

Hallituksen esitys Eduskunnalle henkilöstörahastolaiksi sekä siihen liittyväksi lainsäädännöksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksen tarkoituksena on luoda lainsäädännölliset edellytykset yrityksissä perustettaville henkilöstörahastoille. Rahastojen tarkoituksena on syventää yritysten sisäistä yhteistointa ja edistää siten taloudellista demokratiaa ja yritysten kilpailukykyä.

Laki määritteli uuden yhteisömuodon. Rahasto olisi itsenäinen oikeushenkilö. Se voidaan perustaa yritykseen, jonka palveluksessa on vähintään kolmekymmentä henkeä, tai tällaisen yrityksen tulosyksikköön, jossa on vähintään kymmenen henkeä, sekä tietyin edellytysin tätä pienempään yritykseen.

Laissa on tarkoitus määritellä rahaston toiminnan puitteet ja sen keskeiset piirteet. Samalla on pyrkimys, että laki jättää tarpeellista väljyyttä yritysکوhtaisille sovellutuksille, jotta kussakin yrityksessä voidaan soveltaa sen tarpeisiin parhaiten sopivia ratkaisuja.

Rahaston perustaisi yrityksen henkilöstö. Perustamisen edellytyksenä on, että yrityksessä on voittopalkkiojärjestelmä, jonka mukaan yritys suorittaa rahastolle voittopalkkioeriä. Voittopalkkioerä riippuu ennalta päätetyllä tavalla käyttökatteesta tai sen jälkeisestä tuloslaskelman erästä ja mahdollisesti muista toiminnan tehokkuutta mittaavista tekijöistä. Voittopalkkiojärjestelmän kautta henkilöstö osallistuisi työnantajayrityksen tuloksen jakoon. Rahasto voisi sijoittaa varojaan työnantajayritykseen ja sen ulkopuolelle. Mikäli rahasto sijoittaisi varojaan työnantajayrityksen omiin pääomiin, tulisi henkilöstö rahaston kautta yrityksen osaomistajaksi.

Rahaston jäseniksi tulisivat yrityksen henkilöstöön kuuluvat johtoa mahdollisesti lukuun

ottamatta. Rahastolle voittopalkkioeristä ja niiden tuottamasta ylijäämästä kertynyt pääoma jakautuisi henkilökohtaisiin rahastosuuksiin, jotka olisivat jäsenten nostettavissa lain ja rahaston sääntöjen mukaisten edellytysten täytyessä. Osan voittopalkkioeristä, jos siitä on säännöissä määrätty, rahasto voisi käyttää jäsentensä koulutukseen ja muuhun jäseniä yhteisesti hyödyttävään tarkoitukseen.

Rahasto voisi sijoittaa varojaan työnantajayritykseen tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvaan yritykseen osakkeina, osuuksina, muina oman pääoman erinä tai lainoina. Ehdotuksen mukaan rahasto voisi tehdä sopimuksen siitä, että se sijoittaa määräosan varoistaan työnantajayritykseen, ja tällainen määräys voidaan sisällyttää rahaston sääntöihin. Lisäksi rahasto voisi sijoittaa varojaan yrityksen ulkopuolelle varmalla ja tuloa tuottavalla tavalla.

Verolakeihin on myöhemmin annettavissa lakiesityksissä tarkoitus ehdottaa sisällytettäväksi säännökset, jotka estävät verotuksen kertaantumisen ja toteuttavat henkilöstörahaston kautta saatavien etuuksien yhdenkertaisen verottamisen. Tarkoitus on, että voittopalkkioerät olisivat vähennyskelpoisia kuluja yrityksen verotuksessa. Rahasto ei maksaisi veroa vastaanottamistaan voittopalkkioeristä, mutta rahasto-osuuksien nosto ja rahaston ylijäämäänsä jäsenilleen suorittamat erät luettaisiin saajien verotettavaksi tuloksi.

Henkilöstörahastolaki ja siihen liittyvät muut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan vuoden 1990 alusta.

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu		Sivu
YLEISPERUSTELUT	3	5. Esityksen organisatoriset ja taloudelliset vaikutukset	12
1. Esityksen yhteiskunnallinen merkitys	3	6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja	13
1.1. Tavoitteet	3	6.1. Verotus	13
1.2. Keinot	3	6.2. Kirjanpito	13
1.2.1. Henkilöstörahaston pääpiirteet	3	6.3. Valvovan viranomaisen määräytyminen ..	14
1.2.2. Perustaminen	4	YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	14
1.2.3. Jäsenyys	5	1. Lakiehdotusten perustelut	14
1.2.4. Pääoma ja osuudet	6	1.1. Henkilöstörahastolaki	14
1.2.5. Päätösvalta	7	1.2. Osakeyhtiölaki	37
1.2.6. Hallinto ja tilintarkastus	8	2. Tarkemmat säännökset ja määräykset	37
1.2.7. Henkilöstörahasto yritysjärjestelyissä	9	3. Voimaantulo	37
1.2.8. Purkaminen	9	4. Säättämisyjärjestys	38
1.2.9. Valvonta	9	LAKITEKSTIT	39
1.2.10. Osakeyhtiölain muuttaminen	10	1. Henkilöstörahastolaki	39
2. Nykyinen tilanne	10	2. Laki osakeyhtiölain 12 luvun 7 §:n muuttamisesta	51
3. Henkilöstön osaomistus ja voittopalkkiojärjestelmät eräissä maissa	10		
4. Asian valmistelu	12		

YLEISPERUSTELUT

1. Esityksen yhteiskunnallinen merkitys

1.1. Tavoitteet

Teknologian ja markkinoiden kehittymisen sekä työyhteisöjä koskevien tasa-arvopyrkimysten vuoksi työtehtävät ja työorganisaatiot ovat voimakkaasti muuttumassa sekä teollisuudessa että palvelualoilla. Yritysten sisäisen yhteistyön kehittäminen on välttämätöntä, jotta henkilöstö olisi tietoinen yrityksen tavoitteista ja toiminnan edellytyksistä. Yritystoiminnan menestyminen edellyttää, että henkilöstö on motivoitunut kehittämään ammattitaitojaan ja edistämään yrityksen toiminnan kehittämistä. Tällaisten tavoitteiden saavuttamiseksi tulee yrityksissä löytää nykyisten toimintatapojen lisäksi uusia muotoja, jotka johtavat aloitteellisuuteen ja vastuunottoon kaikilla organisaation tasoilla. Henkilöstön osallistumisella tuloksen jakoon, hallintoon ja omistamiseen voidaan yrityksissä toteuttaa näitä pyrkimyksiä. Niiden avulla voidaan toteuttaa myös demokratian yleisiä periaatteita taloudellisissa organisaatioissa.

Henkilöstön motivoimiseen pyritään yrityksissä monella palkkaukseen, muihin etuihin, koulutukseen ja työuralla etenemiseen liittyvällä tavalla. Aikaisempaa enemmän on alettu soveltaa ryhmäkohtaisia palkkioita. Koko yrityksen tai suurissa yrityksissä tulosityksikön kannattavuuteen perustuvien palkkioiden avulla voidaan usein edistää organisaation eri osien toimimista kokonaisuuden tavoitteiden mukaisesti.

Viime aikoina ovat yleistyneet tulospalkkiot, joilla tarkoitetaan monenlaisia yrityksen toiminnan tehokkuuteen ja kannattavuuteen perustuvia palkkioita. Voittopalkkioiksi sanotaan esitettävässä laissa sellaisia tulospalkkioita, jotka määräytyvät olennaisesti tuloslaskelman mukaisesta käyttökatteesta tai sen jälkeisestä kannattavuutta osoittavasta erästä. Käsitteellä on tarkoitus ilmaista, että tällaiset palkkiot riippuvat toiminnan kannattavuudesta eli yle-

sen kielenkäytön mukaisesti sanoen sen voitollisuudesta.

Esitettävän lain mukaan henkilöstörahasot perustuisivat voittopalkkiojärjestelmään siten, että yritys suorittaisi voittopalkkioerää rahastolle. Tällä tavalla halutaan kytkeä rahastoihin voittopalkkiojärjestelmien myönteisiä piirteitä. Esityksen mukaan yrityksen henkilöstö perustaa rahaston, jonka jäseniksi tulevat henkilöstöön kuuluvat johtoa ja määräaikaissa työsuhteessa olevia mahdollisesti lukuun ottamatta. Rahaston perustaminen edellyttää, että yrityksen toimitelimet ovat tehneet niille kuuluvat päätökset voittopalkkiojärjestelmästä ja muista yrityksen ja rahaston välisistä suhteista. Mikäli rahasto sijoittaa osan varoistaan työnantajayritykseen ja mahdollisesti sen osakkeisiin, henkilöstö tulee yrityksen osaomistajaksi. Järjestelmä antaisi tämän mukaan mahdollisuuden järjestää varsin laaja-alainen yrityksen sisäinen yhteistoiminta.

1.2. Keinot

1.2.1. Henkilöstörahasotn pääpiirteet

Esityksen mukaan henkilöstörahasot voidaan pääsääntöisesti perustaa vain sellaisen yrityksen yhteyteen, jonka palveluksessa on vähintään 30 henkilöä. Lisäksi rahasto voidaan perustaa tällaisen yrityksen tulosityksikköön, jonka palveluksessa on vähintään 10 henkilöä.

Rahastoon liittyy aina yrityksessä sovellettava voittopalkkiojärjestelmä. Tämä merkitsee, että yritys on sitoutunut suorittamaan rahastolle erää, jotka määräytyvät olennaisesti yrityksen tai tulosityksikön tuloslaskelman mukaisesta käyttökatteesta tai sen jälkeisestä kannattavuutta osoittavasta erästä. Tällaisen järjestelmän tarkoituksena on, että palkkiot perustuvat kannattavuuteen eli tuottojen ja kulujen erotukseen, eikä yksittäisiin tuottoihin tai kuluihin.

Sovellutusmahdollisuuksien monipuolistamiseksi voittopalkkioerät voivat esityksen mu-

kaan riippua kannattavuuden lisäksi muistakin yrityksen toiminnan tehokkuutta mittaavista tekijöistä. Tällöin voidaan kiinnittää voittopalkkiojärjestelmän avulla huomiota muihin yrityksen kannalta tärkeisiin seikkoihin, kuten esimerkiksi toimitusaikataulujen pitävyyteen tai turvallisuustekijöihin.

Voittopalkkioerän määräytymisperusteista on päätettävä ennen sen ajanjakson alkua, johon järjestelmää sovelletaan. Tämä noudattaa käsitystä, että nimenomaan etukäteen tiedossa olevilla palkkioperusteilla on kannustavia vaikutuksia. Voittopalkkioeräksi ei esityksen mukaan siten kelpaisi sellainen palkkioerä, jonka perusteista yrityksen johto päättäisi esimerkiksi tilinpäätöksen yhteydessä jälkikäteen.

Ehdotuksen mukaan voittopalkkioerältä edellytettäisiin edellä todetut piirteet, mutta muutoin sen määräytymisperusteet ehdotetaan jätettäväksi väljiksi, jotta kussakin yrityksessä voitaisiin soveltaa sen tarpeita parhaiten vastaavaa järjestelmää. Tämän mukaisesti ei ole tarpeen, että voittopalkkioerä perustuisi yrityksen viralliseen tuloslaskelmaan, jollaista tulosityksissä ei edes ole, vaan se voi perustua myös yrityksen sisäiseen laskentaan. Ei ole myöskään tarpeen säätää rajoituksia ajanjaksoihin, joilta voittopalkkioerä määräytyy. Useimmiten yrityksissä maksetaan tulospalkkiota tilivuositain, mutta myös jokin muu yrityksen sisäisen laskennan ajanjakso on mahdollinen.

Tarkoituksena on, että rahasto on velvollinen vuosittain toimittamaan valvovalle viranomaiselle selvityksen, josta ilmenevät muun muassa voittopalkkioerien määräytymisperusteet ja niiden suuruus. Valvovan viranomaisen tehtävänä on selvittää, täyttääkö rahasto lain asettamat vaatimukset. Mikäli näin ei ole, on viranomaisen annettava tästä huomautus, joka voi johtaa rahaston purkamiseen.

Voittopalkkioeristä kertyvä pääoma on pääsääntöisesti jaettava henkilökohtaisiksi rahasto-osuuksiksi, jotka ovat rahaston jäsenten nostettavissa laissa ja säännöissä määrätyin edellytyksin. Tämän tarkoituksena on, että henkilöstöön kuuluvat ovat kiinnostuneita rahaston toiminnasta ja yrityksen kannattavuudesta.

Rahaston perustehtävä on kanavoida rahasto-osuuksien nostoina henkilöstölle suorituksia, jotka riippuvat voittopalkkioerien kautta yrityksen kannattavuudesta. Olennaista on, etteivät rahasto-osuudet olisi välittömästi ra-

haston jäsenten nostettavissa, vaan rahastoon kertyisi niistä pääomaa.

Ehdotuksen mukaan rahaston säännöissä voidaan määrätä, että osa voittopalkkioeristä ja rahaston ylijäämä tai sen osa voidaan siirtää yhteispääomaksi, jota käytetään jäsenten koulutukseen ja muuhun rahaston jäseniä yhteisesti hyödyttävään tarkoitukseen.

Rahastolla voi olla myös muuta kuin voittopalkkioeristä kertynyttä pääomaa. Rahasto voi itsenäisenä oikeushenkilönä ottaa vastaan esimerkiksi lahjoituksia käytettäväksi hyväksymiinsä tarkoituksiin. Ehdotuksen mukaan rahasto saa ottaa jäsentensä työnantajayritykseltä lainaa käytettäväksi yrityksen oman pääoman korottamiseen ja muuta lainaa maksuvalmiusvaihteluittensa tasoittamiseksi. Lisäksi rahastolle voi kertyä varoja sen pääoman tuotosta.

Yrityksen henkilöstöön kuuluvien jäsenyys seuraa heidän työsuhteestaan yritykseen sen mukaan kuin laissa ja rahaston säännöissä tarkemmin määrätään. Tästä johtuen ei jäsenyyteen saa ehdotuksen mukaan liittää henkilökohtaisia velvoitteita.

Henkilöstörahasto olisi itsenäinen oikeushenkilö ja se saisi harjoittaa vain esitettävässä laissa säädettyä toimintaa.

1.2.2. Perustaminen

Pääsääntöisesti henkilöstörahasto voidaan perustaa yritykseen, jonka palveluksessa on vähintään 30 henkeä, tai tällaisen yrityksen vähintään 10 hengen tulosityksikköön. Koska joissakin tapauksissa saatetaan pitää tarkoituksenmukaisena rahaston kytkeminen konserniin eikä yritykseen, on joustavuuden lisäämiseksi haluttu antaa myös mahdollisuus, että samaan konserniin kuuluvien yritysten henkilöstö perustaa yhteisen henkilöstörahaston.

Yrityksen vähimmäiskoon avulla pyritään estämään mahdollisuus, että rahastoa käytettäisiin yrityksessä, jossa ei ole juuri muuta henkilöstöä kuin sen omistajat, veronmaksun lykkääntymisestä ja sosiaaliturvamaksujen välttämisestä koituvien etujen hankkimiseen ilman varsinaista kytkentää yrityksen sisäiseen yhteistoimintaan. Jos yrityksen omistus on riittävän hajautunut, ei tätä vaaraa ole. Tämän johdosta voidaan rahasto perustaa sellaiseen yritykseen, jonka palveluksessa on alle 30 mut-
ta vähintään 10 henkilöä ja josta kukaan ei

omista yli kymmenettä osaa eikä kukaan voi siinä käyttää yli kymmenettä osaa päättävaltasta.

Vaikka henkilöstö tekee lopullisen päätöksen rahaston perustamisesta ja yrityksen toimielin päättää voittopalkkiojärjestelmästä, edellyttää järjestelmän perustaminen käytännössä näiden osapuolten välisiä neuvotteluja. Asian selkeyttämiseksi ehdotetaan lakiin säännöstä, jonka mukaan yrityksen ja henkilöstön on käsiteltävä järjestelmän perustamista yhteistoimintamenettelyn mukaisesti tai jollakin muulla vastaavalla tavalla.

Esityksen mukaan henkilöstö perustaa rahaston. Perustamisen edellytyksenä on, että yritys on tehnyt päätöksen tämän lain mukaisen voittopalkkiojärjestelmän perustamisesta. Yrityksen päätöksenteko ehdotetaan jätettäväksi osakeyhtiölain ja muun yhteisöoikeuden yleisten säännösten ja periaatteiden varaan. Kussakin yrityksessä on päätettävä, onko voittopalkkiojärjestelmän perustaminen sellainen palkkausjärjestelmän osa, josta päättää hallitus, vai katsotaanko se sellaiseksi päätökseksi, joka on tehtävä yhtiökokouksessa tai vastaavassa toimielimessä. Tapauksissa, joissa järjestelmään liittyy päätös periaatteista, joiden mukaan yhtiö suorittaa rahastolle suunnattuja osakeanteja, on päätös ainakin tältä osin syytä alistaa yhtiökokoukselle.

Kunakin ajanjaksona sovellettavista voittopalkkioerän määräytymisperusteista yrityksen on päätettävä ennen kyseisen ajanjakson alkua. Asia on käsiteltävä henkilöstön kanssa.

Henkilöstöryhmien edustajat laativat ehdotuksen rahaston perustamiseksi. Ehdotus katsotaan hyväksytyksi, jos sitä kannattaa vähintään kaksi henkilöstöryhmää, jotka edustavat henkilöstön enemmistöä. Tarpeen vaatiessa ehdotus alistetaan henkilöstön äänestykseen.

Rahaston perustaisi ehdotuksen mukaan jäsenistöksi tuleva henkilöstö. Kokoon kutsuttavaan perustavaan kokoukseen saisivat osallistua jäseniksi tulevat tai heidän valitsemansa valtuutetut. Valtuutettujen kokousta voidaan tarvita suurissa ja monitoimipaikkaisissa yrityksissä.

Perustamiskokouksessa tulee hyväksyä rahaston säännöt. Säännöissä tulee määrätä rahaston toiminnan sellaisista piirteistä, jotka eivät seuraa lain säännöksistä. Rahaston perustaminen edellyttäisi, että kaksi kolmasosaa kokouksessa annetuista äänistä sitä kannattaa. Määräenemmistön edellyttäminen sekä rahas-

toa perustettaessa että sääntöjä muutettaessa on perusteltua, jotta turvattaisiin rahaston toiminnan jatkuvuus.

Rahaston perustamisesta tulisi rekisteröintiä varten ilmoittaa niitä valvovalle viranomaiselle, jonka tehtävänä olisi tarkastaa, että rahasto on perustettu laissa säädetyllä tavalla.

1.2.3. Jäsenyys

Pääperiaate on, että yrityksen henkilöstöön vakituisesti kuuluvat tulevat rahaston jäseniksi työsuhteensa perusteella. Jäsenyys ei siten edellytä asianomaisen tahdonilmaisua eikä siitä voi kieltäytyä. Tarkoitus nimittäin on, että henkilöstörahasto ja siihen liittyvä voittopalkkiojärjestelmä muodostavat sellaisen järjestelmän, joka kohentaa yrityksen menestymistä edistämällä laaja-alaisesti yrityksen sisäistä yhteistoimintaa ja joka sisältää säännöt näin syntyvän lisätulon jakamiseksi. Koska yrityksen menestyminen edellyttää sen kaikkien toimintojen yhteensovittamista, yksittäisten henkilöiden mahdollisuus jättäytyä henkilöstörahaston ulkopuolelle olisi esteenä muiden henkilöiden pyrkimykselle ottaa käyttöön esitettävän lain mukainen järjestelmä. Koska jäsenyydestä ei voi kieltäytyä, ei siitä esityksen mukaan myöskään saa aiheutua minkäänlaisia henkilökoh-taisia velvoitteita.

Ellei rahaston säännöistä muuta johdu, rahastoa perustettaessa säännöissä määriteltujen henkilöiden jäsenyys alkaa heti. Perustamisen jälkeen yrityksen palvelukseen tulevien jäsenyys alkaa työsuhteen alkamisen jälkeisen tilikauden alusta.

Koska yrityksen toiminnan luonteesta johtuen sen palveluksessa saattaa olla henkilöitä, joiden työsuhte tyypillisesti kestää lyhyehkön ajan, on esityksen mukaan tarkoitus sallia, että rahaston sääntöjen mukaan voidaan jäsenyyden alkamista tietyssä määrin rajoittaa. Tämä on tarkoituksenmukaista, koska henkilöt, joiden työsuhte kestää vain lyhyehkön ajan, eivät välttämättä ole kiinnostuneita sitoutumaan yrityksen toimintaan pitkäaikaisesti tavalla, johon rahaston perustaminen ja toiminta tähtää. Säännöissä voidaan tämä ottaa huomioon määräämällä, että henkilö tulee jäseneksi vasta oltuaan tietyn ajan yrityksen palveluksessa. Esitettävän lain mukaan tulevat jäseniksi kuitenkin rahastoa perustettaessa kaikki yrityksen palveluksessa perustamista edeltäneen tilivuo-

den alusta lukien olleet, ja muiden jäsenyys alkaa viimeistään työsuhteen alkamisen jälkeisen yrityksen toisen tilikauden alusta.

Lisäksi säännöissä voidaan edellä sanotun estämättä määrätä, ovatko määräaikaisessa työsuhteessa olevat ja yrityksen johtoon kuuluvat henkilöt rahaston jäseniä.

Esityksen mukaan jäsenyys rahastossa päättyy ajankohtana, jona jäsen nostaa koko rahasto-osuutensa.

1.2.4. Pääoma ja osuudet

Jäsenosuuspääoma

Ehdotetun lain peruslähdekohdan mukaisesti rahastolle muodostuu pääomaa yrityksen sille suorittamista voittopalkkioeristä. Rahastolle voittopalkkioerinä tulevat varat on pääsääntöisesti jaettava jäsenten kesken osuuksiksi. Jaon tulee olla jäsenten kesken tasapuolinen ja perustua rahaston sääntöihin.

Yhteispääoma

Rahaston säännöissä voidaan määrätä, että osa voittopalkkioeristä voidaan siirtää yhteispääomaan, jota rahasto käyttää jäsentensä koulutukseen ja muuhun jäseniä yhteisesti hyödyttävään tarkoitukseen.

Lahjoitusvarat

Rahasto saa ottaa vastaan lahjoituksina ja testamentin perusteella muita varoja, joiden käytöstä on määrättävä varoja luovutettaessa. Tällaisia varoja ei saisi esitettävän lain mukaan liittää jäsenten osuuksiin. Tämä on tarpeellista, jotta voittopalkkiojärjestelmää koskevat säännökset eivät menettäisi merkitystään.

Pääoman sijoittaminen

Pääomaansa rahasto voi sijoittaa eri muodoissa työnantajayritykseen eli siihen yritykseen, jonka palveluksessa sen jäsenet ovat, tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvaan yritykseen. Lisäksi rahasto voi sijoittaa varojaan muihin kohteisiin. Ulkopuolelle sijoittamiselta edellytetään varmuutta ja tuloa tuottavuutta.

Tämä ei kuitenkaan koskisi yhteispääomaa eikä lahjoitusvaroja.

Esitetyn säännöksen tarkoituksena on yltäältä sallia, että rahasto voi sijoittaa joustavasti varojaan jäsentensä työnantajayritykseen. Toisaalta on tarkoituksena sallia sijoitukset myös työnantajayrityksen ulkopuolelle, jotta rahasto voi vähentää sijoituksiinsa liittyviä riskejä ja huolehtia rahaston maksuvalmiudesta.

Rahasto voi tehdä sopimuksen siitä, että se sijoittaa määräosan varoistaan työnantajayritykseen. Sitoutuminen tällaisiin sijoituksiin voi sisältyä myös rahaston sääntöihin. Mikäli rahaston on tarkoitus tehdä tällainen sopimus, on suotavaa, että työnantajayritykseen sijoittamisen periaatteet sovitaan jo järjestelmää perustettaessa ja että yrityksen päättävät elimet tarvittaessa tekevät näiden sijoitusten vastaanottamista koskevat päätökset. Tällainen päätös voi osakeyhtiössä olla esimerkiksi periaatepäätös osakeantien suuntaamisesta rahastolle.

Rahaston lainanotto

Pitkäaikaista lainaa rahasto saisi ottaa työnantajayritykseltä tai toiselta samaan konserniin kuulualta yritykseltä käytettäväksi työnantajayrityksen konserniin kuuluvan yrityksen oman pääoman korottamiseen. Tämän tarkoituksena on antaa rahaston taloudenpidolle tarpeellista joustavuutta työnantajayrityksen oman pääoman määrää lisättäessä.

Muilta kuin työnantajayritykseltä rahasto saisi ottaa lainaa vain maksuvalmiusvaihteluitensa tasoittamiseksi ja perustamisvaiheen kustannusten kattamiseksi.

Rahasto-osuudet

Rahastolle voittopalkkioerinä tulevat varat tai niiden osa on ehdotuksen mukaan jaettava jäsenten osuuksiksi sen mukaisesti kuin säännöissä on määrätty. Lain mukaan jaon tulee tapahtua tasapuolisesti jäsenten kesken. Tasapuolisuus voi tarkoittaa voittopalkkioerän jakamista esimerkiksi tasasuuruisiin osiin tai peruspalkkojen suhteessa. Myös muunlaiset jakoperusteet ovat mahdollisia, jos ne täyttävät tasapuolisuuden vaatimukset ja liittyvät olenmaisella tavalla jäsenten työsuhteeseen. Ellei säännöissä ole muuta määräystä, on puolet

varoista jaettava työajan ja puolet palkkojen suhteessa.

Rahaston jäsenten osuuksiin jakaantuvan pääoman tuottama ylijäämä ja sillä hankittujen sijoitusten arvomuutokset lisätään tilikauttain jäsenten osuuksiin heillä tilikauden aikana olleiden osuuksien suhteessa. Säännöissä voidaan kuitenkin määrätä, että ylijäämä tai sen osa maksetaan tilikautittain jäsenille tai liitetään yhteispääomaan. Lisäksi voidaan muun pääoman tuottamaa ylijäämää liittää jäsenten rahasto-osuuksiin.

