa.

2.3. Nykytilan arviointi

Henkilöstörahastojen perustamismahdollisuuksien laajentaminen

Sellaisen konsernin yhteyteen, jossa emoyritys on suomalainen ja sillä on ulkomaisia tytäryrityksiä, ei voida perustaa yhteistä henkilöstörahastoa, koska henkilöstörahastolaki ei mahdollista rahaston perustamista ulkomaisiin yrityksiin. Asian johdosta kauppa- ja teollisuusministeriö osoitti työministeriölle 3 päivänä toukokuuta 2001 päivätyyn kirjeen, jossa se esitti, että työministeriö valmistelisi tarvittavat lainmuutokset tilanteen korjaamiseksi. Kirjeessä todettiin muun muassa, että valtion yhtiöiden kannustinjärjestelmiä koskevassa kehittämissä on yhtenä vaihtoehtona selvitetty yhtiöiden koko henkilöstön kannustimien toteuttamista henkilöstörahastojen avulla, mutta tätä vaihtoehtoa on mahdoton toteuttaa, koska jokaiseen konserniin kuuluu myös ulkomaisia yksiköitä. Rahastojen perustamismahdollisuuksien laajentamista perusteltiin myös koko konsernin henkilöstön tasapuolisen ja syrjimättömän kohtelun tarpeella, mikä edellyttää, että kaikkia palkansaajia palkitaan ja kannustetaan yhdenmukaisesti.

Tällaista mahdollisuutta on pidettäväkin tärkeänä, jotta konsernin koko henkilöstö voisi olla saman kannustejärjestelmän piirissä.

Henkilöstörahastolain soveltamismahdollisuudet ja käyttökelpoisuus lisääntyisivät, jos rahastojen jäsenyys voitaisiin avata suomalaisen emoyrityksen ja sen kaikkien tytäryritysten henkilöstön kattavaksi.

Sellaisen konsernin yhteyteen, jossa

emoyritys on ulkomainen ja sillä on sekä rekisteröity tytäryritys että rekisteröity sivuliike Suomessa, voidaan perustaa henkilöstörahasto vain Suomessa rekisteröityyn yritykseen mutta ei sivuliikkeeseen. Suomessa rekisteröityyn sivuliikkeeseen, joka harjoittaa Suomessa liike- tai ammattitoimintaa ulkomaisen yrityksen nimiin ja lukuun, sovelletaan kuitenkin muutoin suomalaista työlainsäädäntöä. Tämän vuoksi on pidetty tarpeellisena, että myös tällaisen konsernin kaikilla työntekijöillä, jotka työskentelevät Suomessa, olisi tasavertaiset mahdollisuudet kuulua henkilöstörahastoon.

Neuvoston direktiivi 1999/70/EY EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta

Otsikossa mainitut lyhenteet tarkoittavat Euroopan ammatillista yhteisjärjestöä (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestöä (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskusta (CEEP).

Otsikossa mainitun direktiivin, jäljempänä määräaikaista työtä koskeva direktiivi, 2 artiklan perusteella jäsenvaltioiden oli saatettava direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan 10 päivään heinäkuuta 2001 mennessä. Jäsenvaltiot voivat kuitenkin saada kuultuaan työmarkkinaosapuolia enintään yhden vuoden lisäajan direktiivin säännösten voimaan saattamiseksi. Kun tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2001 ja 2002 sovittiin selvitettäväksi direktiivistä aiheutuvat henkilöstörahastolain muutostarpeet 30 päivänä syyskuuta 2001 mennessä, on Suomen valtio tehnyt tältä osin ilmoituksen komissiolle.

Direktiivin osana olevan puitesopimuksen 1 lausekkeen mukaan puitesopimuksen tarkoituksena on muun muassa parantaa määräaikaisten työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen. Sopimuksen 4 lausekkeen mukaan

1) määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin

pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työ sopimus tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä,

2) silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis-periaatetta,

3) jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät tämän lausekkeen soveltamistavat ottaen huomioon yhteisön lainsäädännön sekä kansallisen lainsäädännön, työehtosopimukset ja käytännön ja

4) erityisiin työehtoihin liittyvien palvelusaikaa koskevien vaatimusten on oltava määräaikaisten samat kuin vakituisille työntekijöille, ellei eri pituisen palvelusajan vaatimiselle ole asiallisia syitä.

Neuvoston pöytäkirjaan merkityssä komission tiedonannossa, joka perustuu työmarkkinaosapuolten antamiin tietoihin, on tarkennettu edellä mainittuja lausekkeitä. Sen mukaan direktiivissä määrätään työehtoja koskevasta syrjimättömyyden periaatteesta. Se koskee kaikkia määräaikaisten työ sopimusten työehtoja eikä määräaikaisten työntekijöitä voida kohdella epäedullisemmin työehtojen kokonaisuuden osalta. Kuitenkin sitä, muodostavatko työehdot yhdessä epäedullisemmän kohtelun, tarkastellaan tapauskohtaisesti ja kansallisten lakien ja käytäntöjen yksityiskohtien perusteella.

Syrjimättömyyttä määriteltäessä on otettava huomioon yleiset syrjimättömyyttä koskevat periaatteet. Siten peruslähtökohtana on, että määräaikaisten ei saa sulkea pois muodollisilla syillä niistä työsuhteeseen liittyvistä oikeuksista, jotka on taattu pysyville työntekijöille.

Henkilöstörahasto on kuitenkin tarkoitettu pitkäjänteiseksi yrityksen tai viraston ja sen henkilöstön yhteistoiminnan kehittämismuodoksi. Järjestelmän tavoitteena on lisätä henkilöstön motivaatiota ja pyrkimystä kehittää ammattitaitoaan sekä henkilöstön kiinnostusta yrityksen menestymiseen ja kehittämiseen. Henkilöstörahaston luonne pitkäjänteisenä kannustejärjestelmänä näkyy muun muassa siinä, että jäsenet voivat nostaa rahasto-osuuksia vasta, kun viisi vuotta on kulunut henkilön jäseneksi tulemisesta. Rahasto-

osuuksia ei myöskään veroteta kuten palkkatuloa, vaan rahastosta saadusta rahasto-osuudesta ja ylijäämästä 80 prosenttia on veronalaista ansiotuloa ja muilta osin tulo on verovapaata. Edellä sanotun perusteella rahaston jäsenyyden alkamista rajoittavat palveluajan pituutta koskevat nykyisen lainsäädännön mahdollistamat ehdot ovat asiallisesti perusteltuja, kunhan ne ovat kaikille samat.

Jäsenen mahdollisuus siirtää käteinen voittopalkkio henkilöstörahastoon

Jotta palkitsemisjärjestelmät kannustaisivat paremmin koko henkilöstöä, tulisi erilaisten kannustejärjestelmien rinnakkaista käyttöä edelleen kehittää. Valintamahdollisuuksien lisäämiseksi rahaston jäsenelle tulisi antaa mahdollisuus niin halutessaan siirtää henkilöstörahastoon osuutensa sellaisesta voittopalkkioerästä, jonka perustana on työnantajan päätös käteisestä voittopalkkiojärjestelmästä. Tällöin kuitenkin edellyttäisiin, että työnantajalla on ollut aikaisemmin käytössään henkilöstörahastolain mukainen voittopalkkio. Näin toteutettaisiin käänteisesti jo aikaisemmin annettu mahdollisuus nostaa käteisenä voittopalkkio-osuus, joka muutoin maksettaisiin rahastoon.

Rahaston jäsenen rahasto-osuuden maksaminen yrityksen osakkeina

Voimassa olevan lain mukaan jäsenellä on oikeus saada nostettavissa oleva rahasto-osuus vain rahana viipymättä arvonmäärityspäivän jälkeen, siten kuin rahaston säännöissä on tarkemmin määrätty. Kun henkilöstörahaston yhtenä keskeisenä tavoitteena on lisätä henkilöstön kiinnostusta yrityksen menestymiseen, on pidetty tärkeänä kehittää järjestelmää siten, että rahasto voisi maksaa jäsenen nostettavissa olevan rahasto-osuuden tämän niin halutessa oman yrityksen tai samaan konserniin kuuluvan yrityksen osakkeilla edellyttäen, että ne ovat julkisesti noteerattuja osakkeita.