Rahaston ja kullekin jäsenelle kuuluvan osuuden arvo on määritettävä arvonnäytyspäivinä, jotka ovat rahaston tilinpäätöspäivä ja ajankohta välittömästi sen jälkeen, kun voittopalkkioerä on suoritettu rahastolle. Säännöksen tarkoituksena on, että rahaston jäsenet voivat aina tilinpäätöksen vahvistamisen ja voittopalkkioerän rahastolle suorittamisen jälkeen todeta oman rahasto-osuutensa arvon.

Rahaston ja rahasto-osuuksien arvoa määritettäessä on sovellettava varojen käyppiä arvoja.

Rahasto-osuuksien nostoa koskevalla säännöksellä on yhtäältä tarkoitus turvata, ettei rahasto ole voittopalkkioerien osalta pelkästään välittäjä, vaan varat ovat vähintään tietyn ajan sidottuina rahaston pääomaksi. Toisaalta säännös on tarkoitettu väljähköksi, jotta kussakin yrityksessä voidaan selvittää siihen parhaiten sopivaa vaihtoehtoa.

Ehdotettavan säännöksen mukaan rahasto-osuuksista voitaisiin nostaa rahana vuosittain korkeintaan tietty osa sen jälkeen, kun on kulunut 10 vuotta henkilön tulemisesta rahaston jäseneksi. On jäsenen kannalta kohtuullista ja rahastolle hyödyllistä, että jäsen, joka toistaiseksi jättää käyttämättä nosto-oikeutensa, voi lukea tämän hyväkseen myöhemmin. Tässä tarkoituksessa ehdotetaan, että rahasto-osuus jakaantuu sidottuun ja nostettavissa olevaan osaan, ja että laissa oleva rajoitus koskee varojen siirtämistä sidotusta osasta nostettavissa olevaan osaan. Ehdotuksen mukaan korkeintaan kymmenesosa sidotusta osasta on vuosittain siirrettävissä nostettavissa olevaan osaan.

Ehdotettu säännös koskee vähimmäisvaatimusta, jonka mukaan rahasto-osuus on sidottuna rahastoon. Rahaston säännöissä voidaan määrätä tätä rajoitetuimmista nosto-oikeuksista.

Velvoittamalla rahasto antamaan säännöllisin väliajoin selvitys rahasto-osuuksista pyritään turvaamaan jäsenen oikeuksia. Jäsen pystyy selvityksen perusteella tekemään oikaisuvaatimuksen.

Rahasto-osuuksien suorittamisesta jäsenen työsuhteen päättyessä on tarpeen säätää erikseen. Tarkoituksena on, ettei henkilöstörahastolla ja rahasto-osuuksien nostamista koskevilla säännöksillä ja määräyksillä ole olennaista vaikutusta työvoiman liikkuvuuteen. Tämän takia ehdotettavan säännöksen pääpiirteittäinen sisältö on, että henkilö, joka itse irtisanoutuu yrityksen palveluksesta, saa nostaa rahasto-osuutensa kolmen vuoden kuluttua. Hän ei siten menetä rahasto-osuuttaan, mutta ei myöskään saa kohtuutonta etua verrattuna siihen, että jatkaisi yrityksen palveluksessa. Rahasto-osuuden noston viivästyttämistä kolmella vuodella voidaan pitää riittävänä estämään irtisanoutumiset pelkästään rahasto-osuuden nostamisen vuoksi. Henkilöt, jotka ovat jääneet yrityksestä eläkkeelle tai jotka yritys on irtisanonut muusta kuin työntekijän menettelystä johtuvasta syystä, saavat ehdotuksen mukaan nostaa rahasto-osuutensa välittömästi. Jäsenen kuoltua on hänen osuutensa suoritettava kuolinpesälle.

Sen varalta, että jäsenet ilmoittavat käyttävänsä nosto-oikeuttaan olennaisesti ennakoitua suuremmassa määrin, ehdotetaan säännöstä, jonka mukaan rahaston hallituksella on oikeus lykätä osuuksien suorittamista osaksi tai kokonaan korkeintaan kahdella vuodella. Säännöksen tarkoituksena on turvata, etteivät rahasto ja sen kautta jäljelle jäävät rahasto-osuudet kärsisi tarpeettoman suurista arvonalennuksista sen vuoksi, että rahasto joutuisi realisoidaan nopeasti omaisuuttaan.

Esityksen mukaan jäsenen osuus rahastosta on henkilökohtainen eikä sitä voida luovuttaa eikä pantata.

1.2.5. Päätösvalta

Esityksen mukaan päätösvalta rahastossa kuuluu sen jäsenille. Pääsääntöisesti päätösvaltaa käytetään henkilöstörahaston kokouksessa, johon kaikki rahaston jäsenet ovat oikeutettuja osallistumaan. Koska rahaston kokous paljolti vastaa aatteellisen yhdistyksen kokousta, on esitys laadittu sellaiseksi, että menettelytavat ja oikeussuojakeinot ovat mahdollisimman

yhdenmukaisia yhdistyslain kokonaisuudistusta koskevan hallituksen esityksen (hall.es. 64/1988 vp.) kanssa. Eduskuntakäsittelyssä tehdyt muutokset on esitystä viimeisteltäessä otettu huomioon. Tällä tavoin saavutettaisiin kaksi etua: yhdistystoimintaan osallistuvan henkilöstön ei tarvitsisi perehtyä erityislainsäädäntöön, vaan päätöksenteko noudattaisi totuttuja muotoja, ja hyvästä yhdistyskäytännöstä löytyisi soveltuvia ohjeita niistä menettelykysymyksistä, joista laki ei sisällä säännöstä. Koska henkilöstörahasto kuitenkin poikkeaa toiminnaltaan aatteellisesta yhdistyksestä muun muassa rahaston taloudellisesta luonteesta johtuen, on lakiin kirjattu kokonaisuudeksi päätöksentekoa koskevat normit.

Kuten aatteellisissa yhdistyksissäkin ehdotetaan sallittavaksi menettely, että päätösvaltaa käyttävät kokouksen sijasta jäsenten valitsemat valtuutetut. Valtuutettujen kokoukseen sovelletaan tällöin mitä rahaston kokouksesta on säädetty. Viime kädessä päätäntävalta kuitenkin on jäsenillä, koska valtuutetut ovat aina jäsenten valitsemia ja koska jokaiselle jäsenelle on aina varattava oikeus osallistua ehdokasasetteluun.

Esityksessä ehdotetaan sallittavaksi valtuutettujen vaalissa niin sanottu kiintiöperiaate, jonka mukaan säännöissä voidaan määrätä, että valtuutetut on valittava rahaston jäsenten tai näiden muodostamien ryhmien asettamista ehdokkaista säännöissä määrätyn kaavan mukaan. Näin ollen olisi sallittua, että henkilöstön ryhmille tai yhdistyksille annetaan säännöissä omat kiintiönsä valtuuston paikoista. Ehdotuksen mukaan jäsenillä, jotka edustavat vähintään kymmenettä osaa yhteenlasketusta äänimäärästä, tulee kuitenkin aina olla oikeus asettaa ehdokkaita valtuuston vaaleissa. Yleisistä periaatteista johtuu, ettei vaaleja toimiteta, jos ehdokkaita on asetettu vain valtuutettujen lukumäärä.

Esitykseen ei sisälly säännöstä naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisestä henkilöstörahastoissa. Tämä johtuu ehdotettavan lainsäädännön mahdollisimman joustavasta ja henkilöstön itsemääräämisoikeutta kunnioittavasta luonteesta. Hallitus katsoo kuitenkin tärkeäksi, että nimenomaan tasa-arvonäkökohdat otetaan huomioon rahaston hallintoa suunniteltaessa. On suotavaa, että sääntöjä sekä äänestys- ja vaalijärjestystä laadittaessa turvataan molempien sukupuolten edustus rahaston hallintoelimissä. Tämä voidaan toteuttaa esi-

merkiksi ehdokasasettelua koskevien määräysten kautta tai kiintiöittämällä hallituspaikat. Varsinkin rahastoissa, joissa on yhteispääoma, jonka käytöstä rahasto määrää, on välttämätöntä, että päätöksen tekee elin, jossa on sekä naisia että miehiä, jollei tämä erityisistä syistä ole mahdollista. Hallitus tulee osana rahaston kehittymisen seurantaa kiinnittämään erityistä huomiota siihen, miten tasa-arvonäkökohdat otetaan rahastoissa huomioon, ja ryhtymään tarpeellisiin lainsäädäntötoimenpiteisiin, mikäli ilmenee, ettei tasa-arvonäkökohdille anneta niille kuuluvaa painoarvoa rahastoissa.

Säännöissä tarkemmin luetelluissa asioissa voidaan jäsenten päätäntävaltaa määrätä käytettäväksi erillisissä äänestystilaisuuksissa. Täten esimerkiksi valtuutettujen vaalit voidaan järjestää joustavasti työpaikoilla. Jos tällaista päätöksentekojärjestelmää halutaan rahastossa käyttää, on rahaston hyväksyttävä menettelyistä erillinen äänestys- tai vaalijärjestys, johon sisällytetään tarpeelliset määräykset tilaisuuksien järjestämiseksi.

Jokaisella jäsenellä on pääsääntöisesti yksi ääni. Koska rahastoa koskevassa päätöksentekossa on osittain kysymys jäsenten rahasto-osuuksiin liittyvistä taloudellisista eduista, esitetään säädettäväksi, että säännöissä voidaan määrätä jäsenen äänimäärä riippuvaksi hänen rahasto-osuudestaan. Kenenkään äänimäärä ei kuitenkaan saisi olla suurempi kuin kolme kertaa toisen jäsenen äänimäärä.

Jäsenelle ja rahastolle ehdotettavat oikeus-suojakeinot noudattavat yleisen yhteisöoikeuden periaatteita, joihin kuitenkin liittyy eräitä toiminnan valvonnasta johtuvia piirteitä. Näin ollen jäsen, joka katsoo jonkin henkilöstörahaston päätöksen lainvastaiseksi, voi saattaa päätöksen valvojan viranomaisen tietoon mahdollisia toimenpiteitä varten. Tämä saattaisi monesti olla joustavampi tapa saada oikaisu kuin kanteen nostaminen.

1.2.6. Hallinto ja tilintarkastus

Henkilöstörahastolla olisi oltava vähintään kolmejäseninen hallitus, jonka tehtävänä olisi rahaston kokousten päätösten täytäntöönpano ja rahaston juokseva hallinto. Hallitukseen voidaan ehdotuksen mukaan valita rahaston jäsen tai yrityksen johtoon kuuluva.

Hallituksen tärkeimpiä tehtäviä ovat varojen hoito ja sijoittaminen sekä rahasto-osuuksien arvon määrittäminen. Näiden tehtävien osalta sisältyy esitykseen tarkempia säännöksiä. Siltä osin kuin erityisiä velvollisuuksia ei ole hallitukselle annettu, sen on toimittava yleisen huolellisuusvelvoitteen alaisena yleisenä toimeenpanevana elimenä. Siten hallitus esimerkiksi päättää rahastoon kuuluvien osakkeiden nojalla käytettävästä äänioikeudesta yhtiökokouksessa ja niihin liittyvistä taloudellisista oikeuksista, kuten merkintäoikeuksien käyttämisestä anneissa. Hallituksella on oikeus antaa jonkin tehtävän muun henkilön tai yrityksen hoidettavaksi, mutta hallitus vastaa aina siitä, että tehtävä tulee asianmukaisesti hoidetuksi. Henkilöstörahastossa voisi toimia epävirallisia esimerkiksi neuvoa-antavia toimielimiä, mutta hallitukselle kuuluisi kuitenkin vastuu suoriteista toimista. Hallituksen jäsenet olisivat rahastolle vahingonkorvausvelvollisia yhteisöoikeudessa omaksuttujen periaatteiden mukaan.

Koska henkilöstörahaston toiminnassa painottuu varainhoito, ehdotetaan lakiin sisällytettäväksi melko laaja säännöstö tilinpäätöksestä ja tilintarkastuksesta. Ehdotus noudattaa näiltäkin osin yhteisölain säädännössä omaksuttuja linjoja. Koska tilintarkastus ja siihen liittyvä varojen arvostuksen oikeellisuuden toteuttaminen on ensiarvoisen tärkeä sekä jäsenten taloudellisten etujen ja yhdenvertaisuuden että toiminnan asianmukaisuuden valvomisen vuoksi, ehdotetaan, että ainakin yhden tilintarkastajan olisi oltava Keskuskauppakamarin tai kaupakamarin hyväksymä tilintarkastaja. Kun käytännössä saattaisi aiheutua huomattavia ongelmia arvostaa lainsäädännön tavoitteet huomioon ottaen tärkeät työnantajayritykseen tehdyt sijoitukset, ehdotetaan, että tämän yrityksen tilintarkastaja antaa lausunnon näiden sijoitusten arvostuksista.

1.2.7. Henkilöstörahasto yritysjärjestelyissä

Jotta henkilöstörahastoja voidaan joustavasti jakaa tai yhdistää tapauksissa, joissa yritys tai sen osa liitetään toiseen yritykseen tai muodostetaan uudeksi yritykseksi, on esitykseen sisällytetty näitä tapauksia koskevat säännökset. Tarkoituksena on ensinnäkin, että rahaston toimintaa voidaan haluttaessa jatkaa entisenä tai muutettuna, vaikka yrityksen toiminnassa tapahtuu kyseisiä järjestelyjä. Toiseksi

on tarkoituksena, että kertyneet rahaston varat voidaan siirtää joko entiseen tai perustettavaan uuteen rahastoon. Tässä tapauksessa säännösten tarkoituksena on sekä siirtämisen mahdollistaminen että jäsenten oikeuksien turvaaminen.

1.2.8. Purkaminen

Esitykseen on sisällytetty tarpeelliset säännökset henkilöstörahaston purkamisen edellytyksistä. Purkaminen voi milloin tahansa tapahtua henkilöstörahaston päätöksellä, joka on tehty säädetyllä määräenemmistöllä. Purkaminen ehdotetaan pakolliseksi silloin, kun henkilöstörahasto ei täytä laissa sille asetettuja vaatimuksia eikä korjaus ole tapahtunut valvojan viranomaisen asettamassa määräajassa.

Henkilöstörahasto on esityksen mukaan purettava aina silloin, kun jäsenten työnantajayritys on lopettanut toimintansa. Tällä pyritään estämään sellaisten rahastojen syntymisen, jotka eivät mitenkään liittyisi toimivan yrityksen sisäiseen yhteistoimintaan.

Henkilöstörahaston purkamisen vaatimasta selvitysmenettelystä vastaisi rahaston hallitus taikka erityiset selvitysmiehet. Esityksessä ehdotetaan kahden vuoden määräaika purkupäätöksestä lukien ennen kuin varoja saisi jakaa jäsenille. Säännöksen tarkoituksena on, etteivät rahaston jäsenet saavuttaisi rahaston purkamisen kautta merkittävää etua verrattuna siihen, että rahasto jatkaisi toimintaansa, jolloin nosto-oikeus olisi laissa säädettyjen rajoitusten alainen. Työnantajayrityksen lopettaessa toimintansa varat saisi kuitenkin jakaa viivyttyä.

1.2.9. Valvonta

Henkilöstörahastojen toiminnan lainmukaisuuden ja jäsenten oikeussuojan takaamiseksi olisi laissa järjestettävä riittävän puolueeton valvonta. Valvontaviranomaisen tehtävänä olisi valvoa, että henkilöstörahastot sekä perustamisvaiheessa että toimintansa aikana täyttävät sen tunnusmerkistön, joka rahastoille on laissa säädetty edellytykseksi muun muassa niille myönnettylle verotukselliselle erityisasemalle. Valvontaa tarvittaisiin myös jäsenten etujen turvaamiseksi, milloin poikkeukselliset syyt, kuten räikeät väärinkäytökset, vaativat

nopeaa auktoritatiivista puuttumista rahastojen hallintaan. Kun henkilöstörahastoille ehdotetaan oikeushenkilöllisyyttä, on myös julkinen rekisteri tarpeen. Jotta henkilöstörahastot poikkeuksellissakin tilanteissa voisivat toimia asianmukaisesti, on tarpeellista, että tietyistä velvoitteista voitaisiin myöntää poikkeuksia, milloin niiden noudattaminen johtaisi kohtuutomuuteen. Poikkeuslupan myöntäminen lain säännöksistä voidaan antaa vain asiantunvalle valtion viranomaiselle.

Valvonnan suorittaminen edellyttää työelämän suhteiden tuntemusta. Valvovaksi viranomaiseksi ehdotetaan tämän vuoksi 1 päivänä kesäkuuta 1989 toimintansa aloittavaa työministeriötä, koska työelämän osallistumisjärjestelmiä koskevat asiat kuuluvat vastaisuudessa työministeriölle ja sen työympäristöosaston toimialaan.

Esityksessä ehdotetaan valvovalle viranomaiselle annettavaksi tarpeelliset keinot puuttua lainvastaisuuksiin. Vaikka valvovalle viranomaiselle ehdotetaan oikeutta jopa määrätä henkilöstörahasto tietyissä tapauksissa purettavaksi, on viranomaisen kuitenkin ensi sijassa pyrittävä ohjeilla saattamaan rahastojen hoito lain edellyttämään tilaan rahastojen itsemääräämisoikeutta loukkaamatta. Valvonta rajoittuu vain laillisuusvalvontaan.

1.2.10. Osakeyhtiölain muuttaminen

Henkilöstörahastolain säätämisen yhteydessä ehdotetaan muutettavaksi osakeyhtiölakia siten, että osakeyhtiö voisi antaa varoja henkilöstörahastolle lainaksi, vaikka rahasto olisikin yhtiön osakas ja vaikka varat annettaisiin nimenomaan osakeyhtiön osakkeiden hankintaa varten. Poikkeus on tarpeellinen sen vuoksi, että rahasto voisi yleisen annin yhteydessä hankkia yhtiön osakkeita yli sen määrän, mitä rahastolla on tähän sillä hetkellä käytettävissään varoja. Näin voitaisiin rahaston osakeenomistusta kasvattaa joustavasti päättämättä toistuvasti osakepääoman korottamisesta ja antien suuntaamisesta rahastolle.

2. Nykyinen tilanne

Kattavia tietoja suomalaisissa yrityksissä sovellettavista tulospalkkioista ei ole. Ilmeisesti ne eivät ole vielä kovin yleisiä, vaikkakin ne

ovat viime aikoina selvästi yleistyneet. Käytössä on myös joitakin sellaisia palkkiojärjestelmiä, joissa maksetaan sellaisia tuloslaskelmaan perustuvia palkkioita, joita tässä lakiesityksessä sanotaan voittopalkkioiksi. Kun sovellettavissa järjestelmissä palkkiot maksetaan rahana, järjestelmät voivat toimia ilman niitä koskevia erityisiä lainsäännöksiä. Verotuksessa niitä kohdellaan kuten muitakin palkkoja ja palkkioita.

Henkilöstön osaomistusta on syntynyt suomalaisissa pörssiyrityksissä jonkin verran henkilöstölle suunnattujen osakeantien kautta. Tällaisissa anneissa on kysymys henkilökohtaisesta omistuksesta, johon osa henkilöstöstä ryhtyy sijoittamalla omia varojaan. Tällaisen järjestelmän vaikutuksia rajoittaa se, että osa henkilöstöstä sijoittaa osakkeisiin ja osa ei. Henkilöstölle suunnatut annit ovat useimmiten olleet merkintäehdoiltaan yleisölle suunnattuja edullisemmat. Tähän sisältyvän etuuden verokohtelusta on annettu säännös verotuksen kokonaisuudistuksen osana.

Lainsäädännössä ei ole lainkaan sellaisia säännöksiä, jotka koskisivat nimenomaisesti henkilöstön yhteisen osaomistuksen järjestämistä työnantajyrityksessä. Etenkin, jos omistamiseen tarvittavat varat kertyisivät yrityksen maksamista voittopalkkioista tai muista vastaavista eristä, ei järjestelyä voida organisoida nykyisten yhteisömuotojen varaan. Esimerkiksi verotuksen kertaantuminen on esteenä osakeyhtiön tai osuuskunnan käyttämiselle tällaisen omistamisen muotona. Sijoitusrahastoilla, säätiöillä ja yhdistyksillä on puolestaan kylläkin ominaisuuksia, joiden takia myöskään ne eivät sovellu tähän tarkoitukseen.

Näistä syistä on tarpeen säätää kokonaan uudesta yhteisömuodosta, jonka tarkoituksena on, että yrityksen henkilöstö saa sen kautta yrityksen kannattavuuteen perustuvaa lisätuloa ja joka mahdollistaa henkilöstön yhteisen osaomistuksen työnantajyrityksessä.

3. Henkilöstön osaomistus ja voittopalkkiojärjestelmät eräissä maissa

Yhdysvallat

Yhdysvalloissa syntyi 1970-luvulla lainsäädäntö tietynlaisista henkilöstön osakerahastoista, ESOP-järjestelmästä (Employee Stock Ow-

nership Plan). Rahastoja on useita tyyppejä. Yhteistä niille on, että työnantaja suorittaa rahastolle maksuja, rahastot sijoittavat lain mukaan varoistaan vähintään puolet työnantajayritykseen ja työntekijät saavat rahasto-osuuden itselleen joko tiettyjen vuosien jälkeen tai siirryttyään eläkkeelle.

Rahastojen jäseninä oli vuonna 1986 runsaat seitsemän miljoonaa henkilöä. Suurin osa jäsenistä kuului rahastoihin, joiden merkittävin veroetuus oli työnantajan mahdollisuus vähentää rahastoon siirtämänsä summa yrityksen veroista. Siirron yläraja oli puoli prosenttia vuosipalkoista. Tämän rahastotyyppin suosio perustui sen saamaan merkittävään veroetuun, joka poistettiin kokonaan vuoden 1986 alussa, kun verojärjestelmän kokonaisuudistus tuli Yhdysvalloissa voimaan.

Verotuksen kokonaisuudistuksen yhteydessä liitettiin sen sijaan jopa aikaisempaa voimakkaampia veroetuja rahastotyyppiin, jossa rahasto-osuus on nostettavissa eläkkeelle siirtymisen jälkeen. Tällainen rahasto voi ottaa lainan, jolla se usein ostaa jopa merkittävän osan työnantajayrityksen osakkeista. Rahasto maksaa lainan takaisin varoilla, joita yritys maksaa rahastolle vuosittain voittonsa perusteella. Rahastoon maksetut erät ovat vähennyskelpoisia kuluja yhtiön verotuksessa. Vuoden 1984 voimaan tulleen verolain mukaan tietyn tyyppisten lainanantajien tällaiselle rahastolle antamien lainojen koroista vain puolet on lainanantajan veronalaista tuloa. Vuoden 1986 alusta lähtien laajennettiin sitä lainanantajien joukkoa, joka saa hyväkseen tämän veroedun. Tällaisten ja eräiden muiden ESOP-rahastojen jäseninä oli vuonna 1986 noin 700 000 työntekijää.

Ranska

Ranskan hallitus antoi lokakuussa 1986 asetuksen, jolla muutettiin tietynlaisia yritysten vapaaehtoisia ja pakollisia rahastoja koskevia säännöksiä. Lisäksi hallitus teki heinäkuussa 1987 näiden säännösten toimeenpanoa täsmen-täviä päätöksiä.

Uudella asetuksella muutettiin aikaisempaa väljemmiksi vuodesta 1967 voimassa olleita säännöksiä, joiden mukaan yli sadan hengen yrityksissä tulee olla voittopalkkiojärjestelmään perustuva rahasto. Näihin rahastoihin yli viideksi vuodeksi sidotut varat ovat olleet täy-

sin verottomia. Uusilla säännöksillä annettiin osittainen verovapaus myös kolmen vuoden kuluttua nostettaville palkkioille. Puolet tällaisten pakollisten rahastojen varoista on ollut käytännössä sijoitettuna yritysten ulkopuolelle ja vajaa puolet kuhunkin työnantajayritykseen.

Säännöksiä, joita on sovellettava yli sadan hengen yrityksissä, voidaan vapaaehtoisesti soveltaa myös pienemmissä yrityksissä. Uusien entistä joustavampien säännösten jälkeen ovat voittopalkkiojärjestelmät ja rahastot lisääntyneet nopeasti.

Ruotsi

Ruotsissa vuonna 1984 perustetuilla pakollisilla palkansaajarahastoilla ei ole kovin voimakkaita liittymäkohtia yritysten sisäiseen yhteistoimintaan. Suoranainen yhteys rajoittuu lähinnä siihen, että palkansaajarahaston hallitus voi luovuttaa puolet omistamiensa yritysten osakkeiden antamasta äänivallasta kyseisen yrityksen henkilöstölle.

Ruotsalaisissa yrityksissä on 1970-luvulla ja etenkin tällä vuosikymmenellä perustettu niin sanottuja voitto-osuussäätiöitä. Täsmällisiä tietoja niiden lukumäärästä ei ole käytettävissä, mutta arvion mukaan niitä on noin 150 yrityksessä ja niiden piirissä on noin 200 000 henkeä, mikä on noin 8 % Ruotsin yksityisen sektorin työvoimasta. Erityistä näitä säätiöitä koskevaa lainsäädäntöä ei ole, vaan ne toimivat Ruotsin väljän säätiöitä koskevan lainsäädännön puitteissa.

Tyypillisesti työnantajayritys suorittaa voitto-osuussäätiölle tavalla tai toisella voittoonsa perustuvia erä, jotka jaetaan henkilöstöön kuuluvien nostettavissa oleviin osuuksiin. Nostamista koskevat säännöt vaihtelevat, mutta yleensä osuus on nostettavissa aikaisintaan viiden vuoden kuluttua, esimerkiksi 55 vuoden iässä tai eläkkeelle siirryttyä. Varoistaan säätiöt sijoittavat yleensä merkittävän osan työnantajayritykseen.