Arvonmäärityspäivien vähentäminen

Vaikka henkilöstörahastolakia säädettäessä lähtökohtana pidettiin, että rahastolla on kaksi arvonmäärityspäivää, niin käytännössä kaikilla tällä hetkellä toiminnassa olevilla rahastoilla on vain yksi arvonmäärityspäivä, joka on rahaston tilinpäätöspäivä. Tämä johtuu siitä, että arvonmääritys on suuritöinen ja näin ollen kallis toimenpide. Jotta rahasto selviäisi tällä yhdellä arvonmäärityksellä, yrityksen on tullut ajoittaa voittopalkkioerän maksaminen tilinpäätöspäivälle tai sen läheisyyteen. Kun lähes kaikkien rahastoyritysten tilikaudet ovat kalenterivuusia, yritysten tilinpäätökset vahvistetaan maalishuhtikuussa, jolloin myös lopullisesti selviää henkilöstörahastoon maksettava voittopalkkioerä.

Tilinpäätöspäivän ajoittuminen huhtikuulle tai toukokuulle saattaa aiheuttaa rahastolle ongelmia, kun rahaston vuosikokouksen järjestäminen sekä rahasto-osuusselvitysten toimittaminen jäsenille ajoittuvat kesälomakuukausille. Rahaston tulee maksaa nostettavissa olevat rahasto-osuudet jäsenilleen viimeistään neljän kuukauden kuluttua arvonmäärityspäivästä. Tätä ennen tulee järjestää rahaston vuosikokous sekä toimittaa rahasto-osuusselvitykset jäsenille. Rahaston kannalta olisi edullista, että se voisi vastaanottaa voittopalkkioerän heti yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen.

Valtaosa rahastoista ostaa rahaston hallinnointiin liittyvät palvelut ulkopuoliselta palvelujen tuottajalta. Loput rahastot huolehtivat hallinnoinnista itse tai yhdessä työnantajayrityksen kanssa. Rahastojen arvonmäärityspäivien ruuhkautuminen tiettyyn kalenterivuoden aikaan aiheuttaa myös henkilöstörahastopalvelujen tuottamisessa ongelmia.

3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Työmarkkinajärjestöt ovat todenneet yhteisissä kannanotoissaan yrityskohtaisten suhdannepuskureiden tarpeellisuuden. Tähän

Suomessa on tekniset mahdollisuudet nimenomaan kehittämällä henkilöstörahasolakia joustavammaksi, jotta se pysyy kilpailukykyisenä muihin kannustejärjestelmiin nähden.

Suomen yritystoiminnan rakenteet ovat muuttuneet ja toiminta on kansainvälistynyt siten, että käytännössä lähes jokaiseen merkittävämpään konserniin kuuluu myös ulkomaisia tytäryrityksiä. Yritysten kansainvälistyessä ei saisi olla esteitä toteuttaa koko konsernin henkilöstön kattavia voittopalkkiojärjestelmiä.

Siksi ehdotetaan, että henkilöstörahasolakiin lisättäisiin säännökset, jotka mahdollistavat sen, että konsernin yhteiseen henkilöstörahasoloon voisi kuulua myös ulkomaisen tytäryrityksen henkilöstö, jos emoyhtiö on suomalainen. Ulkomaisen tytäryrityksen ja sen henkilöstön päätöksissä ei voitaisi toteuttaa kaikkia henkilöstörahasolain mukaisia säännöksiä. Tämän vuoksi olisi erikseen säädettävä, että laissa säädetyistä menettelytavoista poiketen ulkomaisen tytäryrityksen osalta tulisi noudattaa muita vastaavia menettelytapoja. Henkilöstörahasolalla tulisi olla myös oikeus suomalaisen emoyrityksen kanssa sopimallaan tavalla järjestää ulkomaisen tytäryrityksen palveluksessa olevien jäsenten rahasto-osuuksien suorittaminen siten, että sen voisi teknisesti hoitaa joko emoyritys tai tytäryritys. Näillä kummallakin on paremmat käytännön edellytykset huolehtia siitä asianomaisen tytäryrityksen kotimaan lainsäädäntöä noudattaen.

Lisäksi ehdotetaan, että myös ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen henkilöstö voisi kuulua suomalaisen yrityksen henkilöstön kanssa samaan henkilöstörahasoloon edellyttäen, että yritykset kuuluvat samaan konserniin. Näin ollen henkilöstörahasoloon, joka perustetaan tai on perustettu sellaiseen suomalaiseen tytäryritykseen, jonka emoyritys on ulkomainen, voisivat kuulua myös samaan konserniin kuuluvan ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevat työntekijät, jos he työskentelevät Suomessa rekisteröidyssä sivuliikkeessä. Lisäksi edellytettäisiin, että Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen työntekijät kuuluvat saman

voittopalkkiojärjestelmän piiriin kuin suomalaisen tytäryrityksen työntekijät.

Määräaikaista työtä koskevan direktiivin syrjimättömyyttä koskevien periaatteiden peruslähtökohtana on, että määräaikaista ei saa sulkea pois muodollisilla syillä niistä työtai sosiaalisista oikeuksista, jotka on taattu pysyville työntekijöille ottaen huomioon direktiivin soveltamisala, jossa sosiaaliturva on rajoitettu sen ulkopuolelle. Työehtojen keskeinen osa on palkka ja siihen liittyvät erilaiset palkkiojärjestelmät, joten esimerkiksi mahdollisuudet saada voittopalkkioita eivät saisi perustua siihen, onko henkilö pysyvässä vai määräaikaisessa työsuhteessa. Sen sijaan jäsenyyden edellytyksenä olevalle palveluajan pituudelle voitaisiin asettaa objektiivisin syin perusteltuja ehtoja, kunhan ne ovat samat määräaikaisille ja vakituksille työntekijöille. Edellä sanotun johdosta ehdotetaan lakia muutettavaksi siten, että säännöissä ei enää voitaisi määrätä, että määräaikaisessa työsuhteessa tai virkasuhteessa olevat eivät olisi rahaston jäseniä.

Henkilöstörahasolon jäsenten yksilöllisten valintamahdollisuuksien lisäämiseksi ehdotetaan lakiin lisättäväksi uusi pykälä. Sen mukaan jäsenelle annettaisiin mahdollisuus niin halutessaan siirtää henkilöstörahasoloon osuutensa sellaisesta voittopalkkioerästä, jonka perustana on työnantajan päätös käteisestä voittopalkkiojärjestelmästä. Edellytyksenä olisi, että työnantaja muuttaa yrityksen tai viraston käytössä olleen henkilöstörahasolain mukaisen voittopalkkiojärjestelmän käteiseksi voittopalkkiojärjestelmäksi, että rahastoon siirrettävissä oleva osuus voittopalkkioerään on muutoin henkilöstörahasolain mukainen ja että voittopalkkiojärjestelmä sallii siirron rahastoon. Tällaista rahastoon siirrettyä osuutta voittopalkkioerään käsiteltäisiin henkilöstörahasolain mukaisesti.

Henkilöstörahasolon tavoitteiden kannalta on pidetty tarkoituksenmukaisena lisätä lakiin myös säännös, joka antaisi rahastolle mahdollisuuden maksaa jäsenelle tämän niin halutessa hänen nostettavissa oleva rahasto-osuutensa oman yrityksen tai samaan konserniin kuuluvan yrityksen osakkeilla,

joiden tulisi olla julkisesti noteerattuja. Lisäksi edellyttäisiin, että rahaston säännöissä on asiasta määräykset.

Rahaston hallinnon helpottamiseksi lakia ehdotetaan muutettavaksi niin, että rahastolla olisi vain yksi arvonmäärityspäivä, joka olisi tilinpäätöspäivä.