Ennen vuoden 1988 alussa voimaan tullutta lain muutosta ei yrityksen tarvinnut suorittaa voitto-osuussäätiölle maksetuista eristä veroja eikä työnantajamaksuja, jos varat olivat sidottuna säätiöön vähintään viisi vuotta. Uuden lain mukaan niihin kohdistetaan nyt 27 prosentin työnantajamaksu, mikä on 10 prosenttiyksikköä alempi kuin normaali palkkoihin koh-

distuva maksu. Säätiöiden henkilöille suorittamiin osuuksiin kohdistetaan normaali tulovero.

Muut maat

Katsaus voittopalkkiojärjestelmiin ja henkilöstön osaomistukseen eräissä muissa maissa sisältyy osallistumisjärjestelmäkomitean ensimmäiseen osamietintöön (Komiteanmietintö 1987:40).

4. Asian valmistelu

Valtioneuvosto nimitti 20.2.1986 komitean selvittämään yritysten sisäisiä uusia yhteistointamuuotoja, jotka edistäisivät taloudellista demokratiaa ja yritysten kilpailukykyä. Komitea, joka otti nimekseen osallistumisjärjestelmäkomitea, antoi 3.12.1986 valtioneuvostolle yksityistä sektoria koskevan ensimmäisen osamietintönsä "Tuottava osallistuminen uudistuvassa työelämässä" (Komiteanmietintö 1987:40). Komitea ehdotti henkilöstörahalain säättämistä ja esitti hahmotelman lain pääpiirteiksi.

Pääministeri Harri Holkerin 30.4.1987 nimetyn hallituksen ohjelman työelämän uudistamisesta koskevassa kohdassa sanotaan: "Hallitus pitää tärkeänä sellaisten uusien yrityskohdosten yhteistyömuotojen kehittämistä, joilla tuetaan henkilöstön taloudellista osallistumista, kilpailukykyistä tuotantoa ja yritysten rahoitusrakennetta. Osallistumisjärjestelmäkomitean työn valmistuttua hallitus ryhtyy lainsäädännöllisiin toimiin".

Valtioneuvoston kanslia pyysi komiteanmietinnöstä lausunnot keskeisiltä työmarkkinajärjestöiltä sekä eräiltä elinkeinoelämän järjestöiltä ja tutkimuslaitoksilta. Lausunnoista on valtioneuvoston kansliassa valmistettu yhteenveto (moniste 1.3.1988).

Hallituksen esitystä on valmisteltu valtioneuvoston kansliassa työryhmässä, jonka luonnos henkilöstörahalaksi valmistui 13.6.1988 (moniste). Luonnoksesta kuultiin työmarkkinakeskusjärjestöjen ja eräiden etujärjestöjen sekä eräiden viranomaisten edustajia. Sen jälkeen esityksestä laadittiin uusi luonnos (25.8.1988), josta valtioneuvoston kanslia sai lausunnot oikeus-, valtiovarain-, kauppa- ja teollisuus-, sosiaali- ja terveys- sekä työvoima-

ministeriöltä. Asian oltua hallituksen käsiteltävänä esitystä tarkistettiin valtioneuvoston kansliassa. Esitys on viimeistelty oikeusministeriössä.

Esitykseen liittyvät verolait valmistellaan valtiovarainministeriön vero-osastolla.

5. Esityksen organisatoriset ja taloudelliset vaikutukset

Yritykset

Luomalla edellytykset vapaaehtoisesti perustettaville henkilöstörahaltoille edistetään taloudellista demokratiaa ja yritysten kilpailukykyä. Koska perustaminen on vapaaehtoista, rahastoja syntyy vain yrityksiin, joissa johto, omistajat ja henkilöstö arvioivat niiden kohentavan kannattavuutta ja hyödyttävän kaikkia osapuolia. Rahastojen ja niihin liittyvän voittopalkkiojärjestelmän voidaan arvioida kohentavan henkilöstön työmotivaatiota ja työssä viihtyvyyttä sekä lisäävän henkilöstön kiinnostusta yrityksen menestymiseen. Järjestelmän edellyttäessä korkeatasoista yrityksen laskentatoimintaa se edistää taloudellisen tietämyksen lisääntymistä sekä yrityksen johdon että henkilöstön keskuudessa.

Henkilöstörahalto antaa yrityksen kaikkien osapuolten niin halutessa mahdollisuuden järjestää henkilöstön yhteinen osaomistus työnantajayrityksessä. Tämän pohjalta henkilöstö voi osallistua yrityksen päätöksentekoon tavalla, jossa osallistuminen päätöksentekoon ja vastuu tasapainottuvat.

Henkilöstörahalto saattavat jossakin määrin kohentaa yritysten rahoitusrakennetta, kun niiden varoja sijoitettaisiin yritysten omiin pääomiin.

Rahastot vaikuttaisivat jossakin määrin erityisesti tulonmuodostukseen eri yrityksissä siitä riippuen, sovellettaisiinko niissä rahastojärjestelmää, rahana maksettavia voitto- tai tulospalkkioita tai maksettaisiinko niissä pelkästään muilla perustein määräytyviä palkkoja. Rahaston kautta saatavat etuudet korvaisivat osittain rahana maksettavia palkkioita ja palkkaliukumia, joten ne eivät vaikuttaisi ratkaisevasti tuleroihin eri yritysten, toimialojen tai muiden tulonsaajaryhmien kesken.

Kansantalous

Henkilöstörahastot vaikuttaisivat jossakin määrin kohentavasti tuotannon yleiseen tehokkuuteen, säästämiseen ja tulonmuodostukseen. Vaikutusten voimakkuutta ei voida täsmällisesti arvioida, koska ei ole arvioitavissa, kuinka yleisesti henkilöstörahastoja perustettaisiin.

Julkinen talous

Henkilöstörahastojen vaikutukset valtiontalouteen ja muuhun julkiseen talouteen olisivat vähäiset. Koska rahastojen ja niihin kytkeytyvien voittopalkkiojärjestelmien tarkoituksena on tehostaa taloudellisten voimavarojen käyttöä ja lisätä siten tulonmuodostusta, ei julkisen talouden kannalta ole merkittävää vaikutusta sillä, että järjestelmän aikaansaamaa lisätuloa kohdeltaisiin jossakin määrin eri tavalla kuin tavallisia palkkatuloja. Näin ollen ei ole valtion eikä kuntien verotulojen kannalta sanottavaa merkitystä sillä, että voittopalkkioerät olisivat vähennyskelpoinen meno yritysten verotuksessa ja että niihin perustuvia etuuksia verotettaisiin vasta suoritettaessa ne rahastosta jäsenille.

Samoista syistä merkittäviä taloudellisia vaikutuksia ei aiheutuisi myöskään sosiaaliturvarahastoille eikä työeläkejärjestelmälle, vaikka ehdotuksen mukaan rahaston suorituksista jäsenilleen ei maksettaisi sosiaaliturva- eikä telmaksuja. Näitä vaikutuksia vähentäisi sekin, että ehdotuksen mukaan rahaston jäsenilleen suorittamia eriä ei luettaisi ansiotuloksi sosiaalietuuksia määrättäessä eikä työeläkkeen tason määräävän eläkepalkan osaksi.

Henkilöstörahastoja valvovaksi viranomaiseksi ehdotetaan uutta työministeriötä. Valvonta- ja toimeenpanotehtävät vaativat yhden henkilön työpanoksen ja asianmukaiset työvälineet. Esitys ei sisällä ehdotusta valvontamaksujen tai muiden sellaisten perimisestä, vaan tarkoituksena on, että tehtävä kustannetaan valtion budjettivaroin.

6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja

6.1. Verotus

Henkilöstörahaston ja sen toimintaan liittyvä työnantajayrityksen ja rahaston jäsenen verotus pyritään järjestämään siten, että estetään verotuksen kertaantuminen, verotetaan rahaston kautta saatavaa tuloa mahdollisimman neutraalisti muihin tuloihin verrattuna ja järjestetään rahaston verotus mahdollisimman yhdenmukaisesti muiden yhteisöjen verottamisen kanssa.

Voittopalkkiojärjestelmän tarkoituksena on tehostaa yrityksen toimintaa ja tuottaa siten yritykselle lisätuloa. Tämän perusteella voittopalkkioerä on yrityksen tulonhankkimismeno ja siten vähennyskelpoinen sen verotuksessa.

Verotuksen kertaantumisen estämiseksi on tarkoitus, että rahasto olisi verovapaa ainakin vastaanottamiensa voittopalkkioerien osalta.

Rahaston jäsenen verotus on tarkoitus järjestää siten, ettei verotusta kohdisteta rahasto-osuuden karttumiseen, vaan verotus lykätään ajankohtaan, jona jäsen nostaa rahasto-osuutensa kokonaan tai osittain. Rahasto-osuuden nostoa samoin kuin rahaston jäsenilleen jakamaa ylijäämää ehdotetaan verotettavaksi tulona soveltamatta niihin myynti- tai luovutusvoittoverotuksen säännöksiä. Tällöin jäsenen rahaston kautta saamat etuudet tulevat aina kokonaan veronalaiseksi tuloksi. Jäsenen saamat veronalaiset etuudet tulee saattaa ennakonperinnän alaisiksi. Omaisuustulovähennyksen soveltamista rahaston jäsenilleen maksamiin eriin tulee harkita verolainsäädäntöä valmistaessa.

Rahasto-osuuksien nostoon tulisi soveltaa tulontasaussäännöstä. Lisäksi tarkoitus on, ettei rahasto-osuutta lueta jäsenen veronalaisiksi varoiksi.

Rahaston jäsenille suorittamista eristä ei tulisi periä sosiaaliturva- eikä telmaksuja. Vastavasti näitä eriä ei luettaisi ansiotuloksi sosiaalietuuksia ja työeläkkeitä määrättäessä.

6.2. Kirjanpito

Henkilöstörahasto on kirjanpitolain mukaan kirjanpitovelvollinen ilman lain muutosta. Myöskään tarvetta kirjanpitoasetuksen muuttamiseen ei ole. Esitettävässä henkilöstörahas-

tolaissa ehdotetaan säädettäväksi, että kirjanpitolautakunta antaa rahastojen kirjanpitoa koskevia määräyksiä ja ohjeita.

Kirjanpitolautakunnan antamia määräyksiä ja ohjeita tarvittaisiin etenkin rahaston varojen arvostusperusteissa, jotka vaikuttavat rahastosuukien määräytymiseen, sekä rahaston tilinpäätöksen laatimisesta.

6.3. Valvovan viranomaisen määräytyminen

Tässä esityksessä ehdotetaan henkilöstörahastoja valvovaksi viranomaiseksi työministeriötä, joka 13 päivänä tammikuuta 1989 vahvistetun lain mukaan aloittaa toimintansa 1 päivänä kesäkuuta 1989. Kyseisen hallituksen esityksen mukaan (hall.es. 100/1988 vp.) työelämän osallistumisjärjestelmät kuuluisivat vastaisuudessa työministeriön työympäristöosaston toimialaan.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Henkilöstörahostolaki

1 luku. Yleisiä säännöksiä

1 §. Soveltamisala. Lain ensimmäisessä pykälässä säädettäisiin lain soveltamisalasta. Lainkohdan mukaan lakia sovellettaisiin siinä lueteltuihin suomalaisiin yritysmuotoihin ja näiden henkilöstön perustamiin henkilöstörahastoihin. Sanalla yritys tarkoitetaan siten jäljempänä laissa lähes kaikkia niitä yritysmuotoja, joita Suomen lainsäädäntö tuntee. Näin ollen lain soveltamisalaan kuuluisivat kaikki osakeyhtiöt, osuuskunnat, avoimet yhtiöt ja kommandiittiyhtiöt sekä erityislainsäädännössä säädellyt yritystyytit kuten pankit ja vakuutusyhtiöt. Tunnusomaista kaikille näille yritysmuodoille on taloudellisen edun tavoittelu tavalla tai toisella. Vaikka esimerkiksi säästöpankin toiminta ei suoranaisesti tähtää voiton tuottamiseen, on pankin toiminta kuitenkin oltava kannattavaa, jotta sille laissa säädetyt säätiömäiset tavoitteet voitaisiin toteuttaa. Sitävastoin esimerkiksi aatteellinen yhdistys ei saa harjoittaa taloudellista toimintaa muuten kuin rajoitetusti, minkä vuoksi tällaista yhdistystä ei ole sisällytetty luetteloon. Samoin säätiöiltä on pääsääntöisesti kielletty elinkeinon harjoittaminen, joten henkilöstörahastoa ei voitaisi sen yhteyteen perustaa. Yksityisen harjoittama elinkeinotoiminta tiettyä toiminimeä käyttäen on taas varsin epämääräinen yritysmuoto, jossa liikkeenharjoittajan liiketoiminnan ja muun toiminnan välinen raja usein on

häilyvä ja voittopalkkion määräytymisperusta jäisi hyvin epäselväksi. Tämän vuoksi yksityisen liikkeenharjoittajan toiminnan yhteyteen ei voida perustaa rahastoa. Kuten luettelosta selviää, edellytettäisiin, että yritys olisi selvästi rajattu siinä mainittuihin oikeushenkilöihin, jolloin lakia ei voitaisi soveltaa sellaisiin yhteisliittymiin, esimerkiksi joint venture -tyyppiin, joissa on kysymys yhteisestä hankkeesta ilman että hanketta varten olisi olemassa erillinen oikeussubjekti. Mikään ei kuitenkaan estäisi, että hankkeeseen osallistuva oikeushenkilö järjestäisi omille työntekijöilleen henkilöstörahastojärjestelmän, jossa yhteisen hankkeen tulos osaltaan vaikuttaisi voittopalkkioerään.

Säännöksessä edellytetään, että yritys on suomalainen. Tällä tarkoitetaan ensisijaisesti, että yrityksen on oltava rekisteröity Suomessa ja siihen siten sovelletaan Suomen lainsäädäntöä. Omistajatahon kansalaisuus ei tässä kuten ei muuallakaan yhteisöoikeudessa vaikuta oikeushenkilön kansalliseen statukseen. Säännöksen seurauksena olisi myös se, että suomalaisen yrityksen ulkomaalaiseen tytäryhtiöön ei voitaisi perustaa erillistä tämän lain tarkoittamaa henkilöstörahastoa.

2 §. Määritelmät. Pykälän ensimmäisessä momentissa säädettäisiin henkilöstörahaston tunnusmerkeistä. Niiden mukaan rahasto liittyy aina yritykseen, sitä hallitsee yrityksen henkilöstö ja siihen tulee aina liittyä yrityksessä sovellettava voittopalkkiojärjestelmä, jonka mukaan yritys suorittaa rahastolle voittopalkkioeriä. Ehdotettavan 5 §:n mukaan rahasto voisi liittyä myös yrityksen tulosityksikköön

taikka kahden tai useamman yrityksen muodostamaan konserniin.

Pykälän toisessa momentissa määritellään voittopalkkioerä. Se on esityksen mukaan yrityksen henkilöstörahastolle maksama rahasuoritus, joka olennaiselta osin määräytyy yrityksen ulkoisen tai sisäisen tuloslaskelman mukaisesta käyttökatteesta tai sen jälkeisestä toiminnan kannattavuuden ilmaisevasta erästä. Järjestelmä voittopalkkioerän suuruuden määrittämiseksi on siis sellainen, että yritys maksaa rahastolle rahasuorituksen sen perusteella, kuinka paljon jokin sovittu tuloslaskelman erä ylittää tietyn rajan, ja tämä raja tai sen määritysmisraste on asetettu ennakolta.

Jotta yrityksissä voitaisiin soveltaa niihin parhaiten sopivia ratkaisuja, ehdotettu laki jättää kussakin yrityksessä päätettäväksi, mihin tuloslaskelman erään voittopalkkioerä perustuu, kunhan tämä erä on käyttökate tai sen jälkeinen kannattavuuden ilmaiseva erä. Ehdotetulla säännöksellä, että voittopalkkioerän tulee olennaiselta osin määräytyä tällaisesta tuloslaskelman erästä, on tarkoituksena, että rahastoon liittyvä voittopalkkiojärjestelmä suuntaa yrityksen eri osapuolten mielenkiintoa yrityksen kannattavuuteen yksittäisten tuottojen tai kulujen sijasta. Tällä tavoin yrityksen sisällä syntyy aitoa ja kattavaa mielenkiintoa yrityksen taloudenpidon olennaisiin seikkoihin.

Joustavuuden ja yritys kohtaisten tarpeiden huomioimiseen tähtää se, että tuloslaskelman, johon voittopalkkioerä perustuu, voi olla joko ulkoinen eli tilinpäätökseen sisältyvä tai yrityksessä käytettävä sisäinen laskelma. Kun rahasto voidaan perustaa myös yrityksen tulosyksikköön, ei olisi edes mahdollista säätää laissa, että kysymykseen tulisi vain ulkoinen tuloslaskelma.

Ehdotetun säännöksen mukaan voittopalkkioerän suuruuteen voivat edellä sanotun lisäksi vaikuttaa myös muut yrityksen toiminnan tehokkuutta mittaavat tekijät. Tällä on tarkoitus antaa mahdollisuus liittää voittopalkkiojärjestelmään piirteitä, joiden avulla voidaan kohdistaa huomiota kannattavuutta mittaavien tekijöiden lisäksi joihinkin muihin seikkoihin, kuten joihinkin tiettyihin tuottoihin tai kuluihin, toimitusaikataulujen pitävyyteen tai turvallisuustekijöihin.

Ehdotetun säännöksen mukaan voittopalkkioerän tulee kuitenkin riippua olennaisella tavalla kannattavuutta mittaavasta tuloslaskelman erästä. Koska järjestelmän peruspiirre on,

ettei ennalta päätetä voittopalkkioerän suuruutta, vaan ainoastaan sen määräytymisperusteet, jäänee usein tulkinnanvaraiseksi, onko kannattavuuden vaikutus voittopalkkioerään olennainen.

Ehdotetun säännöksen mukaan edellä sanotun mukainen voittopalkkiojärjestelmä on henkilöstörahaston perustamisen ja toimimisen edellytys. Lain 7 §:n 2 momentin mukaan järjestelmältä edellytetään, että voittopalkkioerän määräytymisperusteista on päätetty ennen sen ajanjakson alkua, johon järjestelmää sovelletaan.

3 §. Jäsenet ja oikeuskelpoisuus. Pykälän 1 momentin mukaan yrityksen henkilöstöön kuuluvan jäsenyys seuraa ehdotetun lain 3 luvussa tarkemmin säädettävällä tavalla hänen työsuhteestaan yritykseen, eikä siitä voi näinollen kieltäytyä. Tästä johtuen pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, ettei jäsen vastaa henkilökohtaisesti rahaston velvoitteista eikä jäsenyyteen saa liittää henkilökohtaisia velvoitteita. Näin ollen jäseniltä ei saa kerätä jäsen- eikä muita maksuja. Tämän on tulkittava tarkoittavan myös sitä, ettei jäsenellä ole velvoitetta ottaa rahastolta vastaan rahasuorituksia eikä hänelle hänen rahasuorituksesta kieltäytyessään synny veronmaksuvelvoitetta. Nostamatta jätetty rahasto-osuus liitetään rahaston ylijäämään, jollei säännöistä muuta johdu.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että henkilöstörahasto on itsenäinen oikeushenkilö edellyttäen, että se on laissa säädetyllä tavalla rekisteröity. Lisäksi momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että rahasto saa harjoittaa vain ehdotetussa laissa säädettyä toimintaa. Rahastojen toimintavapauden rajaaminen tällä tavalla on katsottu välttämättömäksi, jotta henkilöstöön kuuluvia ei pakotetaisiin olemaan jäsenenä yhteisössä, joka harjoittaa esimerkiksi aatteelliselle yhdistykselle kuuluvaa toimintaa. Kiellettyä olisi siten muu toiminta kuin ehdotetun lain 16 §:ssä mainittujen varojen vastaanottaminen, niiden käyttäminen sijoituksiin tai lain mukaisiin muihin käyttötarkoituksiin sekä jäsenten rahasto-osuuksien heille suorittaminen.

4 §. Rekisteröinti ja valvonta. Koska jäsenyys, voittopalkkiot ja rahasto-osuudet läheisesti liittyvät työsuhteisiin, säädetään lainkohdassa työministeriön tehtäväksi vastata henkilöstörahastorekisteristä ja rahastojen valvonnasta.

2 luku. Henkilöstörahaston perustaminen

5 §. *Perustamisedellytykset.* Pykälässä säädetäisiin niistä henkilöstörahaston perustamisen edellytyksistä, jotka johtuvat yrityksestä. Asettamalla tiettyjä vaatimuksia yrityksen koolle turvattaisiin se, ettei perusteta sellaisia henkilöstörahastoja, joilla ei ole toimintamahdollisuuksia taikka joita perustetaan muiden tarkoitusten saavuttamiseksi kuin laki edellyttää. Pienillä yrityksillä on lisäksi isoja yrityksiä paremmat mahdollisuudet järjestää yritysten sisäinen yhteistoiminta ja henkilöstön osallistuminen tuloksen jakoon ilman erityisiä organisaatioitakin. Lakia laadittaessa on kuitenkin pyritty saamaan lain piiriin niin moni yritys kuin näiden tarkoituksien saavuttamiseksi on ollut mahdollista.

Pääsääntö on, että rahasto voidaan perustaa yritykseen, jonka palveluksessa on 30 henkilöä. Vaatimuksena ei ole, että yrityksessä keskimäärin tietynä ajanjaksona olisi oltava mainittu määrä työntekijöitä, vaan riittää, että perustamishetkellä työsuhteessa on mainittu määrä henkilöitä. Näin on mahdollista esimerkiksi yrityksen toiminnan laajentamisen yhteydessä käynnistää voittopalkkiojärjestelmä henkilöstörahastoinen heti kun henkilöstön määrä ylittää säädetyt määrän. Laissa ei asetettaisi myöskään vaatimuksia työsuhteiden vakinaisuuden osalta, sillä tällainen vaatimus olisi omiaan lisäämään kankeutta ja byrokratiaa.

Monet yritykset ovat sellaisia, että voittopalkkiojärjestelmä, joka on henkilöstörahastojen perusta, soveltuu vain tiettyihin toimintoihin yrityksen organisaatiossa. Tämän vuoksi ehdotetaan, että yrityksen yhteen tai useampaan tulosityksikköön voitaisiin perustaa henkilöstörahasto ilman että muu henkilöstö kuuluisi sen piiriin. Edellytyksenä on, että yksikön taloudellista tulosta mitataan erillisillä laskelmilla, mikä ehdotuksessa ilmaistaan sanalla tulosityksikkö. Tämän lisäksi edellytetään sellaista organisaatiota, jossa selvästi tiedetään ketkä tulosityksikköön kuuluvat. Koska jäsenyys lain mukaan määräytyy työsuhteen perusteella, ei voida hyväksyä sellaista järjestelmää, jossa jäsenyys on sattumanvaraista tai tulkinanvaraista taikka riippuu henkilöstöön kuuluvien henkilöiden tahdosta. Edellytyksenä tulosityksikkökohtaisen henkilöstörahaston perustamiselle on, että tulosityksikössä työskentelee vähintään 10 henkilöä. Perustelut vähimmäis-

määrän asettamiselle ovat samat kuin yrityksen vähimmäiskoolle yllä esitetyt.

Ehdotettua lakia olisi tulkittava siten, että yrityksen eri tulosityksiköiden henkilöstö voi halutessaan perustaa myös yhteisen rahaston, jolle yritys maksaa tulosityksiköittäin määräytyviä voittopalkkioeria.

Tietyt yritykset ovat organisoituja siten, että eri toiminnot suoritetaan erillisissä tytäryhtiöissä. Kuitenkin koko konsernin tulos riippuu jokaisesta siihen kuuluvasta yrityksestä. Konsernin sisäisten järjestelyjen mahdollisuuksista johtuen on usein sattumanvaraista, mikä konsernin yhtiö näyttää voittoa, mikä tappiota. Koska tiettyjen tytäryhtiöiden toiminta saattaa olla sellaista, että työn tulokset hyödynnetään konserniin kuuluvassa muussa yhtiössä, kuten on laita esimerkiksi tutkimusta suorittavien yhtiöiden kohdalla, on syytä mahdollistaa se, että useammat samaan konserniin kuuluvat yhtiöt kuuluvat saman voittopalkkio- ja henkilöstörahastojärjestelmän piiriin. Tämän vuoksi sallittaisiin laissa se, että yhteinen henkilöstörahasto voitaisiin perustaa useampaan yritykseen, jos yritykset kuuluvat samaan konserniin. Konsernin määritelmä tulee asianomaisen yhtiömuodon konsernisäännöksistä, joita sisältyy paitsi osakeyhtiölakiin myös esimerkiksi vakuutusyhtiölakiin. Yhteisen rahaston perustaminen on rajattu yhteisöoikeuden tuntemiin konsernimuotoihin, koska lainsäädäntö edellyttää näiltä konserneilta muun muassa konsernitilinpäätöksen tekemistä. Sitä mukaan kuin konsernimääritelmä kehittyy yleisessä yhteisöoikeudessa, laajentuvat myös mahdollisuudet perustaa yhteisiä henkilöstörahastoja.

Kuten edellä kävi ilmi, on ehdotuksessa ollut pyrkimyksenä sallia rahastojen perustamisen mahdollisimman moneen yritykseen. Kun 1 momentissa säädettävän yrityksen henkilöstön vähimmäismäärää koskevan rajoituksen ensisijaisena tarkoituksena on estää henkilöstörahastojen käyttö vieraisiin tarkoituksiin, kuten verotuksellisten etujen hankkimiseen, ehdotetaan säädettäväksi poikkeus niitä yrityksiä varten, jossa omistusoikeus on niin hajautunut, ettei ole luultavaa, että rahasto perustettaisiin vain verotuksellisista syistä. Esimerkkinä yrityksestä, jossa 2 momentissa säädettyä poikkeusta voitaisiin hyödyntää, mainittakoon säästöpankit ja osuuspankit, joissa yrityksessä työskentelevillä ei ole omistusoikeutta.

Lainkohdan 3 momentin mukaan vaadittaisiin, että sellaisen yrityksen, jonka yhteyteen

perustetaan henkilöstörahasto, tilejä ja hallintoa tarkastaisi auktorisoitu tilintarkastaja. Tämän säännöksen tarkoituksena on taata, että voittopalkkioiden määräytymiseen suoranaisesti vaikuttavat tilinpäätökset on laadittu oikein ja että niiden tarkastaminen suoritetaan asian- tunteuksella ja hyvää tilintarkastustapaa noudattaen.

6 §. Järjestelmästä neuvottelu. Henkilöstörahastossa on oltava 2 §:n mukainen voittopalkkiojärjestelmä. Voittopalkkiojärjestelmä edellyttää, että yrityksen päättävät elimet tekevät päätöksen tämän järjestelmän soveltamisesta yrityksessä. Henkilöstörahasto taas on yksinomaan henkilöstön päätöksellä syntyvä oikeusmuodostelma. Henkilöstörahaston perustaminen vaatii siten yksimielisyyttä yrityksen ja sen henkilöstön välillä niistä suuntavi- voista, joiden mukaan järjestelmää kehitetään.

Menettelyksi yrityksen ja sen henkilöstön pohtiessa yritykseen parhaiten sopivaa voittopalkkio- ja rahastojärjestelmää on laissa ehdotettu joko niin sanottua yt-menettelyä tai muuta menettelyä, josta yritys ja henkilöstöryhmät voivat sopia. Tämä tarkoittaa sitä, että jollei yhteisymmärrystä yrityksen ja kaikkien henki- löstöryhmien välillä synny muusta menettelyta- vasta, sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/78) säädettyä menettelyä. Myös sana henkilöstöryhmä saa tarkemman merkityssisältönsä sanotusta laista. Neuvotel- lessaan henkilöstöryhmien kanssa yrityksen ei tarvitse neuvotella kaikkien ryhmien kanssa yhteisesti, vaan sopimus voi syntyä myös siten, että kaikki henkilöstöryhmät vuorollaan hy- väksyvät ehdotetun neuvottelujärjestelyn.

Käsiteltävistä asioista ei laissa ole säännök- siä. Käsitelyssä on tietenkin pyrittävä löytä- mään se lain puitteissa oleva voittopalkkiojär- jestelmä ja rahastorakenne, joka parhaiten vastaa kyseisen yrityksen ja sen henkilöstön tahtoa. Henkilöstön täytyy tietää, minkälaisen voittopalkkiojärjestelmän yritys aikoo ottaa käyttöön, ja yrityksen vastaavasti, mitä rahas- ton varoilla on tarkoitus tehdä, ennen kuin kukin taho tekee lopulliset päätöksensä. Kes- kustelujen pääkohdiksi muodostunevat siten lähinnä voittopalkkioerien määräytymisperus- teet ja henkilöstörahaston säännöt siltä osin kuin niissä käsitellään rahaston jäsenyyden perusteet, sekä perusteet, joiden mukaan voit- topalkkioerat jaetaan jäsenten osuuksiin taikka siirretään yhteispääomaan. Mielenpitoita tul- taan vaihtamaan myös siitä, miten rahasto

aikoo sijoittaa varojaan yritykseen. Jos tarkoi- tuksena on, että rahasto sitoutuu sijoittamaan yritykseen osan varoistaan, on tärkeätä, että yritys selvittää minkälaisin ehdoin se on valmis vastaanottamaan sijoituksia rahastolta. Jos kysymyksessä on yhtiö, jonka osakkeita noteera- taan julkisesti, voitaneen lähteä siitä, että sijoit- uksia voidaan ilman suunnitelmaakin tehdä yleisten arvopaperimarkkinapaikkojen välityk- sellä.

Pykälässä tarkoitettun käsittelyn muodosta, sisällöstä tai tuloksista ei laissa säädettäisi. Kysymys olisi siis konsultaatiovelvollisuudesta.

7 §. Yrityksen päätökset. Pykälän 1 momen- tissa todetaan, että päätös voittopalkkiojärjes- telmästä, joka on rahaston perustamisen edel- lytys, tehdään yrityksessä.

Pykälän 2 momentti sisältää pakottavan säännöksen, jonka mukaan voittopalkkiojär- jestelmän tulee koskea viimeistään yrityksen toista tilikautta rahaston perustamisesta lu- kien. Tarkoituksena on yhtäältä täsmentää, milloin voittopalkkioerää koskevia päätöksiä on alettava soveltaa käytäntöön. Toisaalta tar- koituksena on sallia rahaston perustaminen hyvissä ajoin ennen tällaisen ajanjakson alka- mista.

Lainkohdassa ei säädettäisi siitä, miten pää- tökset yrityksessä tehdään. Se, millä tasolla yrityksen organisaatiossa päätökset tehdään määräytyy yleisten periaatteiden mukaan. Näin ollen on usein, varsinkin pienemmissä yrityk- sissä, luontevaa, että päätökset voittopalkkio- järjestelmän käynnistämisessä yrityksessä teh- dään sen ylimmässä päättävässä elimessä.

Koska henkilöstörahaston tilinpäätöstä kos- kevassa luvussa edellytetään yrityksen tilintar- kastajan antavan lausuntonsa rahaston yrityk- seen tehtyjen sijoitusten arvostusperiaatteista, eikä tilintarkastajalla ilman toimeksiantoa olisi tähän oikeutta, on pykälään sisällytetty tätä koskeva säännös.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin ajankoh- dasta, jolloin voittopalkkioerän määräytymis- perusteista on viimeistään päätettävä. Voitto- palkkiojärjestelmän perusajatus on, että henki- löstö jo työtä tehdessään on tietoinen siitä, miten työpanos vaikuttaa voittopalkkioiden määräytymiseen. Jos voittopalkkioiden mää- rätymisperusteet vahvistettaisiin vasta työn ai- kana tai jälkeen, vähenisivät järjestelmään liit- tyvät kannustavat vaikutukset. Tämän vuoksi säädettäisiin, että määrätymisperusteista ja niiden muutoksista on päätettävä ennen sen

ajankohdan alkua, jolta palkkiot suoritetaan. Jos määräytymisperusteet vahvistetaan vasta jälkikäteen, on kysymyksessä muu palkkio kuin laissa tarkoitettu voittopalkkio, eivätkä tällaiset palkkiot voi muodostaa rahaston voittopalkkiojärjestelmää. Pykälässä säädetäisiin lisäksi, että määräytymisperusteet on ennen yrityksen päätöstä käsiteltävä siten, kuin 6 §:ssä on säädetty. Näiden lainkohtien keskinäisestä suhteesta todettakoon, ettei rahastoa perustettaessa ole tarpeen yksityiskohtaisesti määrätä voittopalkkioerien määräytymisperusteista, vaan käsiteltäessä perustamista 6 §:n mukaan riittää karkeampikin kaavailu voittopalkkiojärjestelmäksi, kunhan voittopalkkioiden määräytymisperusteet täsmennetään. Siten voidaan rahastoa perustettaessa käsitellä kaavaa, jonka mukaan voittopalkkioerät laskeaan, ja vasta rahaston tultua perustetuksi käsitellä kysymystä esimerkiksi tietystä prosenttiyksiköstä, jota erää laskettaessa sovelletaan. Laskentaperusteet ja niiden muutokset on aina päätettävä ennen sen ajanjakson alkua, jolta palkkiot suoritetaan.

Lainkohdan 3 momentin sisältämä viittaus-säännös sisältää menettelyllisen määräyksen. Niinpä voittopalkkioerän määräytymisperusteen muuttaminenkin käsitellään niin sanottua yhteistoimintamenettelyä noudattaen tai muulla yrityksen ja henkilöstöryhmien välillä sovitulla tavalla. Tämä tapa saattaa olla esimerkiksi menettely, jossa rahaston hallitus henkilöstön puolesta käsittelee yrityksen kanssa voittopalkkioerän määräytymisperusteiden muuttamista.

8 §. Henkilöstön päätökset. Henkilöstörahasto ja siihen liittyvä voittopalkkiojärjestelmä ovat tarkoitetut pysyviksi pitkäjänteisiksi yrityksen ja sen henkilöstön yhteistoiminnan muodoiksi. Ehdotetussa laissa edellytetään siten, että henkilöstörahaston perustamista kannattaa henkilöstön enemmistö. On myös välttämätöntä, että järjestelmä, jota tosin voidaan kehittää, mutta joka kuitenkin aina jossakin määrin riippuu perustettaessa omaksutuista linjauksista, on huolella harkittu, ja että eri henkilöstöryhmien edut on otettu riittävästi huomioon. Laki lähtee tällöin siitä, että kaikkien yrityksessä edustettuina olevien henkilöstöryhmien edustajat yhdessä laativat ehdotuksen henkilöstörahaston perustamiseksi.

Laissa ei määritellä ehdotuksen tarkempaa sisältöä. Ehdotusta laadittaessa on kuitenkin 1 momentin mukaan otettava huomioon mitä

laissa on säädetty rahaston säännöistä. Tämä tarkoittaa yhtäältä sitä, että ehdotus ei saa olla ristiriidassa sen kanssa, mitä rahaston säännöistä on säädetty. Toisaalta viittauksella on haluttu ilmaista se, että sääntöihin otettavista määräyksistä rahaston ja jäsenen kannalta tärkeimmät olisivat ehdotuksessa. Oikeudelliselta luonteeltaan on ehdotus siltä osin kuin se koskee perustettavan rahaston luonnetta ja toimintaa lähinnä henkilöstöryhmien yhteensovitetujen kantojen kirjaamista ja saa tärkeämman aseman vain, jos ehdotuksen kannatus joudutaan mittaamaan äänestyksessä 2 momenttia soveltaen. Käytännössä ehdotus laadittaneen suoraan rahaston sääntöjen muotoon.

Ehdotus koskee henkilöstörahaston perustamista, jolloin tärkeän osan ehdotuksesta muodostavat määräykset siitä, mikä on rahaston perustamisesta päättävän kokouksen kokoonpano niissä tilanteissa, joissa jokaisen jäseneksi tulevan osanotto ei ole mahdollinen tai tarkoituksenmukainen. Lakia ehdotetaan tältä osin väljäksi siten, että ehdotuksessa voidaan määrätä henkilöstön edustamisesta henkilöstöorganisaatiota parhaiten vastaavalla ja edustuksellisimmalla tavalla. Näin ollen voidaan ehdotuksessa esimerkiksi määrätä valtuutetuista, joilla jopa voi olla eri suuruiset äänimäärät sen mukaisesti, kuinka suurta osaa henkilöstöstä he edustavat.

Ehdotettu laki antaa mahdollisuuden todeta enemmistön kannatus perustamisehdotukselle saaduksi, jos kaksi tai useampi henkilöstöryhmä, jotka edustavat henkilöstön enemmistöä, kannattavat ehdotusta. Tässäkin lainkohdassa tarkoitetaan henkilöstöryhmällä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaista henkilöstöryhmää. Välttämätöntä ei siis ole että henkilöt ovat ammatillisesti järjestäytyneitä, vaan henkilö kuuluu siihen henkilöstöryhmään, jonka työehtoja häneen sovelletaan.

Jotta se henkilöstöryhmä, johon yli puolet henkilöstöstä kuuluu, ei yksipuolisesti voisi päättää rahaston suuntaaviivoista, on katsottu tarpeelliseksi vaatia, että ainakin kaksi henkilöstöryhmää kannattaa ehdotusta ja että nämä edustavat henkilöstön enemmistöä.

Jos ehdotus ei saa mainittua kannatusta, johtuen esimerkiksi siitä, että henkilöstöryhmien edustajat eivät varmuudella tiedä henkilöstön mielipidettä asiassa eivätkä siten henkilöstön puolesta halua ottaa kantaa, tai henkilöstöryhmiä on vain yksi, on ehdotuksen kannatus mitattava äänestyksessä. Äänestysmenet-

telyn osalta on lakiin ehdotettu otettavaksi yleinen viittaus työsuojeluvalluutetun vaalista annettuihin säännöksiin. Tällä tarkoitetaan lähinnä työsuojelun valvonnasta annetun lain (131/73) 13 §:ää ja siitä annetun asetuksen (954/73) 18 §:n 4 momenttia ja 20 §:ää. Pienissä yrityksissä ei liene tarpeen järjestää äänestystä. Kannatus voitaneen helpommin saada keräämällä perustamissopimuksen kannattajien nimet listaan, jolloin riittävä kannatus on saatu, kun henkilöstön enemmistö on allekirjoittanut asiakirjan. Tällainen menettely on lain mukainen, koska äänestys tulee kysymykseen vain silloin, kun henkilöstön kantaa ei muuten voida selvittää.

9 §. Perustamistoimet. Sen jälkeen kun sekä yritys että henkilöstö on tehnyt valmistavat päätökset tulee henkilöstöryhmien edustajien huolehtia perustamiskokouksen koolle kutsumisesta.

Perustamiskokous päättää rahaston sääntöjen sisällöstä ja siitä, perustetaanko rahasto. Viimeksi mainittu päätös tehdään sen jälkeen kun sääntöjen sisällöstä on kokouksessa päätetty. Perustamispäätöksen pätevyyden edellytyksenä on, että vähintään kaksi kolmasosaa kaikista perustamiskokouksessa annetuista äänistä on sitä kannattanut. Tämän määränemistösäännöksen tarkoituksena on, ettei niukalla kokouksen osanottajien enemmistöllä voida muiden etuja huomioon ottamatta tehdä päätöksiä sekä sääntöjen sisällöstä että rahaston perustamisesta. Toisaalta enemmistön määrää ei ole tahdottu asettaa niin suureksi, että se vaikeuttaisi kohtuuttomasti rahastojen perustamista. Jos kokouksessa joudutaan äänestämään sääntöjen sisällöstä, noudatetaan yksinkertaisen enemmistön periaatetta, jollei muusta ole perustamissuunnitelmassa sovittu. Vasta sen jälkeen kun sääntöjen sisältö on saanut kokouksen lopullisen hyväksymisen, suoritetaan lainkohdassa tarkoitettu äänestys rahaston perustamisesta. Tämän jälkeen valitaan rahastolle hallitus ja tilintarkastajat.

Sääntöjen sisältö määräytyy osittain perustamisedotuksesta ja siitä, mitä voittopalkkioita suorittavan yrityksen kanssa rahaston toiminnasta on alustavasti sovittu. Jos poikkeukset kuitenkin ovat merkittäviä ja yritys niitä vastustaa, tämä saattaa käytännössä johtaa siihen, ettei yritys suorita voittopalkkioeria rahastolle. Tällöin rahaston toimintaedellytykset raukeavat. Tämän vuoksi on tärkeää, että

yhteistyö yrityksen ja henkilöstön välillä jatkuu kiinteänä vielä perustamisvaiheessakin.

Pykälän 4 momentin tarkoituksena on turvata, että perustamistoimien suorittajat vapautuvat henkilökohtaisesta vastuusta rahaston puolesta ennen sen rekisteriin merkitsemistä tehtävistä välttämättömistä sitoumuksista. Säännöksen mallina on käytetty osakeyhtiölain (734/78) 2 luvun 14 §:n 2 momentin säännöstä.

10 §. Säännöt. Pykälässä luetellaan henkilöstörahaston sääntöjen vähimmäissisältö. Muissakin pykälissä on viittauksia säännöissä määrättäviin asioihin siltä osin kuin lain tahdonvaltaisista säännöksistä voidaan poiketa sääntöihin sisältyvin määräyksin.

Henkilöstörahastolla on oltava nimi, jotta sen tekemät oikeustoimet voitaisiin yksiselitteisesti yksilöidä. Nimi ei saa olla harhaanjohtava. Nimeen liitettävästä lyhenteestä säädetään 12 §:n 2 momentissa.

Säännöissä on määriteltävä rahaston jäsenen henkilöpiiri mainitsemalla yritys, johon rahasto liittyy. Jos rahasto on tulosityksikkökohtainen tai useamman yrityksen kattava, on tämän ilmentävä säännöistä.

Rahastolla on oltava kotipaikka, muun muassa oikeuspaikan ja toimivaltaisten hallintoviranomaisten määräytymiseksi.

Säännöissä on myös määrättävä, miten muun muassa rahastolle tulevat voittopalkkioerät jakautuvat jäsenten osuuksiin. Tämä kohta on katsottu välttämättömäksi jäsenten oikeusturvan kannalta, koska ensinnäkin tällä tavalla varmistetaan se, että perusteet tulevat sekä jäsenten että valvovan viranomaisen tietoon, ja toiseksi että perusteita voidaan muuttaa vain kokouksen tai valtuutettujen päätöksellä noudattaen sitä vaikeutettua järjestystä, joka sääntöjen muuttamiselle on säädetty. Näin jakoperusteiden muuttamisesta on aina tehtävä päätös, joka ollessaan virheellinen on jäsenten moitittavissa ja valvovan viranomaisen toimenpiteiden kohteena. Jos päätös esimerkiksi ilman jäsenten suostumusta loukkaa heidän saavutettuja taloudellisia oikeuksiaan, on viranomaisen kieltäydyttävä merkitsemästä mitätön sääntöjen muutos rekisteriin, jolloin muutos ei tule henkilöstörahastossa voimaan. Se, että säännöksessä edellytetään säännöissä mainittavan rahasto-osuuden sidotun ja nostettavissa olevan osan määräytymisestä sekä menettelystä rahasto-osuuksia nostettaessa, on perusteltavissa samoilla oikeusturvanäkökohdilla.

Rungon henkilöstörahas-
ton organisaatiossa
muodostavat rahaston kokous — tai valtuutet-
tujen kokous — sekä rahaston hallitus ja
tilintarkastajat. Ehdotettuun lakiin sisältyy
vain harvoja toissijaisia säännöksiä näiden
elinten kokoonpanosta ja toiminnasta. Sen
vuoksi edellytetään, että näistä sisällytetään
tarpeelliset määräykset rahaston sääntöihin.

11 §. Perusilmoitus. Sen jälkeen kun perus-
tamiskokous on hyväksynyt henkilöstörahas-
tolle säännöt ja tehnyt päätöksen rahaston
perustamisesta, voidaan rahasto merkitä henki-
löstörahastorekisteriin, jolloin se saa oikeus-
kelpoisuuden.

Perusilmoitukseen on liitettävä ne selvityk-
set, joista viranomainen voi tarkastaa, että
perustamismenettelyssä on noudatettu lakia ja
että rahasto täyttää lain asettamat vaatimuk-
set.

Ilmoitusmenettelyn osalta on laissa ehdotet-
tu omaksuttavaksi hallituksen esityksessä uu-
deksi yhdistyslaiksi ehdotettu joustava menet-
tely, jonka mukaan ilmoituksen tekee hallituk-
sen puheenjohtaja yksin vakuutuksin, että il-
moituksessa annetut tiedot ovat oikeat. Vää-
rien tietojen antamisesta seuraa rikoslain sään-
nösten mukaan rikosoikeudellinen vastuu.

12 §. Rekisteröinti. Pykälässä säädetään työ-
ministeriön tarkastusoikeuden ja -velvollisuu-
den laajuudesta. Tarkastus on rajoitettu lailli-
suuskysymyksiin eikä ministeriö siten voi evätä
henkilöstörahas-
ton rekisteröimistä sillä perus-
teella, että säännöt ovat epätarkoituksenmu-
kaisia.

Jos jokin pienempi yksityiskohta estää rekis-
teröimisen, voi rahaston hallitus tehdä muu-
toksen, jos perustava kokous on hallituksen
siihen valtuuttanut. Työministeriön hylkäävästä
päätöksestä voidaan valittaa korkeimpaan
hallinto-oikeuteen. Käytännössä lienee joustavi-
nointia pyytää työministeriöltä sääntöjen epävi-
rallista ennakkotarkastusta ennen perustavan
kokouksen pitämistä.

Kun rahasto on merkitty rekisteriin, liitetään
sen nimeen lyhenne sanasta henkilöstörahas-
to eli hr. Yhdistysten lyhennettä ry vastaavaa
lyhennettä rh ei ole voitu ehdottaa, koska
lyhenteen ruotsinkielinen vastine kuuluisi rp,
joka on jo käytössä rekisteröidyn puolueen
lyhenteenä.

13 §. Muut ilmoitukset. Kun niissä tiedoissa,
jotka on ilmoitettu henkilöstörahastorekiste-
riin, on tapahtunut muutoksia, on niistä ilmoi-
tettava rekisteriin. Ilmoitusvelvollisuuden tar-

koituksena on, että rekisterissä olevat tiedot
pysyvät mahdollisimman hyvin ajan tasalla.
Toiseksi velvollisuus ilmoittaa sääntöjen muu-
toksista merkitsee myös niiden tarkastusta
12 §:n määräämässä laajuudessa. Rekisteri-
merkinnän oikeusvaikutukset vastaavat mui-
den yhteisöjen rekisteröinnissä omaksuttua lin-
jaa sekä rahaston sisäisen toiminnan osalta että
rahaston suhteissa sivullisiin. Yhdistysten osalta
hallituksen esityksessä uudeksi yhdistyslaiksi
ehdotettua poikkeavaa järjestystä, jonka mu-
kaan tiettyjä sääntöjen muutoksia voidaan
noudattaa ennen niiden rekisteröintiä, ei ole
kuitenkaan katsottu tarpeelliseksi ehdottaa
henkilöstörahas-
tolakiin, koska lukumääräisesti
ilmeisesti varsin rajoitettujen henkilöstörahas-
ton sääntöjen muutokset voitaneen rekiste-
roidä viivytyksettä. Rekisteröinti on siten edel-
lytyksenä sääntöjen muutosten noudattamiselle,
mikä on perusteltua, koska säännöt ovat
osa jäsenten taloudellista oikeusturvajärjestel-
mää.

Voittopalkkioerän määräytymisperusteet ei-
vät sisälly sääntöihin eivätkä välttämättä ole
vahvistettu ennen rahaston merkitsemistä re-
kisteriin. Koska voittopalkkioerien vastaan-
ottaminen on oleellinen osa rahaston toimintaa
ja niiden määräytymisperusteiden lainmukai-
suuden valvonta siten on osa työministeriön
tehtäviä, on tieto näistä perusteista säädetty
erikseen ilmoitettavaksi työministeriölle.

3 luku. Jäsenyys henkilöstörahas- tossa

14 §. Jäsenyys. Jäsenyys henkilöstörahas-
tos-
sa syntyy työsuhteen perusteella ilman eri ha-
kemusta tai hyväksymismenettelyä. Jäsenyys
syntyisi myös työsuhteeseen rinnastettavan pal-
velussuhteen perusteella. Tällä tarkoitetaan lä-
hinnä toimitusjohtajan ja varatoimitusjohtajan
palvelussuhdetta. Ehdotetun säännöksen mu-
kaan henkilöstörahas-
ton henkilöpiiriin kuulu-
va ei voi kieltäytyä jäsenyydestä. Tähän liittyy
3 §:n 1 momenttiin ehdotettu säännös, ettei
jäsenyydestä seuraa henkilökohtaisia velvoitteita.
Kuten kyseisen lainkohdan perusteluissa
mainitaan, jäsenellä ei ole myöskään velvoitet-
ta ottaa rahastolta vastaan rahasuorituksia ei-
kä tähän liittyvää veronmaksuvelvoitetta.

Jäsenyyden perusteet on 10 §:n mukaisesti
määrättävä säännöissä siten, että niissä ilmoi-
tetaan se yritys taikka yrityksen tulosityksikkö
taikka konsernin yhteisestä rahastosta kyseessä

ollen ne konsernin yhtiöt, jonka tai joiden henkilöstö kuuluu jäsenenä rahastoon.

Koska yrityksen palveluksessa saattaa olla määräaikaississa erityisissä tehtävissä henkilöitä, joiden erityisasema on työsuhteiden ehdoissa otettu erikseen huomioon ja joiden osalta kysymys ei ole pitkäaikaisesta sitoutumisesta yrityksen menestymiseen, saatetaan katsoa, ettei heidän jäsenyytensä henkilöstörahastossa ole välttämätöntä. Tämän vuoksi ehdotetaan säädettäväksi, että jäsenyyttä koskevasta pääsäännöstä voidaan heidän osaltaan poiketa määräämällä rahaston säännöissä, etteivät kyseiset henkilöt ole rahaston jäseniä. Tällöin edellytetään, että säännöissä tarkoin ja yksiselitteisesti määritellään, minkälainen laissa tarkoitettu työsuhte ei johda rahaston jäsenyyteen. Tällöin voidaan jäsenyyden edellytykseksi määrätä esimerkiksi tietynpituisen palvelusajaksi. Tarkoituksena on kuitenkin, että rajoitukset johtuvat nimenomaan työsuhteen määräaikaaisuudesta eikä lisäkriteereiksi jäsenyydelle silloin voida asettaa määräaikaaisuuteen liittyttäviä taikka henkilöitä muilla tavoin eriarvoiseen asemaan asettavia seikkoja.

Koska erällä yrityksillä on omat järjestelynsä yrityksen johtohenkilöiden palkitsemiseksi, kuten osaomistus työnantajayrityksessä, ehdotetaan laissa mahdollistettavaksi, etteivät johtohenkilöt ole henkilöstörahaston jäseniä. Tällöin on tarkasti määriteltävä ne yrityksen johtotehtävät, jotka ovat jäsenyyden este. Tällainen tehtävä voi olla esimerkiksi toimiminen työnantajan edustajana päätettäessä yrityksessä sovellettavista työsuhteiden ehdoista. Rahaston ulkopuolelle jääminen ei kuitenkaan saa koskea kaavamaisesti kaikkia yrityksen ylempiä toimihenkilöitä. Päätettäessä sääntöjen kohdasta, jossa lain tarkoittamat johtohenkilöt määritellään, on erityinen paino annettava yrityksen ylempien toimihenkilöiden ryhmän kannanotolle.