4. Esityksen vaikutukset

4.1. Yleistä

Henkilöstörahastot ovat käyttökelpoinen tapa kannustaa koko yrityksen tai viraston henkilöstöä. Niiden avulla voidaan toteuttaa tasaisempaa tulonjakoa ja jopa turvata henkilöstön työsuhteiden pysyvyyttä. Ehdotetuilla muutoksilla arvioidaan näiden tavoitteiden valossa olevan vaikutusta kiinnostuksen lisääntymiseen rahastoja kohtaan, koska esitys antaisi yrityksille ja virastoille sekä niiden henkilöstölle entistä joustavammat puitteet suunnitella juuri kyseiseen yritykseen soveltuva voittopalkkio- ja henkilöstörahastomalli.

4.2. Taloudelliset vaikutukset

Vaikutukset henkilöstörahastoon ja sen jäseniin

Ehdotetut henkilöstörahastojen laajennukset ulkomaisten tytäryritysten henkilöstöön aiheuttaisivat sekä yrityksille että henkilöstörahastoille lisää hallinnointikustannuksia. Toisaalta muutos mahdollistaisi, että suomalaisten kansainvälisten konsernien yhteydessä voisi toimia koko konsernin henkilöstön kattava henkilöstörahasto.

Myös ehdotettu muutos, jonka mukaan enää ei olisi mahdollista sulkea rahaston säännöissä määräaikaisia työntekijöitä tai virkamiehiä rahaston jäsenyyden ulkopuolelle, aiheuttaisi rahastoille jonkin verran lisää hallinnointikustannuksia. Toisaalta muutos parantaisi määräaikaisessa

työ- tai virkasuhteessa olevien henkilöiden asemaa suhteessa pysyviin työntekijöihin. Vaikutukset todennäköisesti kohdistuisivat useimmin naisiin kuin miehiin, koska määräaikaisissa työ- tai virkasuhteissa on enemmän naisia. Vuonna 2000 tilastokeskuksen tilastojen mukaan kaikista palkansaajista 16,5 prosenttia oli määräaikaisessa palvelussuhteessa, naisten osuus oli 19,9 prosenttia ja miesten 13,1 prosenttia.

Ehdotettu muutos arvonmäärityspäivien vähentämisestä kahdesta yhteen joustavoittaisi rahastojen hallinnointia.

Vaikutukset julkistalouteen

Esityksellä ei ole vaikutuksia julkiseen talouteen. Suhdanteiden tasajana henkilöstörahastojen taloudelliset vaikutukset saattavat kuitenkin ulottua epäsuorasti koko kansantalouteen.

4.3. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset

Esityksellä ei ole organisaatio- eikä henkilöstövaikutuksia.

5. Asian valmistelu

Työministeriö asetti 14 päivänä helmikuuta 2001 tulopoliittiseen sopimukseen vuosille 2001 ja 2002 perustuen henkilöstörahastolain uudistamista selvittävän työryhmän. Sen tehtävänä oli

1) selvittää tarpeet muuttaa henkilöstörahastolakia siten, että rahaston jäsen voisi siirtää myös muita kuin henkilöstörahastolain mukaisia voittopalkkioita rahastoon ja että rahaston säännöissä voitaisiin erityistilanteissa rajata rahaston jäsenyys nykyistä laajemmin;

2) selvittää Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta

puitesopimuksesta annetun neuvoston direktiivin (1999/70/EY) suhdetta henkilöstörahasolakiin ja arvioida, ovatko henkilöstörahasolain nykyiset säännökset rahastojen perustamismahdollisuuksista tarkoituksenmukaisia ja

3) laatia selvityksensä perusteella tarvittaessa ehdotukset lainsäädäntötoimenpiteiksi.

Työryhmän tuli saada työnsä valmiiksi 30 päivään syyskuuta 2001 mennessä. Työryhmässä olivat edustettuina keskeiset työmarkkinajärjestöt. Lisäksi työryhmä kuuli työnsä aikana asiantuntijoina valtiovarainministeriötä, Suomen Yrittäjät ry:ä, Kunnallista työmarkkinalaitosta, Suomen Kuntaliittoa ja useita henkilöstörahasojen hallitusten puheenjohtajia ja rahastoyritysten edustajia.

Työryhmä käsittelee myös edellä kerrotun kauppaja- ja teollisuusministeriön 3 päivänä toukokuuta 2001 päivätyn työministeriölle osoittaman kirjeen, joka koski ulkomaisen tytäryhtiön henkilöstön jäsenyyden mahdollistamista konsernin yhteisessä henkilöstörahasossa. Asian katsottiin liittyvän työryhmän toimeksiannon kohtaan 2.

Eduskunnan työasiainvaliokunta on mietinnössään (17.11.1999, 6/1999 vp) koskien hallituksen esitystä laiksi henkilöstörahasolain muuttamisesta (HE 126/1999 vp) pitänyt tärkeänä, että henkilöstörahasojärjestelmää uudistetaan edelleen siten, että se on yritysten ja henkilöstön kannalta tämän hetkistä houkuttelevampi ja että uudistusten

valmistelussa on arvioitava myös se, olisiko henkilöstörahasoja voitava perustaa nykyistä pienempiin yrityksiin. Työryhmä pyrki työssään ottamaan huomioon valiokunnan mietinnön. Voimassa olevan lain 5 §:n mukaan yritykseen tai virastoon, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 30 henkilöä, voidaan perustaa henkilöstörahaso. Rahasto voidaan perustaa myös tällaisen yrityksen tai viraston tulosityksikköön, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 10 henkilöä. Myös yritykseen, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 10 mutta alle 30 henkilöä, voidaan perustaa henkilöstörahaso, jos yrityksen omistus rahastoa perustettaessa on sellainen, ettei kukaan omista yli kymmenesosaa yrityksestä eikä kukaan voi käyttää yrityksen ylimmässä päättävässä elimessä yli kymmenesosaa siinä käytettävästä äänimäärästä. Kuultuaan asiantuntijoita työryhmä ei katsonut tarpeelliseksi ehdottaa lakiin tältä osin muutoksia. Henkilöstörahasojen järkevän hallinnoinnin kannalta on tarkoituksenmukaista, että rahastossa on jäseniä enemmän kuin 30 tai 10 henkeä. Henkilöstörahasojen perustaminen ei välttämättä sovellu pieniin alle 10 henkeä työllistäviin yrityksiin, joissa henkilöstön palkitsemis- ja kannustejärjestelmiä voidaan kehittää muilla keinoin.

Työryhmän toimenpide-ehdotukset olivat yksimielisiä ja hallituksen esitys perustuu työryhmän ehdotuksiin. Ehdotuksesta on pyydetty valtiovarainministeriöltä ja oikeusministeriöltä lausunto.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

1 §. *Soveltamisala.* Lain soveltamisalapykälään ehdotetaan lisättäväksi ulkomainen tytäryritys ja Suomessa rekisteröity sivuliike. Soveltamisalan laajennus saisi sisältönsä esitykseen sisältyvän 5 §:n 1 momentin muutoksella, minkä vuoksi säännöksessä viitattaisiin vain 5 §:n 1 momentissa tarkoitettuihin ulkomaiseen tytäryritykseen ja Suomessa rekisteröityyn sivuliikkeeseen.

5 §. *Perustamisedellytykset.* Esityksessä ehdotetaan pykälän 1 momenttiin lisättäväksi, että konsernirahastoon voisi kuulua myös ulkomaisen tytäryrityksen henkilöstö edellyttäen, että sen emoyritys on suomalainen. Lisäksi ehdotetaan, että myös ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen henkilöstö voisi kuulua suomalaisen yrityksen henkilöstön kanssa samaan henkilöstörahaan edellyttäen, että yritykset kuuluvat samaan konserniin ja niiden henkilöstö saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin. Laajennus koskisi sekä perustettavia henkilöstörahastoja että mahdollisuuksia liittyä jo perustettuihin rahastoihin.