15 §. Jäsenyyden alkaminen ja päättyminen. Pykälässä säädettäisiin, mistä ajankohdasta lähtien rahaston henkilöpiiriin kuuluva henkilö saavuttaa jäsenyyden. Pääsääntönä on, että jäsenyys rahastoa perustettaessa alkaa heti. Pääsäännöstä on säännöissä mahdollista tehdä poikkeus siten, että jäsenyys edellyttää henkilön olleen työsuhteessa yritykseen koko perustamisesta edeltäneen tilikauden. Säännöksen tarkoituksena on, että niissä rahastoissa, joissa jäsenyys edellyttää tiettyä kestoaikaa, voitaisiin jo rahastoa perustettaessa soveltaa tätä peri-

aatetta. Lainkohdassa tehtäisiin nimittäin mahdolliseksi myös järjestely, jonka mukaan henkilöstöön liittyvän olisi odotettava jäsenyytensä alkamista tietyn säännöissä määrätyn ajan. Jäsenyys alkaisi kuitenkin viimeistään työsuhteen alkamista seuraavan toisen tilikauden alusta. Mahdollisuus määrätä säännöissä jäsenyyden alkamisen viivyttämistä saattaa olla perusteltua yrityksissä, joissa lyhytaikainen henkilöstö muodostaa suhteellisen suuren osan yrityksen henkilökunnasta ja tältä henkilöstöryhmältä oletetaan puuttuvan sitä pitkäjänteistä, yrityksen menestymiseen tähtäävää tahtoa, jolle henkilöstörahastot perustuvat.

Jollei muuta ajankohtaa säännöissä ole määrätty, alkaa uuden työntekijän jäsenyys työsuhteen alkamista seuraavan ensimmäisen tilikauden alusta. Tämä dispositiivinen ajankohta on valittu ottaen huomioon, että työntekijä näin saa jäsenyyteen perustuvat oikeudet ajankohtana, jolloin hänen työpanoksensa täysimääräisesti vaikuttaa voittopalkkioeraan.

Jäsenyys rahastossa päättyy heti, kun osuus kokonaisuudessaan nostetaan rahastosta. Tällä tarkoitetaan sitä hetkeä, jolloin jäsenellä ei ole osuutta rahaston pääomaan, vaikka hänellä ehdotetun 27 §:n 2 momentin mukaan edelleenkin voisi olla oikeus myöhemmin saada osa voittopalkkioerästä.

4 luku. Henkilöstörahaston pääoma ja rahasto-osuudet

Tässä luvussa ehdotetaan säädettäväksi henkilöstörahaston pääoman lajeista, voittopalkkioeristä muodostuvan pääoman jakautumisesta rahaston jäsenten henkilökohtaisiksi osuuksiksi ja näiden osuuksien nostamisesta, jäseniä yhteisesti hyödyttäviin tarkoituksiin käytettävästä yhteispääomasta, rahaston vastaanottamista lahjoitusvaroista sekä rahaston sijoitus-toiminnasta.

16 §. Pääoman lajit. Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstörahaston oma pääoma jakautuu jäsenosuuspääomaan ja muuhun rahastopääomaan. Pykälän 2 momentin mukaan jäsenosuuspääomaan siirretään jäsenten rahasto-osuuksiin liitettävät erät, jotka kertyvät ehdotuksen 17 §:n mukaisesti voittopalkkioeristä ja 21 ja 22 §:n mukaisesti kirjatusta arvonnemuutoksista. Ehdotuksen 2 §:n 1 momentin mukainen rahaston peruspiirre on, että rahastoon liittyy yrityksessä sovellettava voit-

topalkkiojärjestelmä, jonka mukaan yritys suorittaa rahastolle voittopalkkioeria. Ehdotuksen 7 §:n 1 momentin mukaan voittopalkkiojärjestelmän tulee koskea viimeistään toista yrityksen tilikautta rahaston perustamisesta lukien. Voittopalkkiojärjestelmän luonteen vuoksi ei ole kuitenkaan ennalta tiedossa, milloin yritys suorittaa rahastolle ensimmäisen voittopalkkioerän, koska on mahdollista, etteivät voittopalkkioerän maksamisperusteet täyty jokaisena sovellutusajanjaksona. Sen toteaminen, liittykö rahastoon lain mukainen voittopalkkiojärjestelmä, on ehdotuksen 59 §:n nojalla valvovan viranomaisen tehtävä.

Muuhun rahastopääomaan kirjataan ehdotuksen 18 §:n mukainen yhteispääoma ja 19 §:n mukaiset lahjoitusvarat. Rahaston ylitai alijäämän liittämistä jäsenosuuspääomaan tai muuhun rahastopääomaan säädetään ehdotuksen 22 §:ssä.

Pykälän 3 momentissa viitataan ehdotuksen 23 §:n säännöksiin rahaston vieraasta pääomasta.

17 §. Rahasto-osuudet. Pykälän mukaan rahastolle voittopalkkioerinä tulevat varat jaetaan jäsenten osuuksiksi siltä osin kuin niitä ei ehdotuksen 18 §:ssä säädetyllä tavalla ole siirretty rahaston yhteispääomaan. Jaon on tapahduttava välittömästi sen jälkeen, kun rahasto on vastaanottanut voittopalkkioerän. Tämä seuraa 21 §:stä. Jäsenten on 25 §:n mukaan saatava rahasto-osuuteensa kulloinkin liitetystä voittopalkkioerän osasta selvitys. Pykälän mukaan on jaossa noudatettava niitä perusteita, joista säännöissä on määrätty 10 §:n 4 kohdan mukaisesti.

Pykälän mukaan voittopalkkioerän jaon jäsenten osuuksiin on tapahduttava tasapuolisesti jäsenten kesken. Tämän mukaan on mahdollista jakaa erä tasasuuruiseksi jäsenten osuuksiksi tai se voidaan jakaa esimerkiksi jäsenten kyseisenä ajanjaksona saamien palkkojen suhteessa. Lisäksi voidaan ottaa huomioon muita tekijöitä kuten kyseisenä ajanjaksona tehdyn työajan pituus. Pykälään sisältyy jakoa koskeva säännös, jota sovelletaan, ellei säännöissä ole muuta määräystä.

Mikäli kysymyksessä on 5 §:n perusteluissa mainittu tulosityksiköiden yhteinen rahasto, ei tasapuolisen jaon vaatimus ole esteenä sille, että kunkin jäsenen osuus riippuu hänen tulosityksikkönsä menestymisen perusteella rahastolle suoritettavasta voittopalkkioerästä ja että

rahaston jäsenten osuudet tästä johtuen poikkeavat toisistaan.

Pykälässä säädettäisiin lisäksi, ettei muita varoja kuin voittopalkkioeria ja rahaston ylijäämästä ja sijoitusten arvonneuotuksista kertynyttä pääomaa saa jakaa jäsenten osuuksiksi. Tämän rajoituksen tarkoitus on taata, että ehdotettavan lain mukaisella voittopalkkiojärjestelmällä on rahaston toiminnassa keskeinen asema ja ettei rahaston toiminnassa ole sen rinnalla muuta järjestelmää, jonka kautta yritys suorittaisi rahasto-osuuskien nostojen muodossa varoja henkilöstönsä kuuluville.

Pykälän mukaan rahaston ylijäämästä ja sijoitusten arvonneuotuksista kertyneitä varoja voidaan kuitenkin liittää jäsenten rahasto-osuuksiin. Tämä on perusteltua mm. sen edistämiseksi, että jäsenet olisivat kiinnostuneita rahaston varojen sijoittamisen taloudellisuudesta. Ehdotuksen 22 §:ssä säädettäisiin tarkemmin ylijäämän ja sijoitusten arvonneuotosten liittämistä jäsenten osuuksiin.

Oikeudelliselta luonteeltaan rahasto-osuudet poikkeavat sijoitusrahasto-osuuksista, vaikka niillä onkin monta yhteistä piirrettä. Osuudet oikeuttavat tiettyyn murto-osaan koko rahaston osuuksiin jakautuvan omaisuuden arvosta. Jäsenillä ei ole murto-osaista omistusoikeutta niihin arvopapereihin, jotka rahasto omistaa. Heidän omistukseensa ei sovelleta yhteisomistustakia, koska sijoitukset ovat rahaston ja jäsenillä on vain tämän lain mukainen oikeus niiden arvoon. Sijoitusrahasto-osuuksista tämän lain osuudet poikkeavat myös siinä, että ne eivät ole siirtokelpoisia eikä niistä anneta erillistä arvopaperia. Oikeudet rahastossa määräytyvät henkilöstörahaston hallituksen pitämistä luetteloista. Näistä ei ole tässä laissa yksityiskohtaisia säännöksiä, mutta hallituksen velvollisuus pitää luetteloa selviää epäsuorasti yhtäältä 25 §:stä, jossa säädetään arvonneuotuspäivän jälkeen laadittavasta luettelosta, ja toisaalta hallituksen 45 §:ssä säädetystä huolellisuusvelvollisuudesta. Näistä käy selville, että hallituksen tulee luotettavalla tavalla pitää luetteloa jäsenistä ja heidän osuuksistaan. Huolellisuusvelvollisuudesta seuraa se, että luettelot on pidettävä varmalla tavalla ja säilytettävä riittävän ajan. Luettelot voidaan pitää automaattista tietojenkäsittelyä soveltaen edellyttäen, että selväkielinen tuloste vähintään joka arvonneuotuspäivän jälkeen tehdään ja säilytetään.

18 §. Yhteispääoma. Pykälän mukaan rahaston säännöissä voidaan määrätä, että osa rahaston vastaanottamista voittopalkkioeristä ja rahaston ylijäämä tai sen osa voidaan siirtää rahaston yhteispääomaan, jota rahasto käyttää jäsentensä koulutukseen ja muuhun jäseniä yhteisesti hyödyttävään tarkoitukseen. Ehdotuksen 9 ja 38 §:stä seuraa, että tällaisen määräyksen sisällyttäminen sääntöihin edellyttää kahden kolmasosan määräenemmistöstä. Vastaavasti ehdotuksen 58 §:ään sisältyy säännös, jonka mukaan rahaston purkautuessa muita kuin jäsenosuuspääomaa koskeva jakoehdotus on hyväksyttävä kahden kolmasosan enemmistöllä.

Sääntöjen määräys siirrosta yhteispääomaan voi ilmaista siirron ylärajan tai sitä koskevan periaatteen ja määräyksen, että lopullisen päätöksen siirrosta tekee rahaston kokous tai hallitus. Yhteispääoman käyttöä koskevia määräyksiä voi sisältyä rahaston sääntöihin ja rahaston kokous voi tehdä sitä koskevia päätöksiä. Hallituksen tulee käyttää yhteispääomaa tämän pykälän mukaisiin tarkoituksiin sääntöjen ja rahaston kokousten päätösten sekä hallituksen toimintaa koskevan ehdotuksen 45 §:ään sisältyvän yleisen huolellisuusperiaatteen mukaisesti ja noudattaa tämän lain mukaista jäsenten tasapuolisen kohtelun periaatetta.

19 §. Lahjoitusvarat. Pykälän mukaan rahasto saisi ottaa vastaan 16 §:n 2 momentissa mainittuja varoja lahjoituksina ja testamentin perusteella. Näiden varojen käytöstä olisi määrättävä varoja luovutettaessa. Lahjakirjaan tai testamenttiin voi tällöin sisältyä myös määräys, mihin varat on suoritettava rahaston mahdollisesti purkautuessa. Siltä varalta, ettei tällaista määräystä ole, ehdotetaan pykälässä säädettäväksi, että tällöin nämä varat jaetaan jäsenille siten kuin rahaston purkamisesta päättävä kokous päättää. Rahaston toiminnan aikana näitä varoja koskee ehdotuksen 17 §:n säännös, jonka mukaan muita kuin voittopalkkioeristä sekä rahaston ylijäämästä ja sijoitusten arvomuutoksista kertynyttä pääomaa ei saa jakaa jäsenten osuuksiksi.

Säännöksen tarkoituksena on sallia henkilöstörahastoon liitettäväksi säätiömäistä toimintaa, jotta tällainen toiminta voidaan haluttaessa yhdistää henkilöstörahastoon, eikä sitä varten tarvitse perustaa ja hallinnoida erillistä säätiötä.

20 §. Sijoitusmuodot. Pykälän 1 momentin mukaan säädettäisiin, että rahaston sijoitukset voivat suuntautua joko yritykseen, johon rahasto liittyy, tai sen ulkopuolelle. Ensin mainittuihin sijoituksiin luettaisiin myös sijoitukset samaan konserniin kuuluvan yritykseen. Momentin 2 kohdan mukaan yrityksen tai konsernin ulkopuolelle suuntautuvilta sijoituksilta edellytettäisiin varmuutta ja tuloa tuottavuutta. Sanonta on sama kuin säätiölaissa ja säätiöiden valvonnassa noudatettua tulkintaa voitaneen siten käyttää hyväksi sanonnan tarkemman merkityssisällön määrittämiseksi. Lainkohdan 1 kohdassa tarkoitetuilta sijoituksilta ei näitä ominaisuuksia edellytettäisi, eikä laissa siten rajoitettaisi näihin sijoituksiin liittyvää riskinottoa. Mikäli nämä sijoitukset osoittautuvat epävarmoiksi tai heikkotuottoisiksi, ei jäsenillä olisi lakiin perustuvaa oikeutta moitita rahaston hallintoa jäsenten etujen vastaisesta sijoitustoiminnasta, mikäli sijoituksilla on tavoiteltu muuta etuutta tai hyötyä rahastolle kuin tuottoa taikka sijoitus on tehty rahaston sääntöjen tai sen tekemän sopimuksen sisältämän sijoittamisvelvoitteen täyttämiseksi.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan sijoitukset kyseiseen yritykseen voidaan tehdä joko oman pääoman ehdoin tai lainaehdoin. Tämän kohdan mukaisina sijoituskohteina voisivat siten tulla kysymykseen osakkeet, osuudet, optio- ja vaihtovelkakirjalainat ja muut velkakirjat. Myös säästöpankeissa ja osuuskunnissa kehitteillä olevat uudet arvopaperit sopisivat sijoituskohteiksi. Sitävastoin tämän kohdan mukaisia eivät olisi sijoitukset kiinteään omaisuuteen muutoin kuin yrityksen konserniin kuuluvan kiinteistö- tai asunto-osakeyhtiön välityksellä. Samaten sijoitukset vakioituihin optioihin, vaikka optiot kohdistuisivat yrityksen osakkeisiin, eivät täyttäisi näiltä sijoituksilta vaadittavaa tunnusmerkistöä. Koska laissa kiellettäisiin henkilöstörahastolta muu toiminta kuin tässä laissa säädetty, on katsottava, ettei rahasto voisi hankkia esimerkiksi avoimen yhtiön osuutta, eli ryhtyä yhtiömieheksi. Tällainen toiminta saattaisi huomioon otettuna rahaston vastuun yhtiömiehenä vaarantaa jäsenten oikeuksia. Mikään ei sitävastoin estäisi rahaston ryhtymistä äänettömäksi yhtiömieheksi kommandiitti-yhtiöön, koska vastuu siinä on rajoitettu pääomapanokseen eikä tällaiseen osakkuuteen liity rahastolle vieraita piireitä.

Pykälän 1 momentin 2 kohdan mukaisia sijoituksia eivät edellisessä kappaleessa mainittu rajoitukset koskisi. Ainoa rajoitus johtuu edellä mainitusta vaatimuksesta, että sijoitusten on oltava varmoja ja tuloa tuottavia. Myös hallituksen huolellisuusvelvollisuus rajoittaa käytännössä sijoituskohteita.

Pykälän 2 momentin mukaan rahaston hallituksen tulisi huolehtia rahaston maksuvalmiudesta. Tähän liittyy ehdotuksen 28 §, jonka mukaan hallituksella on oikeus maksuvalmiusyksistä lykätä rahasto-osuuksien suorituksia. Tätä mahdollisuutta on tarkoitettu sovellettavaksi vain poikkeustilanteisiin eikä se oikeuta rahaston hallitusta laiminlyömään velvoitetaan huolehtia rahaston riittävästä maksuvalmiudesta.

Pykälän 3 momentti sisältää poikkeussäännöksen, jonka mukaan 1 ja 2 momenttien säännöksiä ei sovelleta yhteispääomaan eikä lahjoitusvaroihin. Tarkoituksena on, että yhteispääomaa voidaan sijoittaa kohteisiin, jotka eivät tuota rahastolle tuloa, mutta jotka esimerkiksi palvelevat jäsenten koulutusta tai hyödyttävät heitä jollakin muulla tavalla yhteisesti ja täyttävät siten yhteispääoman käytölle 18 §:ssä asetetut vaatimukset. Poikkeussäännös on ulotettu myös lahjoitusvaroihin, jottei tarpeettomasti rajoitettaisi tarkoituksia, joihin käytettäväksi nämä varat voidaan lahjakirjan tai testamentin perusteella määrätä.

Pykälän 4 momentin mukaan rahasto voi tehdä sopimuksen, jonka mukaan se sijoittaa määräosan varoistaan 1 momentin 1 kohdan mukaisesti tai sisällyttää tällaisen määräyksen sääntöihinsä. Mikäli rahastoa koskee tällainen sopimus tai määräys, kuuluvat tällaiset sijoitukset sellaisiin rahaston toimintaa koskeviin tärkeisiin tietoihin, joiden on ehdotuksen 47 §:n mukaan käytävä ilmi rahaston toimintakertomuksesta.

21 §. Arvonmääritys. Pykälän 1 momentin mukaan rahaston ja kullekin jäsenelle kuuluvan rahasto-osuuden arvo on määritettävä tiettyinä arvonmäärityspäivinä. Rahaston tilinpäätöspäivä eli tilikauden päättymispäivä on aina myös arvonmäärityspäivä, minkä johdosta tilinpäätöksen on aina sisällettävä selvitys jäsenten osuuksien arvosta. Tämän lisäksi arvonmäärityspäivä on pykälän mukaan aina viivytyksettä sen jälkeen, kun yritys on suorittanut rahastolle voittopalkkioerän. Tämän säännöksen tarkoitus on, että rahaston jäsenet saavat

mahdollisimman nopeasti tiedon oman rahasto-osuutensa arvon muutoksista.

Haluttaessa keventää rahaston hallintoa voidaan rahaston tilikauden päättymisen sovittaa yhteen voittopalkkioerien suoritusten kanssa siten, että rahastolla on vain yksi arvonmäärityspäivä vuodessa.

Pykälän 2 momentin mukaan rahaston varat on arvonmäärityksessä arvostettava käypään arvoonsa. Tasmällisempiä arvonmääritystä koskevia määräyksiä voi antaa kirjanpitoon ja tilinpäätökseen liittyen kirjanpitolautakunta ehdotuksen 62 §:n mukaisesti. Momenttiin liittyy 51 §:n 3 momentin säännös, jonka mukaan työnantajayrityksen tilintarkastajan on annettava lausunto kyseisen yrityksen omiin pääomiin sijoitettujen rahaston varojen arvosta, mikäli näillä ei ole selvästi todettavaa käypää arvoa. Ehdotettujen säännösten tarkoituksena on, että kuvatussa tapauksessa sovelletaan mahdollisimman oikeita arvostusperusteita, joissa otetaan huomioon yrityksen omat pääomat, varaukset ja piilevä verovelka ja arvostetaan yrityksen varat mahdollisimman objektiivisesti käypiin arvoihin.

22 §. Yli- ja alijäämä. Pykälän mukaan pääsääntö on, että jäsenten osuuksiin jakautuvan pääoman tuottama yli- tai alijäämä ja arvonmuutokset, jotka on tehty tämän pääoman sijoituksiin, on tilikausittain lisättävä jäsenten osuuksiin heillä tilikauden aikana keskimäärin olleiden rahasto-osuuksien arvojen suhteissa. Tilikauden aikana ollutta rahasto-osuutta määritettäessä tulee ottaa huomioon rahasto-osuus tilikauden alussa sekä tilikauden aikana osuuteen liitettyjen voittopalkkioerien osien ja suoritettujen osuuksien nostojen määrät ja ajankohdat.

Pykälän mukaan voitaisiin säännöissä kuitenkin määrätä, että jäsenten rahasto-osuuksiin jakautuvan pääoman tuottama ylijäämä tai sen osa maksetaan tilikausittain jäsenille taikka että ylijäämä liitetään rahaston yhteispääomaan. Ylijäämästä kertyneitä varoja ei saa käyttää muihin kuin säännöissä selkeästi määrättyihin tarkoituksiin.

Pykälän 2 momentin mukaan rahaston muun kuin jäsenten osuuksiin jakautuvan pääoman tuottaman alijäämän on tilikausittain aina katettava aikaisemmilta vuosilta kertyneellä ylijäämällä, yhteispääomalla tai jäsenosuuspääomalla. Vastaavan ylijäämän käytöstä on rahaston päätettävä erikseen. Määräyksiä kyseisten muiden pääomaerien tuottaman ylijää-

män käytöstä voi sisältyä lahjakirjoihin tai testamentteihin. Ehdotuksen mukaisien hallintoa sekä tilintarkastusta ja tilinpäätöstä koskevien lukujen mukaan rahaston hallituksen velvollisuuksiin kuuluu antaa tilinpäätöksessä ja toimintakertomuksessa selostus varojen hallinnan olennaisista seikoista ja siten myös kunkin erikseen hallintoavan pääomaerän, kuten lahjoitusvarojen, tuottaman ylijäämän käytöstä. Tilinpäätöksen vahvistava rahaston kokous päättää siten viime kädessä ylijäämän käytöstä.

23 §. *Vieras pääoma.* Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstörahasto saa ottaa jäsentensä työnantajayritykseltä tai toiselta samaan konserniin kuuluvalta yritykseltä lainaa käytettäväksi yrityksen tai toisen samaan konserniin kuuluvan yrityksen osakkeiden merkintään tai muissa kuin osakeyhtiöissä vastaavaan oman pääoman korottamiseen. Momentin tarkoittaman järjestelyn yhtenä tarkoituksena on antaa rahastolle joustava mahdollisuus osallistua yrityksen oman pääoman korotuksiin siten, että tätä varten otettu laina kuoletetaan tulevien vuosien voittopalkkioerillä. Tällöin vähentyisi yrityksen tarve suunnata osakeantajaan toistuvasti rahastolle, jonka sijoituksia yritys haluaa vastaanottaa osakepääomaansa. Samoin se antaisi rahastolle mahdollisuuden lainanottoon, jonka turvin rahasto voisi yrityksen suuntaamattomassa annissa merkitä osakeomistustaan vastaavan taikka sitä suuremmankin osan osakepääoman korotuksesta. Sanamuotonsa mukaan lainkohta ei kuitenkaan sallisi merkintäoikeuksien ostamista lainavaroin. Lainamahdollisuus on rajoitettu tilanteisiin, jossa yritys korottaa omaa pääomaansa, joten rahasto ei saisi ottaa yritykseltä lainaa esimerkiksi hankiakseen osakkeita arvopaperipörssin välityksellä. Vaikka lainanoton määrää ei ole laissa rajoitettu, on rahaston huolehdittava siitä, ettei lainoilla vaaranneta rahaston vakavaraisuutta. Hallituksen osalta tämä sisältyy yleiseen huolellisuusvelvoitteeseen, josta säädetään lain 45 §:ssä.

Pykälän 2 momentti koskee rahaston maksuvalmiusvaihteluitten tasoittamiseksi otettavia lainoja. Ehdotukseen ei sisälly näiden lyhytaikaisten lainojen antajaa koskevia rajoituksia. Maksuvalmiusvaihteluiden tasoittamiseksi otettavan lainan sallimisella on tarkoitus antaa joustavuutta rahaston varojen realisointiin, jotta rahasto voisi välttyä nopeiden realisointien aiheuttamilta pääomatappioilta. Tämän

lisäksi rahasto saa ottaa lainaa perustamisvaiheen kulujen kattamiseksi. Tällainen laina saattaa olla tarpeen, koska rahasto ei voi kerätä jäseniltään jäsen- tai liittymismaksuja mahdollisten kulujen kattamiseksi. Jäsenmaksujen keräämisen estää 3 §:n kieltö, ettei jäsenyyteen saa liittää henkilökohtaisia velvoitteita. Mikäli rahastolla ei ole mitään varoja lainaa ottaessaan, olisi lainaehtojen oltava sellaiset, ettei rahaston hallitukselle synny henkilökohtaista vastuuta lainasta ja ettei velvollisuutta asettaa rahasto konkurssiin synny. Tämän mahdollistaiksi esimerkiksi yrityksen antama laina, jonka ehtojen mukaan se maksettaisiin takaisin vain rahaston tulevaisuudessa saamalla varoilla, tai ulkopuolisen antama laina, jonka yritys takaa samanlaisin ehdoin. Momentti sisältää kiellon, ettei rahasto saa ottaa muita kuin tässä pykälässä tarkoitettuja lainoja.

24 §. *Rahasto-osuuden nosto.* Pykälän 1 momentin mukaan jäsenen rahasto-osuus jakautuu sidottuun osaan ja osaan, joka on jäsenen nostettavissa laissa ja rahaston säännöissä määrätyn edellytyksin. Osuuden jakamisella näihin kahteen osaan on tarkoitus muodostaa säännöstö, joka yhtäältä säätelee jäsenen oikeutta nostaa rahasto-osuutensa tai sen osa rahasuorituksen rahastolta, ja toisaalta antaa jäsenelle mahdollisuuden jättää nostettavissa olevia varoja myöhemmin suoritettaviksi.

Momentin mukaan jäsenellä on oikeus saada rahasto-osuutensa nostettavissa oleva osa rahana välittömästi arvonmäärityspäivän jälkeen sen mukaisesti kuin säännöissä on 10 §:n 6 kohdan mukaan tarkemmin määrätty. Nostamista koskevia sääntöjen määräyksiä laadittaessa on yhtäältä otettava huomioon jäsenen oikeus saada osuutensa maksetuksi itselleen viivytyksettä. Toisaalta on turvattava, että rahaston toimielimillä on riittävästi aikaa suorittaa rahasto-osuuksien määrittäminen huolellisesti, ja että 26 §:n mukaisen oikaisuvaatimuksen jättämiseen ja vaatimusten huolellisen käsittelyyn varattava aika on otettu huomioon. Lisäksi on ehdotetun säännöksen tulkinnassa otettava huomioon arvonmääritystä koskevan 21 §:n perusteluissa mainittu periaate, että rahaston hallinnon keventämiseksi voidaan rahaston tilinpäätöspäivä ja arvonmäärityspäivä sovittaa yhteen siten, että rahastolla on vain yksi arvonmäärityspäivä vuodessa. Tästä seuraa, että edellä mainittujen seikkojen lisäksi nostoaikakohtaan vaikuttaa myös rahaston ti-

linpäätoksen vahvistavan kokouksen pitäminen.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin määristä, jotka lain mukaan olisi kunakin vuonna enintään siirrettävissä nostettavissa olevaan osaan. Kymmenenä ensimmäisenä vuotena henkilön tulemisesta rahaston jäseneksi ei varoja saisi siirtää nostettavissa olevaan osaan lainkaan ja sen jälkeen voitaisiin siirtää korkeintaan kymmenesosa sidottuun osaan sisältyvästä määrästä. Momentin ja sen kanssa yhtäpitävän 10 §:n 5 kohdan mukaan määräykset varojen siirtämisestä nostettavissa olevaan osaan tulee sisällyttää rahaston sääntöihin.

Pykälän 3 momentin mukaan säännöissä voitaisiin määrätä, ettei vuosittaista siirtoa nostettavissa olevaan osaan lainkaan suoriteta.

Rahasto-osuuden suoritusta jäsenen työsuhteen päätyttyä koskee 27 § ja rahaston hallituksen oikeutta lykätä poikkeustapauksessa osuuden suoritusta 28 §.

25 §. Selvitys rahasto-osuudesta. Pykälän mukaan rahaston hallituksen on annettava viipymättä kunkin 21 §:ssä määritellyn arvonmäärityspäivän jälkeen jokaiselle jäsenelle kirjallinen selostus hänen osuuteensa liitetystä voittopalkkioerän osasta ja sen perusteista sekä hänen osuutensa arvosta ja tämän jakautumisesta sidottuun ja nostettavissa olevaan osaan.

Säännöksen tarkoituksena on, että jäsenet saavat tiedon rahasto-osuuksiaan koskevista olennaisista seikoista mahdollisimman nopeasti. Säännöksen soveltamisessa on noudatettava 24 §:n perusteluissa esitettyjä näkökohtia.

26 §. Oikaisuvaatimus. Pykälän mukaan jäsen voi saatuaan 25 §:ssä tarkoitetun selvityksen 14 päivän kuluessa vaatia rahaston hallitukselta oikaisua, johon vaatimukseen hallituksen on vastattava. Pykälän tarkoituksena on antaa mahdollisuus joustavaan ja nopeaan oikaisumenettelyyn. Ehdotettava pykälä ei mitenkään rajoita jäsenen oikeutta nostaa kannetta rahastoa vastaan yleisessä alioikeudessa.

27 §. Osuuden suoritus työsuhteen päätyttyä. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi jäsenen rahasto-osuuden suorittamisesta hänen työsuhteensa päätyttyä yrityksessä, johon rahasto liittyy. Pykälän mukaan työsuhteen päätyttyä osuus suoritettaisiin pykälän 1 momentin eri kohdissa tarkemmin määriteltynä ajankohtina eikä jäsenellä olisi mahdollisuutta siirtää osuuden suoritusta. Osuuden suorittamiseen liittyy ehdotettu 15 §, jonka mukaan jäse-

nyys rahastossa päättyy ajankohtana, jona jäsen on nostanut koko osuutensa rahastosta.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan rahasto-osuus suoritetaan viimeistään kolmen kuukauden kuluessa seuraavasta arvonmäärityspäivästä luettuna siitä, kun jäsenen työsuhteen päättymisestä on kulunut kolme yrityksen tilikautta hänen sanottuaan irti työsuhteen tai työnantajan irtisanottua tai purettua työsuhteen työntekijän menettelystä johtuvasta syystä. Suorituksen on tällöin perustuttava kyseistä ajankohtaa lähinnä seuraavan arvonmäärityspäivän laskelmaan rahasto-osuuden arvosta ja suorituksen on tapahduttava viivytyksettä rahaston sääntöjen mukaista osuuksien nostoa koskevan menettelytavan mukaisesti. Momenttiin on sisällytetty säännös, jonka mukaan maksu on suoritettava viimeistään kolmen kuukauden kuluessa kyseisestä arvonmäärityspäivästä, koska tätä voidaan kaikissa tapauksissa pitää riittävänä aikana maksun perusteiden selvittämiseksi ja vahvistamiseksi.

Momentin 2 kohdan mukaan osuus suoritetaan ilman kolmen vuoden viivettä, kun jäsenen työsuhte on päättynyt jäsenen siirryttyä eläkkeelle, jäsenen työsuhteen päätyttyä muusta kuin 1 kohdassa sanotusta syystä tai jäsenen kuoltua. Tällöinkin suoritus perustuu lähinnä seuraavan arvonmäärityspäivän laskelmaan ja sen on tapahduttava viivytyksettä. Jäsenen kuoltua suoritetaan hänen osuutensa hänen oikeudenomistajilleen.

Säännöstä on tulkittava siten, että momentin 2 kohdan mukaisena työsuhteena pidetään rahaston jäsenyyteen oikeuttavaa työsuhdetta. Tästä seuraa, että jäsenen siirtyessä yrityksessä tehtävään, joka ei sääntöjen mukaan oikeuta jäsenyyteen, hänelle suoritetaan rahasto-osuus 2 kohdan mukaisesti.

Pykälän 2 momentin mukaan rahasto-osuuden suorituksesta huolimatta jäsenellä tai hänen oikeudenomistajillaan säilyy oikeus saada rahastolta suoritus, joka perustuu rahaston sääntöjen mukaan hänen osuuteensa liitettävään myöhemmin tulevaan voittopalkkioerän osaan. Tämän suorituksen on tapahduttava välittömästi sen arvonmäärityspäivän jälkeen, jonka mukaiseen laskelmaan kyseinen voittopalkkioerän osa sisältyy.

28 §. Osuuden suorituksen lykkäminen. Pykälässä säädettäisiin poikkeussäännös sen varalta, että jäsenet ilmoittaisivat käyttävänsä nosto-oikeuttaan niin laajasti, että rahaston

maksuvalmius olennaisesti heikkenisi ja varojen realisointi lyhyen ajan kuluessa saattaisi siten alentaa kohtuuttomasti rahaston ja jäljelle jäävien rahasto-osuuksien arvoa. Kysymys on poikkeussäännöksestä, joka ei oikeuta rahaston hallitusta laiminlyömään velvoitettaan huolehtia 20 §:ssä mainitulla tavalla rahaston maksuvalmiudesta.

Pykälän mukaan edellytyksenä lykätä rahasto-osuuksien nostoja on, että jäsenten ilmoitukset rahasto-osuuksien nostoista lisättyinä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana suoritetuilla nostoilla kohdistuvat suurempaan kuin kolmasosaan jäsenen osuuksiin jakautuvasta pääomasta, ja että rahaston maksuvalmiuden ylläpitäminen tätä vaatii. Rahaston hallituksen on tällöin tarvittaessa esitettävä todennäköistä näyttöä sille, että sen suorittamia suuremmat varojen realisoinnit johtaisivat varojen arvon olennaiseen alenemiseen.

Pykälän mukaan osuuksien suorittamista voidaan lykätä korkeintaan kahdella vuodella ja lykkäyksen on kohdistuttava tasapuolisesti kaikkiin ilmoitettuihin nostoihin. Lykkäys ei saa kuitenkaan koskea 27 §:n perusteella yrityksen palveluksesta poistuneille suoritettavia rahasto-osuuksia.

29 §. Osuuden luovuttamattomuus. Pykälän mukaan rahasto-osuus on henkilökohtainen eikä sitä voida luovuttaa eikä pantata. Tämän tarkoituksena on, ettei osuuden nosto-oikeutta koskevia lain säännöksiä voida kiertää luovuttamalla nosto-oikeus maksua tai muuta sopimusta vastaan kolmannelle osapuolelle, taikka panttaamalla osuus siten, että osuutta voitaisiin käyttää hyväksi pantin realisaatiossa tilanteissa, joissa osuuden nosto ei olisi tarkoitettu sallituksi.

Pykälän 2—4 momenteissa säädettäisiin rahasto-osuuden ulosmittauksesta. Periaatteena olisi, että ulosmitata voidaan vain se osa, joka on jäsenen nostettavissa. Ulosmittaus voidaan kuitenkin kohdistaa nostettavissa olevaan osaan jo ennen kuin se erääntyy maksettavaksi. Näin ollen ulosmittauksessa ulosmitattaviin varoihin siirtyisi eriä sidotusta pääomasta sääntöjen mukaisesti. Jäsen, jonka nostettavissa oleva osa on ulosmitattu, ei voisi disponoida tästä eikä siten esimerkiksi ilmoittamalla rahastolle jättävänsä osan nostamatta estää varojen suorittamisen ulosottomiehelle. Kun koko osuus erääntyy maksettavaksi 27 tai 58 §:n mukaan, sovellettaisiin siihen samaa menettelyä. Niinikään 54 §:n 2 momentin mukaan

jäsenelle tulevat varat suoritetaan ulosottomiehelle. Ulosottovelallinen ei kuitenkaan olisi pakotettu vastustamaan rahasto-osuutensa siirtymistä toiseen rahastoon. Koska rahasto-osuus on osittain rinnastettavissa eläkkeeseen ja palkkatuloon, ehdotetaan, että rahastolta tulevista varoista voitaisiin ulosmitata vain yksi kolmasosa. Myös menettelyn osalta noudatettaisiin soveltuvin osin mitä palkan ulosmittauksesta on säädetty.

5 luku. Päätösvalta henkilöstörahastossa

Lukuun on koottu tärkeimmät henkilöstörahaston kokousta, valtuutettujen kokousta ja erillisiä äänestystilaisuuksia koskevat säännökset. Säännöksiä laadittaessa on mahdollisimman paljon käytetty esikuvana hallituksen esitykseen uudeksi yhdistyslaiksi sisältyviä säännösehdotuksia. Lainvalmistelussa on niinikään otettu huomioon eduskunnan lakivaliokunnan mietinnössä 15/1988 esitetyt muutokset ehdotettuun yhdistyslakiin. Tämän tarkoituksena on ollut, ettei jäsenen tarvitsisi perehtyä rahastoa koskevaan säännöstöön voidakseen aktiivisesti osallistua kokouksiin ja muuhun päätöksentekoon. Tällä tavoin vähennetään myös mahdollisuutta, että hyvän yhdistystavan mukainen menettely olisi tämän lain säännösten vastainen ja että tämän lain säännösten puutteellisen tuntemisen vuoksi päätökset muodostuisivat virheelliseksi.

Lakiteknisesti voitaisiin osittain saavuttaa sama tavoite yleisellä viittauksella yhdistyslakiin, kuten on tehty sijoitusrahaston kokouksen osalta sijoitusrahastolaissa. Tämä ei kuitenkaan olisi kaikilta osin tyydyttävä. Ehdotetun yhdistyslain säännöksistä kaikki eivät selaisenaan soveltuisi viittauksen perusteella sovellettaviksi henkilöstörahastoihin, jolloin viittauksiin liittyvistä poikkeuksista tulisi hyvin vaikeaselkoinen kokonaisuus. Näin ollen on katsottu tarkoituksenmukaiseksi luoda selkeä kokonaisuus vaikka lainkohtien määrä muodostuukin melko korkeaksi. On lisäksi huomattava, että uudistetun yhdistyslain myötä syntyvää hyvää yhdistyskäytäntöä voidaan käyttää hyväksi myös tätä lakia sovellettaessa. Tämän vuoksi on seuraavissa yksityiskohtaisissa perusteluissa lähinnä selostettu henkilöstörahaston erityispiirteistä johtuvia seikkoja. Muilta osin viitataan hallituksen esitykseen yhdis-

tyslaiksi, jossa tarkemmin selvitetään omaksutujen ratkaisujen perusteita.

30 §. Päätösvallan käyttäjät. Pykälässä luvutaan julki se pakottava periaate, että päätösvalta henkilöstörahostossa kuuluu sen jäsenille. Käänteisesti tämä merkitsee sitä, ettei päätösvaltaa voida siirtää muille kuin rahaston jäseninä oleville fyysisille henkilöille. Vaikka henkilöstön järjestöille voidaan antaa tiettyjä tehtäviä rahaston organisaatiossa, kuten ehdokkaiden asettaminen valtuuston vaaleissa, on kuitenkin lopullisen päätösvallan oltava jäsenillä.

Pykälän toisessa virkkeessä mahdollistetaan se, että rahaston päätösvaltaa harjoittavat valtuutetut. Varsinkin sellaisissa henkilöstörahostoissa, joissa on huomattava määrä jäseniä, saattaa valtuutettujen käyttäminen olla tarpeellista. Säännöksestä ilmenee, että valtuutettujen valinta aina kuuluu jäsenille ja että valtuutettujen on oltava rahaston jäseniä.

31 §. Jäsenten päätösvalta. Ylintä päätösvaltaa rahastossa käytetään säännönmukaisesti rahaston kokouksessa. Yleisistä periaatteista seuraa, että jokaisella jäsenellä on oikeus osallistua kokoukseen ja käyttää siinä päätäntävaltaa. Koska joissakin asioissa saattaa olla käytännöllisintä järjestää päätöksenteko siten, ettei jäseniä kutsuta koolle kokoukseen, vaan jäsenistön mielipide todetaan erillisissä äänestysissä, on mahdollistettu tällainen päätöksenteko. Varsinkin valtuutettujen vaali lienee käytännöllisintä järjestää sillä tavoin, että jäsenillä on oikeus työpaikoillaan tiettyä aikana käydä äänestämässä. Koska jäsenistön työpaikat ovat luonnollisia äänestyspaikkoja, ei erillistä säännöstä postiaänestysen luvallisuudesta ole otettu lakiin. Erillisissä äänestystilaisuuksissa voidaan päättää vain sellaisista asioista, joista säännöissä on maininta. Koska tällaisten äänestystilaisuuksien järjestäminen ja äänestysen tuloksen vahvistaminen vaatii tarkempia ohjeita, ehdotetaan laissa säädettäväksi, että rahaston on hyväksyttävä erillinen äänestys- ja vaalijärjestys, jos tällainen äänestysmenettely tahdotaan ottaa käyttöön. Tästä äänestys- ja vaalijärjestyksestä ei tule sääntöjen osa, vaan se on erillinen asiakirja. Päätös sen hyväksymisestä ja muuttamisesta tehdään normaalissa päätöksentekojärjestyksessä, jollei säännöissä ole muuta määrätty. Asiakirjaa ei toimiteta valvovalle viranomaiselle, jollei se erityisestä syystä sitä valvontaa varten pyydä.

32 §. Valtuutettujen päätösvalta. Pykälän 1 momentissa säädetään, mistä asioista tulee olla määräyksiä säännöissä, jos rahastolla on valtuutetut. Valitsemistavasta, josta säädetään 10 §:ssä, todettakoon, että valtuutetut eivät itse voi täydentää avoimeksi tulevia valtuutettujen paikkoja eikä tätä valintaa voida myöskään siirtää kokonaan ulkopuoliselle taholle, koska tällainen määräys olisi ristiriidassa 30 §:n kanssa, jossa säädetään, että päätösvalta kuuluu rahaston jäsenille. Täydentäviä säännöksiä vaalitivasta sisältyy 39 §:ään.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin siitä, että ehdotetun lain säännöksiä rahaston kokouksesta sovellettaisiin myös valtuutettujen kokoukseen.

33 §. Rahaston kokous. Pykälässä säädettäisiin, milloin rahaston kokoukset olisi pidettävä. Säännöissä olisi ehdotuksen 10 §:n mukaan määrättävä, milloin kokous pidetään ja miten kutsu kokoukseen toimitetaan. Jollei kokousta kutsuta koolle, voi jäsen kääntyä valvovan viranomaisen puoleen. Tämän viranomaisen on 59 §:n mukaan valvottava, että rahaston hallitus toimii lain ja rahaston sääntöjen mukaisesti ja voi laiminlyöntitapauksissa ryhtyä asianmukaisiin toimenpiteisiin, esimerkiksi velvoittaa hallituksen sakon uhalla kutsumaan kokous koolle. Tämän vuoksi lakiin ei ole ehdotettu sisällytettäväksi eri säännöksiä siitä, milloin jäsen voisi jonkun viranomaisen määräyksestä itse kutsua kokouksen koolle.

Pykälän 2 momentissa säädetään, millä edellytyksillä hallitus on velvollinen kutsumaan koolle ylimääräisen kokouksen. Koska rahaston jäsenmäärä saattaa olla suuri, on tarkoituksenmukaisuussyistä oikeus vaatia kokouksen koollekutsumista annettu paitsi kymmenesosaa edustavalle vähemmistölle myös sitä edustavalle henkilöstön yhdistykselle.

34 §. Kokouksessa päätettävät asiat. Tietty asiat ovat niin laajakantoisia, että jäsenten oikeusturvan vuoksi niistä päättäminen olisi aina käsiteltävä rahaston ylimmässä päätävässä elimessä. Pykälässä lueteltuja asioita ei siten voida säännöissä delegoida rahaston hallituksen ratkaistavaksi. Lisäksi mainitut asiat ovat myös sellaisia, että niiden käsittely edellyttää keskustelua jäsenten tai valtuutettujen kesken. Siten mainittuja asioita ei voida myöskään siirtää ratkaistaviksi jäsenäänestyksessä erillisissä äänestystilaisuuksissa. Tällöin nimittäin jo eri päätösvaihtoehtojen esittäminen sellaisella tavalla, että niistä voitaisiin yksinkertaisesti

päätää äänestystilaisuuksissa, asettaisi huomattavia rajoituksia päätöksenteolle. Luettelo on pyritty laatimaan mahdollisimman suppeaksi siten, että hallituksella olisi riittävät valtuudet esimerkiksi disponoida rahaston omaisuudesta vaatimatta valtuuksia kokoukselta.

Tiettyjen asioiden luetteleminen lainkohdassa ei estä sitä, että rahaston kokous käsittelee muitakin asioita, joko sääntöjen perusteella, omasta aloitteestaan taikka hallituksen aloitteesta.

35 §. Kokouskutsu. Tämä pakottava lainkohta käsittelee kokouskutsun vähimmäissisältöä. Pakottavien säännösten noudattamatta jättäminen voi johtaa kokouksessa tehtyjen päätösten pätemättömyyteen. Lainkohdassa tarkoitettuna 34 §:ssä mainittuun päätökseen verrattavana asiana voidaan pitää esimerkiksi sopimista huomattavan lainan ottamisesta yritykseltä ja lainan ehdoista sekä muun pääoman vastaanottamisesta ja sen käyttötarkoituksesta sopimista, vaikka nämä toimet eivät aiheuttaisikaan sääntöjen muutoksia.

36 §. Jäsenen äänioikeus. Pääsääntönä on, että jokaisella jäsenellä on yksi ääni. Ehdotuksessa on kuitenkin tehty mahdolliseksi säännöissä määrätä, että jäsenen äänimäärä riippuu hänen rahasto-osuudestaan, eli sen suuruudesta taikka esimerkiksi siitä kuinka monta osaa voittopalkkioeristä vuosien mittaan on osuuteen on liitetty. Tämän nojalla voi rahasto niin halutessaan turvata sen, että niillä jäsenillä, joilla on suuri taloudellinen intressi rahastossa ja jotka ovat siten pitkän ajan myötävaikuttaneet sen kehittämiseen, eivät joudu yrityksen nopeasti laajentuessa tyytymään uusien jäsenten määräysvallan yllättävään kasvuun.

Lainkohdan toisessa momentissa säädetäisiin siitä, että äänioikeus on henkilökohtainen siten, ettei asiamies voi jäsenen äänioikeutta käyttää, jollei säännöissä ole muuta määrätty. Asiamiehen käyttöä sallivia sääntöjä tullee oletettavasti esiintymään vain sellaisissa rahastoissa, joissa osa jäsenistä työnsä takia joutuu olemaan ulkomailla taikka muuten estyneitä osallistumasta rahaston kokouksiin. Säännös ei estä säännöissä määräämistä, että asiamiehen tulee olla rahaston jäsen.

37 §. Esteellisyys. Pykälä sääntelee jäsenen esteellisyyttä sekä rahaston kokouksessa että sen toimielimissä. Koska rahaston hallituksessa saattaa olla yritykseen johtoon kuuluvia henkilöitä, jotka eivät ole jäseniä, on säännöksessä käytetty sanaa kukaan, jotta esteellisyyssään-

nökset ulottuisivat myös näihin. Äänioikeuden riistäminen jäseneltä on aina poikkeuksellinen toimenpide, joka kaventaa jäsenen mahdollisuutta vaikuttaa rahaston toimintaan, minkä vuoksi esteellisyyssäännös on ehdotuksessa laadittu varsin suppeaksi. Esteellisyys koskisi säännöksen mukaan vain äänestämistä ja päätösehdotusten tekemistä, jolloin jäsen voisi olla läsnä ja käyttää puheenvuoroja esteellisyydestään huolimatta. Esteellisyys on pyritty rajamaan vain niihin muuallakin yhteisöoikeudessa säänneltyihin tapauksiin, jossa todellinen eturistiriita on olemassa yhteisön ja sen jäsenen välillä. Mikään ei kuitenkaan estä henkilöä, joka katsoo olevansa esteellinen, muissakin asioissa pidättäytymästä äänestämisestä taikka poistumasta kokouksesta. Varsinkin hallituksen kokouksissa, jossa hallituksen jäsenet ovat nimenomaan koko rahaston luottamusmiehiä, kuuluu hyvään kokoustapaan olla osallistumasta päätöksentekoon silloinkin, kun on mahdollista, että henkilökohtainen etu on ristiriidassa rahaston edun kanssa.

38 §. Päätöksentekojärjestys. Pykälä sisältää tahdonvaltaisia säännöksiä siitä, miten päätös äänestyksessä määräytyy. Säännökset koskevat äänestämistä sekä kokouksessa että erillisissä äänestystilaisuuksissa. Niiden periaatteiden mukaisesti, mitä luvun perustelujen johdannossa on esitetty, on päätöksentekojärjestys pyritty tekemään yhdenmukaiseksi yhdistyksissä sovellettavan järjestyksen kanssa. Siten pääsääntönä on ehdottoman enemmistön periaate ja sääntöjen muuttamisen sekä purkamisen osalta kvalifioitu ääntenenemmistö. Poiketen siitä, mitä yhdistysten osalta on ehdotettu, päätös sääntöjen muuttamisesta ja rahaston purkamisesta voitaisiin tehdä kahden kolmasosan ääntenenemmistöllä. Tämä vastaa osakeyhtiöissä ja osuuskunnissa tietyissä vastavissa tapauksissa sovellettavaa enemmistöä.

39 §. Vaalien toimittaminen. Pykälän 1 momentti koskee rahaston kaikissa vaaleissa noudatettavia periaatteita. Ehdotukseen ei ole otettu edes toissijaista säännöstä siitä, mitä vaalitapa tulee noudattaa. Mikä vaalitapa sopii parhaiten rahastolle, riippuu olennaisessa määrin sen jäsenistöstä ja rahaston organisaatiosta. Nyt kysymyksessä olevassa pykälässä veloitetaan rahastot ottamaan sääntöihinsä tarpeelliset määräykset vaalitavasta. Säännös liittyy 10 §:n 9 kohtaan. Sääntöihin otettavien määräysten ei tarvitse olla seikkaperäisiä, kunhan niistä selviää kumpaa vaalitapaa käytetään ja,

mikäli suhteellista vaalitapaa käytetään, myös miten suhteellisuus toteutetaan. Tällöin saattaa uuteen yhdistyslakiin sisällytetty esimerkkiluettelo tavoista toimittaa suhteellinen vaali olla hyödyksi. Jos rahastolla on valtuutetut olisi säännöistä käytävä ilmi, käytetäänkö samaa vaalitapaa sekä valtuutettujen vaalissa että valtuutettujen suorittamassa rahaston hallituksen ja tilintarkastajien vaalissa. Siltä osin kuin vaalit suoritetaan erillisissä äänestystilaisuuksissa, selviävät yksityiskohdat siitä vaali- ja äänestysjärjestyksestä, jonka rahaston on 31 §:n mukaan hyväksyttävä. Takeeksi kansanvaltaisten periaatteiden noudattamiselle rahastossa sisältyy momenttiin pakottava ehdokasasettelua koskeva säännös, jonka mukaan kussakin vaalissa äänioikeutetulle on annettava mahdollisuus myös myötävaikuttaa ehdokkaitten asettamiseen.

Pykälän 2 momentissa tehdään mahdolliseksi säännöissä määrätä, että valtuuston vaaleissa sovelletaan niin sanottua kiintiöperiaatetta. Tämän mukaisesti voidaan osa tai kaikki valtuutettujen paikat jakaa jäsenten muodostamien ryhmien kesken siten, että valtuutetut eri kiintiöihin valitaan näiden ryhmien asettamista ehdokkaista. Sen tilanteen varalle, että joku ryhmä on laiminlyönyt ehdokkaiden asettamisen, säädettäisiin, että valtuutetut voidaan tällöin valita muiden asettamista ehdokkaista. Ehdotettua säännöstä on tulkittava siten, että kaikki valtuutettujen paikat voidaan jakaa jäsenten muodostamien ryhmien kiintiöihin, mikäli jakoperuste ei aseta jäseniä perusteettomasti eriarvoiseen asemaan. Tällainen peruste voi olla esimerkiksi paikkojen jakaminen yrityksen eri yksiköiden kesken. Sen sijaan jäsenten tasapuolisen aseman turvaamiseksi ehdotettu 1 momentin säännös kaikkien äänioikeutettujen oikeudesta osallistua ehdokkaitten asettamiseen kaikissa vaaleissa kaventaa mahdollisuuksia kiintiöidä kaikki valtuuston paikat sellaisille ryhmille, jotka eivät yhdessäkään edusta kaikkia jäseniä. Näin ollen kaikkia valtuuston paikkoja ei voida jakaa esimerkiksi yrityksen henkilöstön ammattiyhdistysten ja -ryhmien kesken, kun kuuluminen ammattiyhdistykseen on vapaaehtoista yhdistymisvapauden periaatteen mukaisesti.