Ulkomaisen tytäryrityksen henkilöstön jäsenyys ja siihen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet määräytyisivät pääsääntöisesti henkilöstörahastolain mukaisesti jäljempänä ehdotetuin poikkeuksin. Myös yritysten päätösten osalta menettely olisi pääsääntöisesti sama. Tosin ulkomaisen tytäryrityksen työntekijän rahastosta saadusta rahasto-osuudesta ja ylijäämästä menevä vero määräytyisi sen mukaan kuin häntä kohdellaan verotuksellisesti muutoinkin.

Ulkomaisen emoyrityksen Suomessa rekisteröity tytäryritys on suomalainen yritys ja siihen sovelletaan kaikilta osin Suomen lainsäädäntöä. Ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröity sivuliike on osa ulkomaista yritystä ja siihen sovelletaan vain

tietyiltä osin Suomen lainsäädäntöä. Sivuliikkeen työntekijöiden työntekomaa on Suomi, minkä vuoksi heihin sovelletaan suomalaista työlainsäädäntöä. Suomessa ammatti- tai liiketoimintaa harjoittava sivuliike on toiminnastaan kirjanpitovelvollinen sekä verovelvollinen Suomen lainsäädännön mukaisesti. Koska sivuliike ei ole itsenäinen yritys, vaan osa ulkomaista yritystä, siihen ei voi perustaa henkilöstörahaa, eikä sen henkilöstö voi olla mukana suomalaisessa henkilöstörahastossa.

Ehdotetulla muutoksella mahdollistettaisiin se, että ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen työntekijät voisivat kuulua samaan konserniin kuuluvan suomalaisen yrityksen kanssa yhteiseen henkilöstörahaan. Edellytyksenä olisi, että sivuliikkeen henkilöstö kuuluu saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin kuin suomalaisen yrityksen henkilöstö. Voittopalkkiojärjestelmän keskeisten periaatteiden, kuten voittopalkkioerän määräytyminen olennaiselta osin yrityksen kannattavuutta osoittavasta erästä, tulisi olla kaikille rahaston piiriin kuuluville henkilöille yhteiset, mutta voittopalkkioerän määräytymisperusteet voisivat vaihdella, kunhan ne täyttävät lain 2 §:n 2 momentin edellytykset.

11 §. *Perusilmoitus.* Jos rahaston jäseniksi on tulossa ehdotetussa 5 §:n 1 momentissa tarkoitettun ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia henkilöitä eikä 6—9 §:ssä säädettyjä menettelyjä ole voitu noudattaa, perusilmoitukseen olisi liitettävä selvitys siitä, että rahastoa perustettaessa on noudatettu vastaavia asianomaisessa maassa käytössä olevia menettelytapoja tai että henkilöstön vaikutusmahdollisuudet on muutoin turvattu.

Lain 6 §:n mukaan henkilöstörahaston perustamiseksi on yrityksen tai viraston ja henkilöstön käsiteltävä voittopalkkiojärjestelmää ja henkilöstörahaston perusta-

mista yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) tai tätä lakia vastaavan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) mukaisella tai muulla työnantajan ja henkilöstöryhmien sopimalla tavalla. Lain 7 §:n mukaan yritys tai virasto päättää voittopalkkiojärjestelmästä ja voittopalkkioerän määräytymisperusteista. Määräytymisperusteita tai niiden muutoksia on käsiteltävä ennen päätöksentekoa 6 §:ssä säädettyssä menettelyssä. Lain 8 §:ssä säädetään menettelytavoista, joita henkilöstön on noudatettava henkilöstörahastoa perustettaessa. Muun muassa äänestyksessä on soveltuvin osin noudatettava, mitä työsuojeluvaltuutetun vaalista säädetään, ellei muuten voida selvittää, hyväksyykö henkilöstö ehdotuksen. Lain 9 §:ssä säädetään rahaston perustamistamista ja niitä koskevista menettelytavoista. Kun henkilöstörahasto tekee työministeriölle ilmoituksen rahaston rekisteröimiseksi, on tähän perusilmoituksen liitettävä selvitys siitä, että rahastoa perustettaessa on menetelty 6—9 §:ssä säädetyn mukaisesti.

Ulkomaisessa tytäryrityksessä, joka ei toimi Suomessa, saattaa olla mahdotonta toteuttaa suomalaisen yhteistoimintajärjestelmien mukaisia menettelytapoja. Tämän vuoksi on pidetty tärkeänä, että lain 6—9 §:ssä säädetty yhteistoimintavelvoitteet ja muut menettelytavat voitaisiin toteuttaa vastaavalla muulla menettelyllä, joka mahdollisesti on käytössä tytäryrityksen sijaintimaassa. Jollei tällaisista menettelyistä ole asianomaisessa maassa säädöksiä, määräyksiä tai tavanomaista käytäntöä, olisi rahaston jäsenten vaikutusmahdollisuudet muutoin turvattava. Menettelytavoille ei siten säädettäisi mitään määrämuotoa, vaan ne voitaisiin toteuttaa kunkin maan kansallisia käytäntöjä noudattaen tai sopimalla asiasta konsernin sisällä kuitenkin niin, että myös tytäryrityksen henkilöstön vaikutusmahdollisuudet turvataan. Yhtenä yhteistoiminnallisena muotona Euroopan talousalueen alueella saattaisi tulla kysymykseen myös kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevien säännösten mukainen menettely, jos niin sovitaan.

1...1..5.

Perusilmoitukseen tulisi siten liittää selvitys siitä, miten ulkomaisen tytäryrityksen henkilöstön vaikutusmahdollisuudet on toteutettu. Selvityksestä tulisi käydä ilmi, miten on varmistettu siitä, että tytäryrityksen henkilöstön enemmistö kannattaa rahaston perustamista tai että ainakin sen henkilöstön edustajaa on kuultu ja että tällä on ollut mahdollisuus osallistua perustamiskokoukseen ja siellä tehtäviin päätöksiin.

14 §. *Jäsenyys.* Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että rahaston säännöissä ei enää voitaisi määrätä, että määräaikaisessa työsuhteessa tai virkasuhteessa olevat henkilöt eivät ole rahaston jäseniä. Tätä edellyttää määräaikaista työtä koskevaan direktiivin sisältyvän syrjimättömyyden periaatteen toteuttaminen. Myös työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 §:n 2 momentissa säädetään, että muun muassa määräaikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Henkilöstörahastojen käytännön toiminnan kannalta on edelleen perusteltuja syitä sille, että säännöissä voidaan edellyttää tietyn pituista työ- tai virkasuhdetta ennen rahaston jäsenyyden alkamista. Tällainen palveluajan pituutta koskeva ehto, joka olisi kaikille saman pituinen, on asiallisesti perusteltavissa muun muassa siksi, että työntekijöiltä voidaan edellyttää pitempiaikaista yhteiseen tulokseen vaikuttamista ennen kuin oikeus voittopalkkioerään syntyy. Rahastot voisivat edelleenkin lain 15 §:n 2 momentin perusteella ja sen säätämässä rajoissa edellyttää säännöissään tietyn ajan jatkunutta työ- tai virkasuhdetta ennen jäsenyyden alkamista, kunhan tuo aika on yhtä pitkä sekä vakituisille että määräaikaisille työntekijöille. Ehdotettu säännös parantaisi määräaikaisten työntekijöiden ja virkamiesten asemaa. Määräaikaisia työ- ja virkasuhteita saatetaan jatkaa ja solmia peräkkäin, kun niiden peruste joko jatkuu tai niille ilmaantuu uusi peruste. Tällöin työntekijä voi olla pitkäänkin saman työnantajan palveluksessa, vaikka työsuhde ei ole toistaiseksi voimassa oleva.

Työsopimuslain 1 luvun 5 §:n mukaan, jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaista sopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

17 b §. *Voittopalkkio-osuuden siirtäminen henkilöstörahastoon.* Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi pykälä, jonka 1 momentin mukaan, jos yritys tai virasto päättää sen käytössä olleen henkilöstörahastolain mukaisen voittopalkkiojärjestelmän muuttamisesta käteiseksi voittopalkkiojärjestelmäksi, rahaston jäsenellä olisi oikeus siirtää henkilöstörahastoon osuutensa siihen voittopalkkioerän osaan, joka määräytyy henkilöstörahastolain mukaisesti, jos voittopalkkiojärjestelmä sen sallii. Jäsenen olisi ilmoitettava siirto-oikeutensa käyttämisestä ennen sen tilikauden alkua, jolta voittopalkkioerä määräytyy. Rahastoon siirrettyyn osuuteen sovellettaisiin henkilöstörahastolain säännöksiä.

Uuden pykälän tavoitteena on lisätä rahaston jäsenen yksilöllisiä valintamahdollisuuksia. Säännös edellyttäisi, että yrityksessä on ollut henkilöstörahastolain kriteerit täyttävä voittopalkkiojärjestelmä ja tämän lain mukaisesti toimiva henkilöstörahasto. Jos yritys tästä huolimatta jonain vuonna tai toistaiseksi päättäisi ottaa käyttöön käteisen voittopalkkiojärjestelmän, voisi yksittäinen rahaston jäsen niin halutessaan siirtää oman voittopalkkioeränsä rahastoon siltä osin kuin se on määräytynyt henkilöstörahastolain mukaisesti. Jos voittopalkkioerään sisältyy muita kuin henkilöstörahastolain mukaan määräytyviä eriä, niitä ei saisi siirtää rahastoon. Lisäksi edellytettäisiin samoin kuin käteisenä nostettavan voittopalkkioerän osalta edellytetään lain 17 a §:ssä, että työnantajan päättämä voittopalkkiojärjestelmä nimenomaisesti sallii siirtämisen rahastoon.

Rahaston jäsenen olisi ilmoitettava siirto-oikeutensa käyttämisestä työnantajalleen ennen sen tilikauden alkua, jolta voittopalkkioerä määräytyy. Lisäksi ehdotetaan, että jäsenen käyttäessä yksilöllistä mahdollisuuttaan siirtää

voittopalkkio-osuutensa henkilöstörahastoon käsiteltäisiin tätä osuutta samoin kuin muita henkilöstörahastoon siirrettyjä voittopalkkioeria. Siirrettävästä voittopalkkio-osuudesta ei toimitettaisi ennakonpidätystä eikä suoritettaisi sosiaalivakuutusmaksuja.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että rahastoon siirrettävissä olevan voittopalkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yrityksen tai viraston olisi päätettävä ennen sen ajanjakson alkua, jolta voittopalkkioerä suoritetaan. Päätöksen ajankohta olisi sama kuin yrityksen tai viraston päättäessä lain 7 §:n 3 momentin mukaisesti voittopalkkioerän määräytymisperusteista. Näin turvattaisiin toisaalta rahaston jäsenen mahdollisuus päättää osuutensa siirtämisestä 1 momentin mukaisesti rahastoon ja toisaalta rahaston mahdollisuudet saada ajoissa tieto rahastoon siirrettävistä osuuksista. Koska kyseessä olisi käteinen voittopalkkiojärjestelmä, ei asiaa kuitenkaan tarvitsisi käsitellä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain eikä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain mukaisella tavalla.

Lisäksi edellytettäisiin, että rahaston olisi ilmoitettava voittopalkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista työministeriölle. Ministeriön tehtävänä olisi tarkistaa, että rahastoon siirrettävä osuus täyttää henkilöstörahastolain mukaiset voittopalkkioerän kriteerit.

Lain 2 §:n 1 momentin mukaan henkilöstörahastolla tarkoitetaan yrityksen tai viraston henkilöstön omistamaa ja hallitsemaa rahastoa, jonka tarkoituksena on yrityksen tai viraston sille suorittamien voittopalkkioerien ja muiden tämän lain mukaisten varojen hallinta. Rahastoa ei voi perustaa ilman henkilöstörahastolain mukaista voittopalkkiojärjestelmää eikä rahasto voi pidemmän päälle jatkaa toimintaansa ilman henkilöstörahastolain mukaista voittopalkkiojärjestelmää. Mikäli yritys tai virasto on päättänyt lopullisesti luopua voittopalkkioiden maksamisesta henkilöstörahastoon, tulee rahaston hallituksen ryhtyä toimenpiteisiin rahaston purkamiseksi. Usein tilanne on sellainen, että yritys haluaa väliaikaisesti kokeilla käteistä voittopalkkiojärjestelmää tai on epäselvää,

onko yritys lopullisesti luopunut voittopalkkioiden maksamisesta rahastoon. Uusi pykälä antaisi rahaston jäsenelle mahdollisuuden siirtää voittopalkkio-osuutensa vielä toiminnassa olevaan rahastoon myös tällaisen siirtymäkauden aikana.

21 §. *Arvonmääritys.* Voimassa olevan lain mukaan rahaston varojen ja kunkin jäsenen rahasto-osuuden arvo on määritettävä rahaston tilinpäätöspäivänä ja viivytyksettä sen jälkeen, kun rahasto on ottanut vastaan voittopalkkioerän. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että arvonmääritys pitäisi tehdä vain tilinpäätöspäivänä. Muutos mahdollistaisi sen, että rahastot voisivat nykyistä vapaammin valita tilinpäätöspäivän, kun sen ei enää tarvitsisi sattua lähelle sitä ajankohtaa, jolloin yritys tai virasto suorittaa rahastolle voittopalkkioerän.

Tilinpäätöspäivän muuttaminen vaatii aina rahaston sääntöjen muuttamista.

Kun lakiin on aikanaan otettu säännös, jonka mukaan arvonmääritys on tehtävä viivytyksettä sen jälkeen, kun rahasto on ottanut vastaan voittopalkkioerän, on sitä perusteltu jäsenen tiedonsaantitarpeilla. Katsottiin, että jäsenelle on tärkeää saada mahdollisimman nopeasti tieto siitä, onko rahasto saanut voittopalkkioerän, mikä on sen määrä ja mikä on jäsenen osuus siihen. Edelleenkin nämä asiat ovat tärkeitä jäsenen kannalta. Niiden rahastojen, jotka käyttävät lainmuutosta hyväkseen ja muuttavat tilinpäätöspäivänsä ajankohtaa, tulisi kuitenkin huolehtia jäsenten informoisesta mahdollisimman pian sen jälkeen, kun rahasto on ottanut vastaan voittopalkkioerän. Tällöin kuitenkin riittäisi yleinen tiedottaminen voittopalkkioerän määrästä, sen mahdollisesta jakautumisesta eri yksiköiden työntekijöille sekä keskimääräisestä osuudesta jäsentä kohden. Myös työnantaja voisi huolehtia tästä tiedottamisesta.

24 §. *Rahasto-osuuden nosto.* Pykälässä säädetään jäsenen oikeudesta nostaa rahasto-osuuttaan. Pykälän 1 momentin mukaan jäsenellä on oikeus saada nostettavissa oleva rahasto-osuus rahana viipymättä arvonmäärityspäivän jälkeen, siten kuin rahaston säännöissä on tarkemmin määrätty. Momenttiin ehdotetaan lisättäväksi säännös,

jonka mukaan rahaston säännöissä voitaisiin myös määrätä, että jäsenen niin halutessa ja säännöissä tarkemmin määrättävällä tavalla jäsenen nostettavissa oleva osuus voidaan suorittaa työnantajayrityksen tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen osakkeilla, jotka on saatettu julkisen kaupankäynnin kohteeksi siten kuin arvopaperimarkkinalaissa (495/1989) säädetään.

Rahaston säännöissä tulisi määrätä ne menettelytavat, miten jäsenen ja rahaston tulee menetellä, jos jäsenen nostettavissa oleva osuus halutaan maksaa ja saada osakkeina. Jäsenellä olisi aina oikeus nostaa osuutensa rahana. Vain silloin, kun jäsen on nimenomaan ilmaissut halunsa nostaa rahasto-osuutensa oman yrityksen tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen osakkeilla, voitaisiin rahan sijasta maksuvälineenä käyttää osakkeita.