Lisäksi 2 momentissa täsmennetään jäsenten oikeutta osallistua ehdokasasetteluun valtuutettujen vaalissa. Ehdotettu säännös merkitsee sitä, että valtuustopaikkoja kiintiöittäessä on säännöt laadittava sellaisiksi, että jäsenten

mahdollisuus osallistua ehdokasasetteluun turvataan ja ettei jäsenten mahdollisuutta oman ehdokkaan asettamiseen kavenneta siten, ettei edes kymmenettä osaa jäsenistöstä edustavalla ryhmällä olisi oikeutta asettaa omaa ehdokasta. Yleisistä periaatteista johtuu, että kaikilla ehdokkaiksi asetetuilla on oltava mahdollisuus tulla vaaleissa valituksi. Yleisistä periaatteista johtuu lisäksi, ettei vaalia tarvitse järjestää, jos ehdokkaita on asetettu sama määrä kuin valittavia. Tarkempia määräyksiä ehdokasasettelusta voidaan ottaa sekä sääntöihin että erilliseen äänestys- ja vaalijärjestykseen.

40 §. Pöytäkirjan laatiminen. Pykälään sisältyvät pakottavat säännökset pöytäkirjan pitämisestä. Säännöksen esikuvana on pöytäkirjaamissäännös ehdotetussa yhdistyslaissa. Pöytäkirjaamisen tarkoituksena on etenkin jäsenten oikeusturvan vuoksi luotettavalla tavalla tallentaa, minkä sisältöisiä ja millä tavalla päätöksiä rahastossa on tehty. Samasta syystä pöytäkirjat ovat jäsenten tarkastettavissa milloin tahansa. Rahaston hallituksen pöytäkirjoja säännös ei koske. Hallituksen kokouksissa saatetaan käsitellä ja kirjata asioita, jotka ovat joko yrityksen tai rahaston liikesalaisuuksia taikka jäsenten henkilökohtaisia arkaluontoisia asioita.

41 §. Päätöksen moitteenvarauus. Säännös vastaa yhdistyksille ehdotettua moitteenvarauus-säännöstä. Mikäli sellaista päätöstä, joka aiheuttaa merkinnän henkilöstörahastorekisteriin, rasittaa jokin moitteenvarauusperuste, tulee siitä tietoisien valvojan viranomaisen odottaa, kunnes moiteaika on kulunut umpeen, ennen kuin muutos merkitään rekisteriin.

42 §. Päätöksen mitättömyys. Mitättömyysperusteiksi on soveltuvin osin ehdotettu yhdistyksen päätöksen mitättömyysperusteita. Olennainen ero on kuitenkin siinä, että mitättömyysperusteena tässä laissa mainittaisiin jäsenen saavutetun sääntöjen mukaisen taloudellisen oikeuden loukkaus. Säännös koskee siis vain taloudellista oikeutta eikä esimerkiksi hallinnoimisioikeuksien loukkauksia. Sanonnalla tarkoitetaan lähinnä sitä, ettei jäsenen rahasto-osuuteen voi kajota sen jälkeen, kun varoja on lisätty osuuteen. Sitä vastoin voidaan esimerkiksi sääntöjä muuttaa tulevia jokoja varten pätevästi, edellyttäen ettei päätös olennaisesti loukkaa jäsenten yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuden loukkauksen osalta ehdotetaan säädettäväksi olennaisuuskriteeri. Tämä on tärkeätä muun muassa sen vuoksi, että rahasto

esimerkiksi voisi päättää yhteispääomaa käytettäväksi yhden jäsenistön osan kouluttamiseen, jos tämä silloin on erityisen koulutuksen tarpeessa, vaikka koulutusmahdollisuutta ei siten kaikille tarjottaisiinkaan. Jos kuitenkin menettely olisi perusteettomasti ja jatkuvasti tiettyjä jäseniä suosivaa, täyttyy olennaisuuskriteeri ja päätös on mitätön.

43 §. Täytäntöönpanokielto. Vaikka valvovalle viranomaiselle ehdotetaan 60 §:ssa annettavaksi oikeus määrätä henkilöstörahaston päätös täytäntöönpanokieltoon, on kuitenkin katsottu tarpeelliseksi antaa tämä oikeus myös tuomioistuimelle silloin, kun kanne rahastoa vastaan on pantu vireille. Säännös tulee käytettäväksi lähinnä silloin, kun jäsen moittii rahaston päätöstä taikka sivullinen vaatii päätöksen toteamista mitättömäksi ja tuomioistuin toteaa kanteen menettävän merkitystään, mikäli päätös toimeenpantaisiin. Täytäntöönpanokiellon väliaikaisen turvaamistoimenpiteen luonteesta johtuen ehdotetaan säädettäväksi kielto hakea erikseen muutosta tällaiseen päätökseen.

6 luku. Henkilöstörahaston hallinto

44 §. Hallitus. Henkilöstörahaston toimeenpanevana elimenä toimii sen hallitus. Hallituksen kollegiaalisesta luonteesta johtuu, että jäsenten vähimmäismääräksi ehdotetaan kolme. Tällöin on myös takeita siitä, että jäsenet ja ulkopuoliset saavat tarvittaessa nopeasti asian-
sa hallituksen tietoon jonkun jäsenen estyneisyydestä huolimatta. Yhden jäsenen on toimitettava hallituksen puheenjohtajana, mutta kysymys siitä, valitseeko puheenjohtajan kokous vai hallitus keskuudestaan, on jätetty rahaston päätettäväksi.

Pykälän 2 momentissa säädetään hallituksen jäsenten kelpoisuusvaatimuksista. Jäseneltä vaaditaan että hän on rahaston jäsen tai yrityksen johtoon kuuluva henkilö. Jos rahasto on tulosityksikkökohtainen, voidaan saman yrityksen johtoon kuuluva henkilö valita hallitukseen, vaikka hän ei organisatorisesti kuulu tulosityksikköön. Mikään ei estä säännöissä määräämästä, että osa hallituksen jäsenistä valitaan yrityksen asettamista ehdokkaista. Hallituksen jäsenen tulee asua Suomessa. Kansalaisuuden osalta rinnastetaan muiden pohjoismaiden kansalaiset Suomen kansalaisiin, samoin perustein kuin on tehty vastaavia lievennyksiä muualla yhteisöoikeudessa. Sekä

asuinpaikka- että kansalaisuusvaatimuksista voi valvova viranomainen hakemuksesta myöntää yksittäistapauksissa poikkeuksia. Sellaiset henkilöt, jotka eivät hallitse omaa omaisuuttaan, eli vajaavaltaiset ja konkurssiin asetetut, eivät myöskään voi hallituksen jäseninä hallinnoida toisten omaisuutta. Myös henkilö, joka on asetettu liiketoimintakieltoon, olisi lain mukaan sopimaton hoitamaan yhteisiä varoja rahastossa.

45 §. Hallituksen tehtävät. Hallituksen toimivalta on yleinen koskien kaikkia toimia, joita lain mukaan voi kuulua henkilöstörahaston toimialaan, ja joita ei laissa tai säännöissä ole pidätetty kokouksen tai jäsenten päätettäväksi. Pykälässä korostuu hallituksen huolellisuusvelvollisuus. Hallituksella on kollektiivina aina oikeus edustaa rahastoa eikä tätä oikeutta voida säännöissä kaventaa. Hallituksen puheenjohtajan tehtäviin kuuluu lain mukaan rahaston edustaminen laissa säädetyissä asioissa valvovan viranomaisen luona.

Pykälän 2 momentissa mainitaan erityisesti hallinnon ja varainhoidon asianmukainen järjestäminen ja sijoitustoiminta. Vaikka rahastolla saattaa olla muita epävirallisia toimielimiä, vastaa hallitus kuitenkin rahaston toiminnasta rahaston kokoukselle. Hallitus ei siten saa toimeenpanna eikä sallia toimeenpantavaksi sellaisia jonkin neuvoo-antavan elimen päätöksiä, jotka ovat vahingollisia rahastolle taikka eivät esimerkiksi täytä sijoituksille säädettyä tuottavuuden ja turvallisuuden tunnusmerkistöä. Kun rahaston käytännön sijoitustoiminta annetaan esimerkiksi jonkin notariaatin hoidettavaksi, on hallituksen sekä annettava riittäviä ohjeita varojen hoidosta että jatkuvasti seurattava, että varoja hoidetaan ohjeiden mukaisesti ja tarvittaessa annettava lisäohjeita. Koska hallituksen on jatkuvasti seurattava rahaston taloudellista tilaa, on lainkohdassa asetettu sille oikeus ja velvollisuus hakea rahaston asettamista konkurssiin, milloin rahaston varat eivät riitä velkojen kattamiseen.

Pykälän 3 momentissa on katsottu aiheelliseksi erikseen mainita jäsenten kannalta tärkeästä velvoitteesta laskea jäsenten osuuksien arvot viipymättä arvonmäärittyspäivien jälkeen. Mikäli tässä pykälässä mainittujen velvollisuuksien rikkomisesta seuraa vahinkoa rahastolle, sen jäsenelle tai ulkopuoliselle, ovat hallituksen jäsenet siitä vahingonkorvausvelvollisia 8 luvun mukaisesti.

46 §. *Nimenkirjoittajat.* Kuten edellisen pykälän kohdalla todettiin, henkilöstörahaston hallituksella on aina oikeus edustaa rahastoa. Nyt käsiteltävänä olevassa pykälässä säädetäisiin siitä, että edustusoikeus voitaisiin säännöissä antaa myös muulle. Säännöissä voidaan siten määrätä joko että hallituksen jäsenellä on tällainen oikeus tai että hallitus voi antaa tällaisen oikeuden jollekin. Pykälän 2 momentista taas selviää, että nimenkirjoitusoikeus voidaan rajata vain siten, että useammalla yhdessä on oikeus kirjoittaa rahaston nimi. Siten ei esimerkiksi tehtäväkohtainen tai markkamääräinen rajoitus ole sallittu. Säännös olisi yhdenmukainen ehdotetun yhdistyslain vastaavan säännöksen kanssa.

Niin sanottu passiivinen edustusoikeus, eli oikeus vastaanottaa rahastoa sitovalla tavalla sille tarkoitettuja haasteita ja tiedoksiantoja, kuuluu jokaiselle, joka yksin tai yhdessä jonkun tai joidenkin toisten kanssa saa kirjoittaa rahaston nimen. Säättämällä passiivinen edustusoikeus laajemmaksi kuin aktiivinen helpotetaan tiedonantojen saamista laillisesti tiedoksi annetuiksi rahastolle.

7 luku. Tilinpäätös ja tilintarkastus

47 §. *Tilinpäätös.* Pykälässä säädetään hallituksen velvollisuudesta laatia tilinpäätös ja tilinpäätöksen sisällöstä. Rahastoon sovelletaan kirjanpitolakia, minkä lisäksi kirjanpitolautakunta voisi ehdotuksen 62 §:n mukaan antaa tilinpäätöstä koskevia tarkempia määräyksiä ja ohjeita. Myös valvovalla viranomaisella on oikeus antaa ohjeita siltä osin kuin ohjeet ovat tarpeen valvonnan suorittamiselle. Pykälän 1 momentissa säädetäisiin myös hallituksen jäsenen mahdollisuudesta liittää tilinpäätökseen eriyvän mielipiteensä.

Pykälän 2 momentissa säädetäisiin toimintakertomuksen sisällöstä. Toimintakertomus olisi osa tilinpäätöstä ja edellä mainitut ohjeet ja määräykset voisivat koskea myös sen sisältöä. Toimintakertomus on tärkeä asiakirja ei vain jäsenille vaan myös valvovalle viranomaiselle, joka paljolti sen perusteella arvioi rahaston toiminnan lain- ja sääntöjenmukaisuuden.

Koska tilintarkastajille on varattava riittävästi aikaa tutustua tilinpäätökseen, on 3 momentissa ehdotettu säädettyä pakottava määräaika asiakirjojen antamiselle tilintarkastajille. Jäljempänä 51 §:ssä säädetäisiin, että

tilintarkastajien on annettava tilintarkastuskerromus hallitukselle viimeistään kaksi viikkoa ennen kokousta, joten tilintarkastuksen suorittamiseen jäisi aikaa yli kaksi viikkoa.

48 §. *Tilintarkastaja.* Pykälässä säädetäisiin tilintarkastajan kelpoisuusvaatimuksista. Ne vastaavat yleisesti yhteisöoikeudessa omaksuttuja vaatimuksia. Koska tilintarkastajien aseman on oltava henkilöstörahastojen toiminnan asianmukaisuuden takeena sekä suhteessa jäsenistöön että valvovaan viranomaiseen, ehdotetaan, että vähintään yhden tilintarkastajan olisi oltava Keskuskauppakamarin tai kauppakamarin hyväksymä tilintarkastaja tai tilintarkastusyhteisö. Vaikka saattaisi olla suotavaa, että rahastolla ja yrityksellä on yhteinen tilintarkastaja, ei oikeushenkilöiden autonomiasta johtuen ole voitu ehdottaa sellaista velvoitetta.

49 §. *Tilintarkastajan esteellisyys.* Lainkohdassa ehdotetaan säädettyä myös henkilöstörahaston tilintarkastajalle lainsäädännössä yleisesti omaksutut esteellisyysperusteet. Perusteisiin ei ole kuitenkaan otettu lainasuhteesta johtuvaa esteellisyyttä, koska henkilöstörahaston sijoitustoimintaan ei voine kuulua lainojen myöntäminen yksityishenkilöille tai tilintarkastusyhteisöille. Jos kuitenkin tällainen lainasuhde tavalla tai toisella syntyisi, on luonnollista, että tilintarkastaja pyytäisi toimestaan eroa.

50 §. *Tilintarkastus.* Tilintarkastuksen laajuuden määrää hyvä tilintarkastustapa. Tarkastusvelvollisuus koskee luontevasti koko rahaston hallintoa. Näin tilintarkastajan on selvitettävä, että hallituksen toimenpiteet täyttävät niille tässä laissa asetetut vaatimukset. Näihin kuuluu, että sijoitukset on tehty 4 luvun säännösten mukaisesti ja että varainhoito on asianmukaisesti järjestetty.

Tilintarkastajat toimivat osaksi jäsenten luottamusmiehinä ja oikeusturvan takaajina, minkä vuoksi kokouksella on oikeus antaa tilintarkastajille erityisiä ohjeita. Tilintarkastajien on noudatettava ohjeita, jollei niiden noudattaminen olisi vastoin lakia, rahaston sääntöjä taikka hyvää tilintarkastustapaa.

Koska tilintarkastajilla täytyy olla mahdollisuus toimittaa tarkastus siten kuin olosuhteet vaativat, on hallituksen myötävaikutus säädetty 3 momentissa pakottavaksi.

Henkilöstörahastoissa kuten muissakin yhteisöissä on tilintarkastajien tehtävä suorittamastaan tarkastuksesta tilinpäätökseen merkintä.

51 §. Tilintarkastuskertomus. Tilintarkastuskertomus on se tarkastuksesta annettava loppuraportti, joka annetaan kokoukselle ja jonka nojalla kokous voi päättää toimenpiteistään tilinpäätöksen johdosta. Tilintarkastuskertomuksen sisältö vastaa kokouksen tarvetta saada tietoja siitä, miten tilintarkastajat arvioivat hallinnon ja kirjanpidon hoidetuksi ja tilinpäätöksen laadituksi. Tilintarkastajan velvollisuutena on saattaa kokouksen tietoon sellaiset laiminlyönnit ja teot, jotka ovat lain tai sääntöjen vastaisia taikka joista saattaa seurata vahingonkorvausvelvollisuus rahastoa kohtaan. Nämä tiedot ovat kokouksen osanottajille tärkeitä, koska heillä on vain rajoitetut mahdollisuudet seurata hallinnon sisäisiä toimia ja he joutuvat kokouksessa ottamaan kantaa kysymykseen vastuuvapauden myöntämisestä. Tilintarkastajalla on myös mahdollisuus antaa kokoukselle muita tietoja kuin mitä hän pakottavien säännösten mukaan on velvollinen antamaan. Pykälässä esitetään säädettäväksi, että tilintarkastuskertomus on annettava rahaston hallitukselle viimeistään kaksi viikkoa ennen rahaston kokousta. Määräajasta on katsottu välttämättömäksi säätää pakottavasti, koska hallitukselle on varattava riittävästi aikaa ryhtyä niihin toimenpiteisiin, joihin tilintarkastuskertomus antaa aiheen. Tällaisia toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi ehdotuksen tekeminen hallituksen esittämän tilinpäätöksen muuttamisesta taikka selvitysten antaminen toimista, joihin tilintarkastajat ovat kiinnittäneet huomiota.

Yksi henkilöstörahastojen luonteesta johtuva erikoisuus on, että tilintarkastuskertomukseen on liitettävä yrityksen tilintarkastajan lausunto siitä, onko rahaston sijoitukset yritykseen asianmukaisesti arvostettu, jollei näillä varoilla ole markkina-arvon perusteella todettavaa käypää arvoa. Tällaisen säännöksen ehdottaminen perustuu siihen, että sellaisessa yrityksessä, jonka osakkeita ei noteerata julkisesti, on sen osakkeiden arvo hyvin vaikeasti määritettävissä. Varsinkin yhtiön ulkopuolisen on vaikea saada kaikki ne tiedot, johon osakkeen arvo perustuu. Koska yrityksen tilintarkastaja tuntee yhtiön taloudellisen tilan hyvin myös siltä osin kuin tiedot eivät ole julkisia, on tilintarkastajan lausunto tae siitä, ettei huomattavia virhearviointoja esiinny. Tämä on tärkeää etenkin tapauksissa, joissa huomattava osa omasta pääomasta on sijoitettu yhteen kohteeseen. Koska yrityksen tilintarkastajat ei-

vät ilmeisesti ilman eri toimeksiantoa olisi oikeutettuja antamaan lausuntoa, on tällaisen toimeksiannon antaminen tehty ehdotetussa 8 §:ssä pakolliseksi. Vaikka lainkohta suppeasti tulkittuna koskee vain välittömästi oman pääoman ehtoista sijoitusta, on lausunnon katettava myös vaihtovelkakirja- ja optiolainat.

Pykälän 5 ja 6 momenteissa säädettävät velvoitteet vastaavat muualla yhteisoikeudessa säädettyjä. Salassapitovelvollisuudesta säädetään 61 §:ssä.

8 luku. Vahingonkorvaus

52 §. Vahingonkorvausvelvollisuus. Pykälässä säädetään yleisten yhteisöoikeudellisten periaatteiden mukaisesti henkilöstörahaston hallituksen jäsenen, toimihenkilön ja tilintarkastajan vastuusta. Vaikka jäsenyys henkilöstörahastossa ei sinänsä saisi aiheuttaa jäsenelle henkilökohtaista vastuuta, vahingonkorvausvelvollisuus voi kuitenkin poikkeuksellisesti kohdata myös jäsentä, joka myötävaikuttamalla tämän lain tai sääntöjen rikkomiseen, aiheuttaa rahastolle, toiselle jäsenelle tai muulle henkilölle vahinkoa. Edellytyksenä vastuulle on kuitenkin se, että teko on tahallinen tai törkeän tuottamuksellinen. Lisäksi vaaditaan, että jäsen on myötävaikuttamassa tekoon, joten passiivisena pysyminen estää aina vastuun syntymisen. Näin ollen säännös ei ole ristiriidassa sen periaatteen kanssa, ettei vastuuta voi jäsenelle säilyttää toiminnasta, johon hän ei voi välttyä osallistumasta.

9 luku. Henkilöstörahastot yritysjärjestelyissä

53 §. Päätös rahasto-osuuksien siirtämisestä. Pykälässä säädetään, missä tilanteissa voidaan siirtää osa henkilöstörahaston varoista toiseen henkilöstörahastoon ja miten päätökset tehdään. Tarkoituksena on, että rahasto voisi sulautua toiseen rahastoon yrityksen tai tulosyksikön siirtyessä toiseen yritykseen ilman, että rahasto purkaantuisi ja varat jaettaisiin jäsenille. Samoin mahdollistettaisiin se, että tietyissä tapauksissa osasta rahastoa muodostetaan oma erillinen rahasto. Ellei laki sisältäisi tässä luvussa ehdotettavia säännöksiä, olisi siirrettäessä liiketoiminta harjoitettavaksi toisessa yrityksessä pääsääntönä 27 §:n 1 momentin 2 kohdan nojalla, että entisestä yrityksestä eroaville

on suoritettava heidän rahasto-osuutensa. Huomattakoon, että tällöin rahasto-osuudet tulisivat myös veronmaksun alaisiksi. Koska usein saattaa olla mielekästä jatkaa rahaston toimintaa uudessa yrityksessä jakamatta kertyneitä varoja, ehdotetaan, että rahasto näissä tapauksissa voisi jakautua suorittamatta varoja välillä jäsenille. Niissäkin lainkohdan käsittämässä tapauksissa, joissa nosto-oikeutta tai rahaston velvollisuutta suorittaa rahasto-osuudet jäsenille ei syntyisi, on kuitenkin lainsäädännössä annettava mahdollisuus joustaviin järjestelyihin. Toisaalta täysin rajoittamattoman jakamis- ja siirtämisoikeuden myöntäminen voisi helposti johtaa vähemmistön etujen polkemiseen. Säännöksen mukaan ja asian luonteen vuoksi siirron edellytyksenä olisi aina, että vastaanottavassa yrityksessä, tulosyksikössä taikka konsernissa joko olisi jo olemassa rahasto taikka että rahasto siihen perustetaan.

Ehdotettu säännös kattaa ensiksi tilanteet, joissa yritys kokonaisuudessaan sulautuu toiseen yritykseen, toiseksi tilanteet, joissa vain yrityksen toiminta tai sen osa siirretään toiselle yritykselle, sekä kolmanneksi tilanteet, joissa tietyistä tulosyksiköistä muodostetaan erillinen yritys. Lainkohdan toisessa virkkeessä on näihin tilanteisiin rinnastettu se, että yritys, joka kuuluu konserniin, erkaantuu konsernista, sekä se, että yritys tulee osaksi konsernia. Kaikissa yllä mainituissa tilanteissa on kysymys uudesta tilanteesta, jossa rahaston jäsenille on annettava tilaisuus uudelleen arvioida rahastonsa toiminta.

Pykälän 2 momentissa säännellään tapausta, jossa vastaanottavaa rahastoa ei vielä ole. Tällöin päätöksenteko siirrosta riippuisi siitä, muuttuuko osa rahastosta erilliseksi rahastoksi sellaisenaan vai laajennetaanko sen henkilöstöpiiriä entisestään. Jos henkilöstöpiiri pysyy entisellään, voidaan rahasto yksinkertaisesti perustaa siten kuin 2 luvussa säädetään, jolloin uuden rahaston säännöissä otetaan huomioon siirtyvä omaisuus. Koska jäsenet, joiden rahasto-osuuksien siirrosta on kysymys, yksin tekevät päätöksen uudesta rahastosta, erillistä vähemmistön turvamenettelyä ei ole tarpeen säätää. Jos sitävastoin uuden rahaston perustamispäätökseen osallistuvat myös rahastoon liittyvät henkilöt, on niille henkilöille, joiden rahasto-osuudet aiotaan siirtää, annettava mahdollisuus estää osuuksien siirtäminen, koska aikaisemmin kertynyttä pääomaa saattaisi tällöin joutua muuttuneiden sääntöjen alaisik-

si. Lainkohdassa säännelty äänestys siirrosta on pidettävä erillään rahaston perustamistoimista. Näin on täysin mahdollista ja sallittua, että henkilöstö kannattaa uuden rahaston perustamista, mutta vastustaa aikaisemmin kertyneiden rahasto-osuuksien siirtämistä uuteen rahastoon.

Pykälän 3 momentissa säännellään tapausta, jossa kaksi rahastoa sulautuu. Koska näissä tilanteissa saattaa syntyä ristiriita kahden, eri sääntöjen mukaan toimivan rahaston yhteensovittamisessa, vaatii sulautuminen molempien rahastojen jäsenten suostumuksen. Jotta henkilöstö ottaessaan kantaa sulautumiseen olisi tietoinen sulautumisen seurauksista, asetetaan momentissa vastaanottavan rahaston hallitukselle ja siirtyvien henkilöiden edustajille velvollisuus laatia ehdotus sulautumismenettelystä, josta riittävän selvästi ilmenee jäsenten oikeusasema muutoksen jälkeen. Vasta jos tämä ehdotus saa säännöksessä säädetyin kannatuksen sekä siirtyvän henkilöstön keskuudessa että vastaanottavassa rahastossa, voidaan sulautuminen toteuttaa. Jollei vaadittavaa määrävähemmistöä saavuteta, suoritetaan siirtyville jäsenille heidän rahasto-osuutensa 27 §:n mukaisesti ja he siirtyvät toisen rahaston jäseniksi niin sanottuina uusina jäseninä.

54 §. *Varojen siirtäminen.* Pykälässä säädetään rahastojen hallituksille velvollisuus huolehtia rahasto-osuuksien siirtämisestä. Tällöin noudatetaan luovuttavan rahaston osalta vastaavasti mitä osuuksien siirtämisestä on säädetty jäsenen eroamisen varalta. Siirron on siten tapahduttava välittömästi päätöksiä seuraavan arvonmäärityspäivän jälkeen, jollei rahaston riittävän maksuvalmiuden ylläpitäminen vaadi sen lykkäämistä. Vastaavasti on myös siirtyvien jäsenten osuuksiin myöhemmin liitettävien voittopalkkioerien osat siirrettävä niiden eräännyttyä. Kun rahastossa saattaa olla 18 §:n mukaisia yhteispääomaa tai 19 §:n mukaisia lahjoitusvaroja, on lainkohtaan sisällytetty säännös, jonka mukaan siirtyvien jäsenten rahasto-osuuksien mukainen osa näistä varoista on samalla siirrettävä. Näitä varojahan ei tavallisesti suoriteta jäsenelle 27 §:n momentin mukaan, vaan jaetaan vasta rahaston purkautuessa. Kun kuitenkin rahaston diffuusiossa ja fuusiossa on kysymys rahaston toiminnan jatkamisesta, on pääsäännöksi ehdotettu näiden varojen siirtäminen. Jos kuitenkin näiden varojen osalta on muuta määrätty — esimerkiksi että varojen on aina oltava tietyn yrityk-

sen henkilöstön hallinnassa taikka että varat on aina suoritettava yritykselle rahaston purkautuessa — on tällaista määräystä noudatettava.