Osuus voitaisiin maksaa vain sen yrityksen, jonka palveluksessa jäsen on, tai samaan konserniin kuuluvan yrityksen osakkeilla. Yrityksen ei tarvitsisi olla suomalainen, vaan se voisi olla myös ulkomainen. Edellytyksenä olisi kuitenkin, että osakkeet on saatettu julkisen kaupankäynnin kohteeksi. Viittaus arvopaperimarkkinalakiin merkitsisi kuitenkin sitä, että ulkomailla julkisen kaupankäynnin kohteena olevat osakkeet ovat säännöksen soveltamisalan ulkopuolella. Näin turvattaisiin se, että osakkeiden arvo on tarkasti määriteltävissä arvonmäärityspäivänä.

27 §. *Osuuden suorittaminen työsuhteen ja virkasuhteen päätyttyä.* Pykälässä säädetään rahasto-osuuden suorittamisesta työsuhteen päätyttyä. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan otettavaksi uusi 3 kohta, jonka mukaan osuus on suoritettava neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonmäärityspäivästä luettuna siitä, kun ulkomaisen tytäryrityksen palveluksessa ulkomailla työskennelleen jäsenen työsuhde on päättynyt. Säännöissä ei voisi toisin määrätä, ei myöskään eläkkeelle siirtyneiden jäsenten osalta. Siksi pykälän 4 momenttia ehdotetaan myös tarkennettavaksi.

Säännöksellä halutaan helpottaa rahaston hallinnointia. On tärkeää, että ulkomailla asuvien rahaston jäsenten rahasto-osuudet

saadaan maksettua mahdollisimman pian sen jälkeen, kun työsuhteet ovat päättyneet. Mitä enemmän aikaa kuluu, sen vaikeampi rahaston on pitää ajan tasalla olevia osoite-, pankkitili- ja muita tietoja ulkomailla asuvista jäsenistään. Myös sen selvittäminen, mistä syystä jäsenen työsuhde ulkomailla on päättynyt, olisi rahastolle hankalaa. Tässä mainituista syistä ei ole myöskään tarkoituksenmukaista antaa ulkomaisen tytäryrityksen palveluksesta eläkkeelle siirtyneelle jäsenelle oikeutta nostaa rahasto-osuuttaan eläkkeelle jäämistä seuraavien neljän vuoden aikana.

27 a §. *Rahasto-osuusselvityksen toimittaminen ja osuuden suorittaminen ulkomaisessa tytäryrityksessä.* Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi pykälä. Sen mukaan rahastolla olisi oikeus suomalaisen emoyrityksen kanssa sopimallaan tavalla toimittaa rahastoon kuuluvan ulkomaisen tytäryrityksen palveluksessa olevien rahaston jäsenten rahasto-osuusselvitykset ja nostettavissa olevat rahasto-osuudet emoyritykselle, jonka tulisi huolehtia rahasto-osuusselvitysten toimittamisesta ja rahasto-osuuksien teknisestä maksamisesta jäsenille.

Uusi pykälä ei estäisi sitä, että rahasto hoitaisi myös ulkomaisten yritysten palveluksessa olevien rahaston jäsenten rahasto-osuusselvitykset ja rahasto-osuuksien maksamisen, jos se niin haluaa ja siihen pystyy. Kuitenkin käytännön syistä on tarpeellista antaa rahastolle oikeus toteuttaa sen ulkomailla työskentelevien jäsenten osalta tiettyjä jäsenten yhteydenpitoon liittyviä tehtäviä yhdessä emoyrityksen kanssa, koska emoyrityksellä on paremmat mahdollisuudet ja tietämys siitä, miten jäsenet tavoittaa, miten verotus tapahtuu kunkin tytäryrityksen sijaintimaassa ja mitä muita mahdollisia maksuja rahasto-osuuksista on suoritettava.

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

Menettelytavoista ei säädettäisi erikseen, vaan rahasto ja emoyritys voisivat keskenään sopia siitä, miten tehtävien hoito niiden kesken tarkoituksenmukaisimmalla tavalla järjestetään.

Rahasto saisi oikeuden toimittaa edellä sanottujen jäsentensä rahasto-osuusselvitykset emoyhtiölle, joka huolehtisi niiden edelleen toimittamisesta tytäryhtiönsä työntekijöille. Rahasto saisi myös oikeuden toimittaa emoyhtiölle sanottujen henkilöiden nostettavissa olevat rahasto-osuudet, joiden teknisestä maksamisesta edelleen jäsenille emoyhtiö huolehtisi. Tästä järjestelystä seuraa kansainvälisen verotuksen piiriin kuuluvia kysymyksiä, koska eri maissa toimivissa konserneissa menot kohdistetaan verotuksessa siihen yritykseen, jonka tulonhankkimiseen ne liittyvät. Vaikka emoyritys vastaisikin esityksen mukaisesti ulkomaisen tytäryrityksen työntekijöiden rahasto-osuuksiin liittyvistä velvollisuuksista, rahasto-osuudet ja hallintokustannukset tulee veloittaa tytäryritykseltä. Tähän ei vaikuta sekään, saako ulkomainen tytäryritys omassa verotuksessaan vähentää suoritukset rahastoon.

Kysymyksessä olisi tekninen järjestely, jossa emoyhtiö voisi toimittaa rahaston puolesta rahasto-osuusselvitykset ja suorittaa rahasto-osuudet suoraan tytäryrityksen työntekijöille. Emoyhtiö voisi antaa tehtävät myös tytäryrityksen suoritettaviksi. Tällöin emoyhtiö kuitenkin vastaisi siitä, että tytäryritys hoitaa sille siirretyt tehtävät. Rahaston vastuu päättyisi siihen, kun se on toimittanut lain 25 §:n mukaiset rahasto-osuusselvitykset emoyhtiölle ja siirtänyt sovitun mukaisesti jäsenten nostettavissa olevat rahasto-osuudet esimerkiksi emoyhtiön tilille.

Lain 26 §:n mukaan jäsen voi saatuaan rahasto-osuuttaan koskevan selvityksen hakea siihen oikaisua henkilöstörahaston hallitukselta. Rahasto liittyy asiaa koskevan ohjeistuksen rahasto-osuusselvitykseen. Tältä osin ei olisi tarvetta muuttaa menettelyä myöskään ulkomaisten tytäryritysten palveluksessa olevien jäsenten osalta.

60 a §. *Tietojenantovelvollisuus.* Pykälään ehdotetaan lisättäväksi, että jos rahaston

jäsenenä on 5§:n 1 momentissa tarkoitetun ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia henkilöitä, suomalainen emoyritys ja Suomessa rekisteröity sivuliike olisi velvollinen huolehtimaan siitä, että rahasto saa tässä pykälässä sanotut tiedot.

Säännöksen mukaan yritys on velvollinen antamaan henkilöstörahastolle kaikki ne tiedot, jotka tarvitaan rahaston perustamiseen, jäsenrekisterin ylläpitämiseen, rahasto-osuuksien laskentaan ja maksamiseen sekä rahaston muuhun hallintointiin. Tämä velvollisuus voidaan säätää vain sellaiselle yritykselle tai sen osalle, jonka muutoinkin on noudatettava suomalaista lainsäädäntöä. Siten suomalainen emoyritys ja Suomessa rekisteröity sivuliike vastaisivat sanottujen tietojen antamisesta rahastolle. Se, miten ne sopivat tietojen käytännön hankkimisesta ja toimittamisesta

rahastolle, olisi yritysten päätettävissä.

2. Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun se on hyväksytty ja vahvistettu. Henkilöstörahastoille tulisi kuitenkin varata tietty aika toteuttaa tarvittavat sääntömuutokset siten, että niiden toteuttaminen voisi tapahtua lisäämättä hallinnointikuluja. Siksi ehdotetaan, että lain tultua voimaan tulisi rahaston säännöt muuttaa vastaamaan lain 14 §:n 2 momenttia viimeistään seuraavassa rahaston säännöissä määrätyssä rahaston kokouksessa.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Lakiehdotus

Laki

henkilöstörahastolain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 15 päivänä syyskuuta 1989 annetun henkilöstörahastolain (814/1989) 1 §, 5 §:n 1 momentti, 11 §:n 1 momentti, 14 §:n 2 momentti, 21 §, 24 §:n 1 momentti, 27 §:n 1 ja 4 momentti ja 60 a §, sellaisina kuin niistä ovat 1 §, 5 §:n 1 momentti ja 14 §:n 2 momentti laissa 344/1999, 27 §:n 1 ja 4 momentti laissa 1145/1999 ja 60 a § laissa 590/1997, sekä *lisätään* lakiin uusi 17 b ja 27 a § seuraavasti:

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan suomalaiseen avoimeen yhtiöön, kommandiittiyhtiöön, osakeyhtiöön, keskinäiseen vakuutusyhtiöön, osuuskuntaan, säästöpankkiin, hypoteekkiyhdistykseen, vakuutusyhdistykseen, kaupparekisteriin merkittyyn taloudelliseen yhdistykseen, valtion liikelaitoksista annetun lain (627/1987) mukaiseen liikelaitokseen, 5 §:n 1 momentissa tarkoitettuun ulkomaiseen tytäryritykseen ja Suomessa rekisteröityyn sivuliikkeeseen (*yritys*), valtion virastoon ja laitokseen (*virasto*) sekä yrityksen tai viraston palveluksessa olevien henkilöiden (*henkilöstö*) perustamaan henkilöstörahastoon.

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

1...1..5.

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. 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 tulosyksiköihin, konserneihin ja sivuliikkeisiin kuuluvaan henkilöstöön.

11 §

Perusilmoitus

Ilmoitus henkilöstörahaston rekisteröimiseksi (*perusilmoitus*) on tehtävä kirjallisesti työministeriölle. Perusilmoitukseen on liitettävä rahaston säännöt ja selvitys siitä, että rahaston perustamisessa on menetelty 6—9 §:ssä säädetyn mukaisesti. Jos rahaston jäseniksi on tulossa 5 §:n 1 momentissa tarkoitettun ulkomaisen yrityksen

palveluksessa olevia henkilöitä eikä 6—9 §:ssä säädettyjä menettelyjä ole voitu noudattaa, perusilmoitukseen on liitettävä selvitys siitä, että rahastoa perustettaessa on noudatettu vastaavia asianomaisessa maassa käytössä olevia menettelytapoja tai että henkilöstön vaikutusmahdollisuudet on muutoin turvattu.

14 §

Jäsenyys

Säännöissä voidaan määrätä, että säännöissä tarkemmin määritellyt yrityksen tai viraston johtoon kuuluvat henkilöt eivät ole rahaston jäseniä.

17 b §

Voittopalkkio-osuuden siirtäminen henkilöstörahastoon

Jos yritys tai virasto päättää sen käytössä olleen tämän lain mukaisen voittopalkkiojärjestelmän muuttamisesta käteiseksi voittopalkkiojärjestelmäksi, rahaston jäsenellä on oikeus siirtää henkilöstörahastoon osuutensa siihen voittopalkkioerän osaan, joka määräytyy tämän lain mukaisesti, jos voittopalkkiojärjestelmä sen sallii. Jäsenen on ilmoitettava siirto-oikeutensa käyttämisestä työnantajalleen ennen sen tilikauden alkua, jolta voittopalkkioerä määräytyy. Rahastoon siirrettyyn osuuteen sovelletaan tämän lain säännöksiä. Rahastoon siirrettävissä olevan voittopalkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yrityksen tai viraston on päätettävä ennen sen ajanjakson alkua, jolta voittopalkkioerä suoritetaan, ja rahaston on ilmoitettava määräytymisperusteista ja niiden muutoksista työministeriölle.

21 §

1....1..5.

Arvonmääritys

Henkilöstörahaston varojen ja kunkin jäsenen rahasto-osuuden arvo on määritettävä rahaston tilinpäätöspäivänä (*arvonmäärityspäivä*). Varat on arvonmäärityksessä arvostettava käypään arvoonsa.

24 §

Rahasto-osuuden nosto

Rahasto-osuus jakautuu sidottuun osaan ja nostettavissa olevaan osaan. Jäsenellä on oikeus saada nostettavissa oleva osa rahana viipymättä arvonmäärityspäivän jälkeen, siten kuin henkilöstörahaston säännöissä on tarkemmin määrätty. Säännöissä voidaan myös määrätä, että jäsenen niin halutessa ja säännöissä tarkemmin määrättävällä tavalla nostettavissa oleva osuus voidaan suorittaa työnantajayrityksen tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen osakkeilla, jotka on saatettu julkisen kaupankäynnin kohteeksi siten kuin arvopaperimarkkinalaissa (495/1989) säädetään.

27 §

Osuuden suorittaminen työsuhteen ja virkasuhteen 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.

rahasto-osuusselvitysten toimittamisesta ja rahasto-osuuksien teknisestä maksamisesta jäsenille.

Riippumatta siitä, mitä 1 momentin 1 ja 2 kohdassa säädetään, rahaston säännöissä voidaan määrätä, että eläkkeelle siirtyneellä jäsenellä on oikeus nostaa rahasto-osuutensa haluamansa suuruisissa erissä eläkkeelle jäämistä seuraavina enintään neljänä vuosittaisena rahasto-osuuksien maksupäivänä.

27 a §

Rahasto-osuusselvityksen toimittaminen ja osuuden suorittaminen ulkomaisessa tytäryrityksessä

Rahastolla on oikeus suomalaisen emoyrityksen kanssa sopimallaan tavalla toimittaa rahastoon kuuluvan ulkomaisen tytäryrityksen palveluksessa olevien rahaston jäsenten rahasto-osuusselvitykset ja nostettavissa olevat rahasto-osuudet emoyritykselle, jonka tulee tällöin huolehtia

60 a §

Tietojenantovelvollisuus

Yritys on velvollinen antamaan henkilöstörahostolle kaikki ne tiedot, joita tarvitaan rahaston perustamiseen, jäsenrekisterin ylläpitämiseen, rahasto-osuuksien laskentaan ja maksamiseen sekä rahaston muuhun hallintaan. 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 sanotut tiedot.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

Rahaston säännöt on muutettava lain 14 §:n 2 momentin mukaisiksi viimeistään lain voimaantuloa seuraavassa säännöissä määrättyssä rahaston kokouksessa.

Helsingissä 14 päivänä maaliskuuta 2002

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Tarja Filatov*

Liite
Rinnakkaisteksti

1.

Laki

henkilöstörahasolain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 15 päivänä syyskuuta 1989 annetun henkilöstörahasolain (814/1989) 1 §, 5 §:n 1 momentti, 11 §:n 1 momentti, 14 §:n 2 momentti, 21 §, 24 §:n 1 momentti, 27 §:n 1 ja 4 momentti ja 60 a §, sellaisina kuin niistä ovat 1 §, 5 §:n 1 momentti ja 14 §:n 2 momentti laissa 344/1999, 27 §:n 1 ja 4 momentti laissa 1145/1999 ja 60 a § laissa 590/1997, sekä *lisätään* lakiin uusi 17 b ja 27 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan suomalaisen avoimeen yhtiöön, kommandiittiyhtiöön, osakeyhtiöön, keskinäiseen vakuutusyhtiöön, osuuskuntaan, säästöpankkiin, hypoteekkiyhdistykseen, vakuutusyhdistykseen, kaupparekisteriin merkittyyn taloudelliseen yhdistykseen, valtion liikelaitoksista annetun lain (627/1987) mukaiseen liikelaitokseen (*yritys*), valtion virastoon ja laitokseen (*virasto*) sekä yrityksen tai viraston palveluksessa olevien henkilöiden (*henkilöstö*) perustamaan henkilöstörahasoloon.

5 §

Perustamisedellytykset

Yritykseen tai virastoon, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 30 henkilöä,

1...1..5.

Ehdotus

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan suomalaisen avoimeen yhtiöön, kommandiittiyhtiöön, osakeyhtiöön, keskinäiseen vakuutusyhtiöön, osuuskuntaan, säästöpankkiin, hypoteekkiyhdistykseen, vakuutusyhdistykseen, kaupparekisteriin merkittyyn taloudelliseen yhdistykseen, valtion liikelaitoksista annetun lain (627/1987) mukaiseen liikelaitokseen, 5 §:n 1 momentissa tarkoitettuun ulkomaiseen tytäryritykseen ja Suomessa rekisteröityyn sivilikkeeseen (*yritys*), valtion virastoon ja laitokseen (*virasto*) sekä yrityksen tai viraston palveluksessa olevien henkilöiden (*henkilöstö*) perustamaan henkilöstörahasoloon.

5 §

Perustamisedellytykset

Yritykseen tai virastoon, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 30 henkilöä,

voidaan perustaa henkilöstörahas to siten kuin tässä laissa säädetään. Rahasto voidaan perustaa myös tällaisen yrityksen tai viraston tulosityksikköön, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 10 henkilöä. Kahteen tai useampaan yritykseen voidaan perustaa yhteinen henkilöstörahas to vain, jos yritykset kuuluvat samaan konserniin. Mitä jäljempänä säädetään yrityksen henkilöstöstä, sovelletaan vastaavasti tässä tarkoitettuihin tulosityksiköihin ja konserneihin kuuluvaan henkilöstöön.

11 §

Perusilmoitus

Ilmoitus henkilöstörahas ton rekisteröimiseksi (*perusilmoitus*) on tehtävä kirjallisesti työministeriölle. Perusilmoitukseen on liitettävä rahaston säännöt ja selvitys siitä, että rahaston perustamisessa on menetelty 6—9 §:ssä säädetyn mukaisesti.

voidaan perustaa henkilöstörahas to siten kuin tässä laissa säädetään. Rahasto voidaan perustaa myös tällaisen yrityksen tai viraston tulosityksikköön, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 10 henkilöä. Kahteen tai useampaan yritykseen voidaan perustaa yhteinen henkilöstörahas to vain, jos yritykset kuuluvat samaan konserniin. *Tällaiseen konsernirahastoon 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 henkilöstörahas toon 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.

11 §

Perusilmoitus

Ilmoitus henkilöstörahas ton rekisteröimiseksi (*perusilmoitus*) on tehtävä kirjallisesti työministeriölle. Perusilmoitukseen on liitettävä rahaston säännöt ja selvitys siitä, että rahaston perustamisessa on menetelty 6—9 §:ssä säädetyn mukaisesti. *Jos rahaston jäseniksi on tulossa 5 §:n 1 momentissa tarkoitettun ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia henkilöitä eikä 6—9 §:ssä säädettyjä menettelyjä ole voitu noudattaa, perusilmoitukseen on liitettävä selvitys siitä, että rahastoa perustettaessa on noudatettu vastaavia asianomaisessa maassa käytössä olevia menettelytapoja tai että henkilöstön vaikutusmahdollisuudet on muutoin turvattu.*

14 §

Jäsenyys

Säännöissä voidaan määrätä, että 1...1..5.

Säännöissä voidaan määrätä, että

säännöissä tarkemmin määritellyt määräaikaisessa työsuhteessa tai virkasuhteessa olevat tai yrityksen tai viraston johtoon kuuluvat henkilöt eivät ole rahaston jäseniä.

säännöissä tarkemmin määritellyt yrityksen tai viraston johtoon kuuluvat henkilöt eivät ole rahaston jäseniä.

17 b §

Voittopalkkio-osuuden siirtäminen henkilöstörahastoon

Jos yritys tai virasto päättää sen käytössä olleen tämän lain mukaisen voittopalkkiojärjestelmän muuttamisesta käteiseksi voittopalkkiojärjestelmäksi, rahaston jäsenellä on oikeus siirtää henkilöstörahastoon osuutensa siihen voittopalkkioerän osaan, joka määräytyy tämän lain mukaisesti, jos voittopalkkiojärjestelmä sen sallii. Jäsenen on ilmoitettava siirto-oikeutensa käyttämisestä työnantajalleen ennen sen tilikauden alkua, jolta voittopalkkioerä määräytyy. Rahastoon siirrettyyn osuuteen sovelletaan tämän lain säännöksiä. Rahastoon siirrettävissä olevan voittopalkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yrityksen tai viraston on päätettävä ennen sen ajanjakson alkua, jolta voittopalkkioerä suoritetaan, ja rahaston on ilmoitettava määräytymisperusteista ja niiden muutoksista työministeriölle.

21 §

Arvonmääritys

Henkilöstörahaston varojen ja kunkin jäsenen rahasto-osuuden arvo on määriteltävä rahaston tilinpäätöspäivänä ja viivytyksettä sen jälkeen, kun rahasto on ottanut vastaan voittopalkkioerän (arvonmäärityspäivä).

21 §

Arvonmääritys

Henkilöstörahaston varojen ja kunkin jäsenen rahasto-osuuden arvo on määriteltävä rahaston tilinpäätöspäivänä (arvonmäärityspäivä).

Varat on arvonmäärityksessä arvostettava käypään arvoonsa.

Rahasto-osuuden nosto

Rahasto-osuus jakautuu sidottuun osaan ja nostettavissa olevaan osaan. Jäsenellä on oikeus saada nostettavissa oleva osa rahana viipymättä arvonmäärityspäivän jälkeen, siten kuin henkilöstörahaston säännöissä on tarkemmin määrätty.

Rahasto-osuuden nosto

Rahasto-osuus jakautuu sidottuun osaan ja nostettavissa olevaan osaan. Jäsenellä on oikeus saada nostettavissa oleva osa rahana viipymättä arvonmäärityspäivän jälkeen, siten kuin henkilöstörahaston säännöissä on tarkemmin määrätty. *Säännöissä voidaan myös määrätä, että jäsenen niin halutessa ja säännöissä tarkemmin määrättävällä tavalla nostettavissa oleva osuus voidaan suorittaa työnantajayrityksen tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen osakkeilla, jotka on saatettu julkisen kaupankäynnin kohteeksi siten kuin arvopaperimarkkinalaissa (495/1989) säädetään.*

Osuuden suorittaminen työsuhteen ja virkasuhteen 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; *taikka*
- 2) kun jäsenen työsuhde tai virkasuhde on päättynyt muusta kuin 1 kohdassa mainitusta syystä tai jäsen on kuollut.

- 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.*

Riippumatta siitä, mitä 1 momentissa säädetään, rahaston säännöissä voidaan määrätä, että eläkkeelle siirtyneellä jäsenellä on oikeus nostaa rahasto-osuutensa haluamansa suuruisissa erissä eläkkeelle jäämistä seuraavina enintään neljänä vuosittaisena rahasto-osuuksien 1...1..5.

Riippumatta siitä, mitä 1 momentin 1 ja 2 kohdassa säädetään, rahaston säännöissä voidaan määrätä, että eläkkeelle siirtyneellä jäsenellä on oikeus nostaa rahasto-osuutensa haluamansa suuruisissa erissä eläkkeelle jäämistä seuraavina enintään

maksupäivänä.

neljänä vuosittaisena rahasto-osuuksien maksupäivänä.

27 a §

Rahasto-osuusselvityksen toimittaminen ja osuuden suorittaminen ulkomaisessa tytäryrityksessä

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

60 a §

Tietojenantovelvollisuus

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

60 a §

Tietojenantovelvollisuus

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

Rahaston säännöt on muutettava lain 14 §:n 2 momentin mukaisiksi viimeistään lain voimaantuloa seuraavassa säännöissä määrättyssä rahaston kokouksessa.