Pykälän 2 momentissa turvataan vähemmistöön jääneiden siirtyvien henkilöiden oikeudet antamalla heille oikeus vaatia rahasto-osuutensa suorittamista itselleen uuteen rahastoon siirron sijasta. Edellytyksenä on, että jäsenet ovat vastustaneet osuuksien siirtoa ja ovat lisäksi pykälässä säädettyssä määräajassa esittäneet käteissuoritusta koskevan vaatimuksen rahaston hallitukselle. Tällä tavalla turvataan se, että järjestelystä mahdollisesti aiheutuvat muutokset jäsenen oikeusasemassa eivät vastoin heidän tahtoaan vähennä heidän jo saavutettuja oikeuksiaan. Todettakoon, ettei osuuden suorittaminen sisällä osuutta edellä mainituista siirtävistä muista varoista eikä oikeuta siirtävää henkilöä jättäytymään sen rahaston ulkopuolelle, johon hän työsuhteensa perusteella järjestelyjen jälkeen kuuluu.

10 luku. Henkilöstörahaston purkaminen

55 §. Purkamisperusteet. Pykälässä säädetäisiin perusteista, joilla rahasto purettaisiin. Kun yritys on purettu tai asetettu konkurssiin, ovat edellytykset rahaston toiminnan jatkamiselle lopullisesti rauenneet ja rahasto olisi purettava. Edellytykset ovat ilmeisesti käytännössä rauenneet jo, kun yritys on selvitystilassa. Koska selvitystilasta kuitenkin voi olla ohimenevä ja esimerkiksi avoimissa yhtiössä täysin yrityksen taloudellisesta tilasta riippumaton, ehdotetaan, että rahaston purkaminen näissä tilanteissa olisi rahaston kokouksen päätettävissä.

Jos henkilöstörahaston toiminta on lain vastainen taikka rahasto ei täytä laissa asetettuja vaatimuksia, on valvojan viranomaisen ryhdyttävä toimenpiteisiin, jotta asiantila korjautuisi. Ministeriö voi asettaa määräaikoja oikaisutoimenpiteille. Pisin määräaika olisi kuitenkin tämän säännöksen mukaan kolme vuotta. Määräajan kuluttua rahasto olisi purettava, jollei asiantiloissa olisi tapahtunut oikaisua. Pitkää määräaikaa olisi käytettävä silloin, kun asiantila ei suoranaisesti johdu rahaston toimista, esimerkiksi silloin, kun sääntöihin otettua sijoittamisvelvoitetta ei ole voitu täyttää rahastosta riippumattomasta syystä. Jos kysymyksessä on jatkuva laiminlyönti hallinnossa, olisi määräajan oltava lyhyt.

Henkilöstörahasto voi milloin tahansa päättää 38 §:ssä säädetyllä ääntenenemmistöllä purkautua. Purkamiseen ei tarvita erityistä syytä.

Koska rahaston on tehtävä päätös 1 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa, on valvovalle viranomaiselle annettu oikeus päättää purkamisesta, jos rahasto laiminlyö päätöksen.

Henkilöstörahaston ja ministeriön päätös purkautumisesta merkitään henkilöstörahastorekisteriin.

56 §. Selvityksen toimittajat. Selvitystoimista huolehtisi rahaston hallitus, jollei kokous päättäisi selvitysmiesten asettamisesta. Myös valvova viranomainen voisi päättää selvitysmiehistä. Kokouksen asettamista selvitysmiehistä olisi ilmoitettava rekisteriin siten kuin hallituksen jäsenistä on säädetty. Selvitysmiesten valtuudet ja vahingonkorvausvastuu määräytyisivät hallituksen jäseniä koskevien lainkohtien mukaan. Kun kuitenkin rahaston toiminta selvitysmiesten asettamisen jälkeen tähtää vain rahaston purkamiseen, rajoittuisi selvitysmiesten toimivalta 57 §:n mukaisiin toimiin.

57 §. Selvitysmenettely. Kun selvitystointen tarkoitus on saattaa rahaston omaisuus sellaiseen tilaan, että varat voidaan jakaa rahaston jäsenille, on selvitysmiesten heti ryhdyttävä muuntamaan sijoitukset rahaksi. Koska erittäin nopea realisaatio saattaisi vaikuttaa esimerkiksi arvopapereista saatavaan kauppahintaan, esitetään säädettäväksi rajoitus, jonka mukaan jäsenten edut on otettava huomioon. Yritykseen tehtyjen sijoitusten purkaminen saattaa vaatia pitkiä neuvotteluja eri tahojen kanssa, ennen kuin jäsenten etujen kannalta tyydyttävä ratkaisu löytyy. Tämä ei kuitenkaan merkitsisi sitä, että selvitystoimista huolehtivat saisivat viivytystä luovutustoimia esimerkiksi osakkeiden arvonnousun toivossa. Sitä mukaan kuin käteisvaroja kertyy, on rahaston velat yritykselle ja muille maksettava. Kun rahastossa saattaisi olla muita pääomaeriä, joita ei olisi jaettava jäsenille, olisi selvityksestä huolehtivien noudatettava niitä määräyksiä, mitä näiden erien osalta olisi purkautumisen varalta olemassa. Tuntemattomille velkojille olisi pyydyttävä julkinen haaste paitsi silloin, kun on ilmeistä, ettei niitä ole.

58 §. Varojen jako. Selvitystoimista huolehtineiden hallituksen jäsenten tai selvitysmiesten tehtäviin kuuluisi myös jakoehdotuksen teke-

minen. Näiden olisi lisäksi laadittava tilitys toimistaan ja kutsuttava rahaston kokous koolle tekemään viimeiset päätöksensä. Kokousta voitaisiin myös selvitystilan aikana muuten kutsua koolle esimerkiksi tärkeiden päätösten tekemiseksi taikka selvitystoimista huolehtivien henkilöiden vaihtamiseksi. Asian luonteesta johtuu, ettei kokous kuitenkaan voisi vapauttaa valvovan viranomaisen asettamaa selvitysmiestä.

Viimeisessä kokouksessaan käsiteltäisiin jakoehdotus. Kun jakoehdotus olisi kokouksessa hyväksytty, voitaisiin varat jakaa sen mukaisesti. Jos rahasto on purettu sen vuoksi, että yritys on asetettu konkurssiin taikka purettu, voitaisiin varat jakaa heti. Muutoin edellyttäisiin, että kaksi vuotta on kulunut siitä, kun päätös purkamisesta on tehty. Tämän pakottavan viiveen tarkoituksena on vähentää houkustusta purkaa rahastoja jako-osuuksien saamiseksi eli myös sidottujen rahasto-osuuksien nostamiseksi. Milloin on syytä olettaa, että jako-osuuksia koskevaa päätöstä vastaan aiotaan nostaa kanne taikka että valvova viranomainen harkitsee päätöksen täytäntöönpanon kieltämistä, olisi syytä lykätä jakoa, kunnes asia on rauennut tai lainvoimainen päätös asiassa on saatu taikka varata rahaston varoja tarpeellinen määrä vaadittuja oikaisuja varten. Purkautumistoimet loppuvat ilmoitukseen henkilöstörahastorekisteriin.

Muiden kuin jäsenosuuspääomaa vastaavien varojen jakoehdotuksen hyväksymiselle on säädetty määränemismistävaatimus, jotta jako tapahtuisi suositamatta ketään toisten kustannuksella.

11 luku. Henkilöstörahaston valvonta

59 §. Valvonta. Pykälän 1 momentissa säädetäisiin valvonnan laajuudesta. Valvonta käsittelee tämän mukaisesti vain sen, että valvottavien rahastojen toiminta ja hallinto ovat lain ja sääntöjen mukaiset. Siten valvontaan ei kuulu rahastojen toiminnan ohjaaminen eikä kannan ottaminen siihen, ovatko rahaston toimenpiteet jäsenten tai yrityksen edun mukaisia. Valvonta kattaa hallinnon myös selvitystoimenpiteiden aikana.

Pykälän 2 momentissa säädetäisiin niistä asiakirjoista, joita rahastojen pitäisi valvontaa varten toimittaa valvovalle ministeriölle. Ministeriölle annettaisiin oikeus vaatia myös mui-

ta selvityksiä, koska kaikki valvonnan kannalta tarpeelliset tiedot eivät ilmene kyseisistä asiakirjoista etenkin silloin, kun asiakirjat on laadittu puutteellisesti. Muita selvityksiä ministeriö voi vaatia myös, jos ilmenee erityistä aihetta tarkistaa joitakin yksityiskohtia.

Pykälän 3 momentissa tarkoitettut oikeudet tulisivat käytettäväksi lähinnä silloin, kun ministeriölle tulleista asiakirjoista voidaan epäillä lakia tai henkilöstörahaston sääntöjä rikotun taikka, kun ministeriö tietää muuta kautta, esimerkiksi jäsenen ilmiannosta, että rahaston hallinnossa on jäsenten tai muiden oikeusturvaa vaarantavia puutteellisuuksia. Tilintarkastajalle säädetäisiin velvollisuus ilmaista ministeriölle muun muassa ne puutteellisuudet hallinnossa, joita hän on tehtävässään huomannut, jotta puutteellisuudet tulisivat nopeammin ilmi ja niihin voitaisiin puuttua.

60 §. Valvontakeinot. Jotta oikaisut virheelisiin toimiin ja laiminlyönteihin voitaisiin saada nopeasti, on valvovalle viranomaiselle annettava riittävät keinot puuttua rahastojen sisäisiin asioihin. Ministeriö voisi siten määrätä rahaston hallituksen ryhtymään oikaisu-toimiin ja kieltää rahaston kokouksen tai sen hallituksen päätösten täytäntöönpanon. Uhkakko voitaisiin tarpeen vaatiessa käyttää määräysten tai kieltojen tehosteena. Sakon uhka kohdistuisi lähinnä hallituksen jäseniin. Pykälässä mainitut päätökset olisivat valitus-kelpoisia.

12 luku. Erinäisiä säännöksiä

61 §. Salassapitovelvollisuus. Pykälä sisältää vaitiolovelvoitteen siihen liittyvine rangaistus-seurauksineen. Koska rahastossa toimivat saavat arkaluonteista tietoa sekä yrityksestä että jäsenistöstä, on välttämätöntä säätää rangaistus niiden väärinkäytöstä. Muutoin laki sisältää vain siviilioikeudellisia ja valvonnasta johtuvia seuraamuksia.

62 §. Tarkemmat säännökset ja määräykset. Pykälä sisältää asetuksenantovaltuuden. Lisäksi se sisältää kauppa- ja teollisuusministeriön alaisuudessa toimivalle kirjanpitolautakunnalle annettavat velvollisuudet antaa lain soveltamisessa tarpeellisia ohjeita.

63 §. Voimaantulo. Koska laki edellyttää vain vähäisiä toimeenpanotoimenpiteitä, joihin valvova viranomainen voisi ennakolta valmistautua, laki voitaisiin saattaa voimaan noin

puolen vuoden kuluttua sen tultua eduskunnassa hyväksytyksi. Mikään ei estäisi yrityksissä ryhtymästä lain 2 luvussa tarkoitettuihin neuvotteluihin jo aikaisemmin, koska neuvottelut eivät edellytä lain voimassaoloa. Vasta rahastoa rekisteröitäessä lain on oltava voimassa.

1.2. Osakeyhtiölaki

Laissa ehdotetaan, että osakeyhtiölain 12 luvun 7 §:ssä olevista lainarajoituksista ja lainakiellosta säädettäisiin henkilöstörahastolle myönnettäviä lainoja koskeva poikkeus. Mikäli poikkeusta ei tehtäisi, olisi rahalainan antaminen henkilöstörahastolle, joka on osakeyhtiön osakas, sallittu ilmeisesti vain viimeksi kuluneelta tilikaudelta vahvistetun taseen osoittaman vapaan oman pääoman määrän rajoissa ja edellyttäen, että rahastolta saadaan hyväksyttävä vakuus. Rahalainan antaminen rahastolle osakeyhtiön osakkeiden hankkimista varten, olisi puheena olevan pykälän 3 momentin mukaan täysin kiellettyä. Mainitun säännöksen tarkoituksena on yhtäältä suojata velkojen oikeuksia estämällä osakepääoman ja muun sidotun oman pääoman takaisinmaksaminen osakkaille, ja toisaalta turvata osakkaiden yhdenvertaisuus myös lainoja koskevilla ratkaisuisilla. Lainakielloa on vuonna 1981 lievennetty muun muassa sallimalla lainojen antaminen pienosakkaille rajoitusten estämättä. Laina osakkeiden hankintaan kiellettiin nimenomaisesti vasta tällöin, vaikka periaatteen on katsottu olleen voimassa jo sitä ennen. Todetakaan, että tätä pykälää ei sovelleta muun muassa liikepankkeihin.

Henkilöstörahasto tulisi osakkeenomistajana olemaan varsin erikoisessa asemassa. Lähtökohtana on, että rahaston olemassaolo ja sen toiminnan liittyminen yritykseen olisi koko yrityksen edun mukaista. Rahaston toiminta olisi laissa tarkoin säännelty, eikä rahasto voisi hankkia varoja muulla toiminnalla kuin laissa säädetyllä. Rahaston tulolähteet olisivat rajatut vain yritykseltä saatuihin varoihin, mahdollisiin lahjoitusvaroihin ja sijoitusten tuottamiin varoihin. Rahaston jäsenet olisivat aina yritykseen työsopimuksin sidotut, eikä rahaston piirissä voisi käyttää päättäntävaltaa sellainen taho, jolla ei olisi vahvoja siteitä yritykseen ja jonka toimeentulo ei olisi yrityksen menestyksestä riippuvainen. Rahastossa kukaan ei voisi saavuttaa huomattavaa määräämisvaltaa jäse-

nyytensä perusteella eikä määräysvaltaa rahastossa voitaisi ulkopuolisin pääomapanoksin kasvattaa. Näin ollen rahaston osalta eivät ne yleiset syyt, jotka vaativat lainakielloa, sinänsä ole niin painavia kuin muiden osakkaiden osalta. Kun oikeus rahaston varoihin jakautuu lukuisten jäsenten kesken, voidaan rahastoa pitää myös pienomistajien yhteenliittymänä.

Yllä esitettyjen erikoispiirteiden johdosta on katsottu, että poikkeus lainakiellosta on perusteltua joustavan järjestelmän luomiseksi. On parempi, että rahasto myös luottojen suhteen on sidottu yritykseen kuin ulkopuoliseen tahoon. Yrityksen johto viime kädessä päättää rahaston saamasta luotosta eikä lainaa, kun otetaan huomioon yrityksen hallituksen huolellisuusvelvollisuus, saisi myöntää muutoin kuin silloin, kun katsotaan, että lainan myöntäminen on koko yhtiön ja siis kaikkien osakkeenomistajien edun mukaista.

Lakiteknisesti muutos toteutettaisiin siten, että kysymyksessä olevaan pykälään liitettäisiin uusi momentti, joka sisältäisi poikkeuksen pykälän kielloista ja rajoituksista.

2. Tarkemmat säännökset ja määräykset

Ehdotetun henkilöstörahastolain 62 §:ssä ehdotetaan annettavaksi asetuksenantovaltuutus. Asetus koskisi lähinnä rekisterinpitoa ja sisältäisi tarkempia säännöksiä henkilöstörahastorekisteristä, rekisteriin tehtävistä ilmoituksista ja niiden liitteistä. Samassa lainkohdassa ehdotetaan valtuutussäännöstä, jonka mukaan kirjanpitolautakunta voisi antaa kirjanpitoa ja tilinpäätöstä koskevia määräyksiä ja ohjeita. Asetus ehdotetaan annettavaksi lain vahvistamisen yhteydessä. Kirjanpitolautakunnan määräyksiä ja ohjeita voitaisiin täydentää henkilöstörahastotoiminnan kehittyessä tarpeen niin vaatiessa.

3. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan 1 päivänä tammikuuta 1990. Edellä henkilöstörahastolain 63 §:n yksityiskohtaisten perustelujen kohdalla on esitetty eräitä voimaantuloon vaikuttavia seikkoja.

4. Säättämisjärjestys

Henkilöstörahastolaki edellyttää voittopalkkiojärjestelmää, jonka mukaan henkilöstö osallistuu yrityksessä syntyvän tulon jakoon edellä tarkemmin selostetulla tavalla. Järjestelmä on kuitenkin vapaaehtoinen ja voittopalkkioerien suorittaminen riippuu yhtiön päätöksestä. Mitään velvollisuutta suorittaa palkkioeria henkilöstölle ei laki voimaan tullessaan yrityksille aseta. Näin ollen laki ei loukkaa hallitusmuodossa turvattua omaisuudensuojaa.

Henkilöstön osalta sisältyy lakiin velvoite olla henkilöstörahaston jäsen, jos henkilöstö on päättänyt rahaston perustamisesta siten kuin laissa säädetään. Yleisesti on katsottu, että hallitusmuodossa turvattu yhdistymisvapaus ja sen osana oikeus olla liittymättä yhdistyksiin koskee aatteellisia yhdistyksiä ja että lailla voidaan säännellä taloudellisuonteisissa yhteisöissä tapahtuvaa toimintaa ja jäsenyyttä

yhdistymisvapautta loukkaamatta. Lainsäädännössämme on tästä useita esimerkkejä. Ehdotetun lain 3 §:n mukaan henkilöstörahaston jäsenyydestä ei saa aiheutua henkilökohtaisia velvoitteita, vaan jäsenyys antaa henkilölle vain palkkaan, eläkkeeseen ja muihin työsuhteesta johtuviin etuihin rinnastettavan etuuden. Lisäksi 3 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa on mainittu, ettei jäsen ole velvollinen ottamaan rahastolta vastaan rahasuorituksia eikä hänelle niistä kieltäytyessään synny myöskään veronmaksuvelvoitetta. Rahastolta on kielletty muu kuin laissa säännelty toiminta, joten jäsenyydestä ei siten voi koitua aatteellista toimintaa harjoittavan yhteisön pakkojäsenyyttä. Täten laki voidaan säätää tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Henkilöstörahastolaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleisiä säännöksiä

1 §

Sovelletamisala

Tätä lakia sovelletaan suomalaiseen avoimeen yhtiöön, kommandiittiyhtiöön, osakeyhtiöön, keskinäiseen vakuutusyhtiöön, osuuskuntaan, säästöpankkiin, hypoteekkiyhdistykseen, vakuutusyhdistykseen ja kaupparekisteriin merkittyyn taloudelliseen yhdistykseen (*yritys*) sekä yrityksen palveluksessa olevien henkilöiden (*henkilöstö*) perustamaan henkilöstörahastoon.

2 §

Määritelmiä

Henkilöstörahastolla tarkoitetaan yrityksen henkilöstön omistamaa ja hallitsemaa rahastoa, jonka tarkoituksena on yrityksen sille suorittamien voittopalkkioerien ja muiden tämän lain mukaisten varojen hallinta.

Voittopalkkioerällä tarkoitetaan tässä laissa rahasuoritusta, joka määräytyy olennaisesti yrityksen tuloslaskelman tai siihen rinnastuvalla sisäisellä laskentatoimella tuotetun laskelman mukaisesta käyttökatteesta tai sen jälkeisestä toiminnan kannattavuutta osoittavasta erästä ja mahdollisesti lisäksi muista yrityksen toiminnan tehokkuutta osoittavista tekijöistä.

3 §

Jäsenet ja oikeuskelpoisuus

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

Rekisteröity henkilöstörahasto voi hankkia oikeuksia ja tehdä sitoumuksia sekä olla asianosaisena tuomioistuimessa ja muussa viran-

omaisessa. Henkilöstörahasto saa harjoittaa vain tässä laissa säädettyä toimintaa.

4 §

Rekisteröinti ja valvonta

Työministeriö pitää rekisteriä henkilöstörahastoista ja valvoo niiden toimintaa.

2 luku

Henkilöstörahaston perustaminen

5 §

Perustamisedellytykset

Yritykseen, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 30 henkilöä, voidaan perustaa henkilöstörahasto siten kuin tässä laissa säädetään. Rahasto voidaan perustaa myös tällaisen yrityksen tulosityksikköön, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 10 henkilöä. Kahteen tai useampaan yritykseen voidaan perustaa yhteinen henkilöstörahasto vain, jos yritykset kuuluvat samaan konserniin. Mitä jäljempänä säädetään yrityksen henkilöstöstä, sovelletaan vastaavasti tässä tarkoitettuihin tulosityksikköihin ja konserneihin kuuluvaan henkilöstöön.

Yritykseen, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 10 mutta alle 30 henkilöä, voidaan perustaa henkilöstörahasto vain, jos yrityksen omistus rahastoa perustettaessa on sellainen, ettei kukaan omista yli kymmenettä osaa yrityksestä eikä kukaan voi käyttää yrityksen ylimmässä päättävässä elimessä yli kymmenettä osaa siinä käytettävästä määräysvallasta.

Yrityksessä, jossa toimii henkilöstörahasto, on vähintään yhden tilintarkastajan oltava Keskuskauppakamarin tai kauppakamarin hyväksymä tilintarkastaja tai tilintarkastusyhteisö.

6 §

Järjestelmästä neuvottelu

Henkilöstörahaston perustamiseksi on yrityksen ja henkilöstön käsiteltävä voittopalkkiojärjestelmän ja henkilöstörahaston perustamista yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78) mukaisella tai muulla yrityksen ja sanotussa laissa tarkoitettujen henkilöstöryhmien sopimalla tavalla.

7 §

Yrityksen päätökset

Yritys päättää voittopalkkiojärjestelmän soveltamisesta.

Voittopalkkiojärjestelmää on sovellettava viimeistään yrityksen toiseen tilikauteen rahaston perustamisesta lukien. Yrityksen on veloitettava tilintarkastajansa antamaan rahastolle 51 §:n 3 momentissa tarkoitettua lausunnot.

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

8 §

Henkilöstön päätökset

Henkilöstöryhmien edustajat laativat ehdotuksen henkilöstörahaston perustamiseksi ottaen huomioon, mitä 10 §:ssä rahaston säännöistä on säädetty. Henkilöstön katsotaan hyväksyneen ehdotuksen, jos ehdotusta kannattaa vähintään kaksi henkilöstöryhmää, jotka muodostavat henkilöstön enemmistön.

Jos yrityksessä ei muuten voida selvittää, hyväksyykö henkilöstö ehdotuksen, on yrityksessä järjestettävä asiasta äänestys. Äänestyksen järjestämisessä on soveltuvin osin noudatettava, mitä työsuojeluvaltuutetun vaalista on säädetty. Ehdotus katsotaan hyväksytyksi, jos enemmistö äänestykseen osallistuneista sitä kannattaa.

9 §

Perustamistoimet

Kun 7 §:n 1 momentissa ja 8 §:ssä tarkoitettua päätökset on tehty, on henkilöstöryhmien edustajien huolehdittava henkilöstörahaston perustamiskokouksen koolle kutumisesta.

Perustamiskokouksessa tulee hyväksyä hen-

kilöstörahaston säännöt.

Päätös henkilöstörahaston perustamisesta on pätevä vain, jos kaksi kolmasosaa kokouksessa annetuista äänistä sitä kannattaa. Perustamiskokouksessa on valittava rahastolle hallitus ja tilintarkastajat.

Henkilöstörahaston puolesta ennen sen rekisteröimistä tehdystä toimesta aiheutuneesta veloitteesta vastaavat toimeen osallistuneet tai siitä päättäneet yhteisvastuullisesti. Vastuu perustamishdotuksesta tai perustamispäätöksestä johtuvasta tai perustamiskokouksen jälkeen syntyneestä veloitteesta siirtyy kuitenkin rahastolle sen jälkeen, kun rahasto on rekisteröity.

10 §

Säännöt

Henkilöstörahaston säännöissä on mainittava:

- 1) henkilöstörahaston nimi;
- 2) yritys, tai sen tulosityksikkö, jossa rahasto toimii;
- 3) rahaston kotipaikkana oleva Suomen kunta;
- 4) periaatteet, joiden mukaan jäsenten osuudet jäsenosuuspääomaan määräytyvät;
- 5) rahasto-osuuden sidotun ja nostettavissa olevan osan määräytymisperusteet;
- 6) menettely rahasto-osuuksia nostettaessa;
- 7) milloin rahaston kokous pidetään ja miten kutsu toimitetaan;
- 8) varsinaisessa kokouksessa käsiteltävät asiat;
- 9) hallituksen jäsenten ja tilintarkastajien sekä mahdollisten valtuutettujen lukumäärä tai sen määräytymistapa sekä vaalitapa ja toimikausi; sekä
- 10) rahaston tilikausi.

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.

Perusilmoituksessa on ilmoitettava rahaston hallituksen jäsenten ja nimenkirjoittajien täydelliset nimet, heidän kotikuntansa ja mahdollinen nimenkirjoitusoikeutta koskeva rajoitus

sekä rahaston postiosoite. Rahaston hallituksen puheenjohtajan on allekirjoitettava ilmoitus ja vakuutettava, että ilmoituksessa mainitut tiedot ovat oikeat.

12 §

Rekisteröinti

Henkilöstörahasto voidaan rekisteröidä, jos:

1) perusilmoitus on tehty 11 §:ssä mainitulla tavalla;

2) henkilöstörahaston nimi selvästi erottuu rekisterissä ennestään olevien rahastojen nimistä eikä ole harhaanjohtava; sekä

3) rekisteröimiselle ei ole lakiin perustuvaa estettä.

Jos estettä rekisteröimiselle ei ole, henkilöstörahasto on rekisteröitävä viivyttyksettä. Kun rahasto on rekisteröity, liitetään sen nimeen rekisteröintiä osoittava lyhenne "hr", taikka jos säännöt on laadittu ruotsinkielellä, lyhenne "pf".

13 §

Muut ilmoitukset

Henkilöstörahaston sääntöjen muuttamisesta sekä hallituksen jäsenten ja nimenkirjoittajan vaihtumisesta on tehtävä rekisteriin ilmoitus (*muutosilmoitus*), johon sääntöjä muutettaessa on liitettävä muutetut säännöt. Ilmoituksen tekemisestä ja tarkastamisesta on vastaavasti voimassa, mitä 11 ja 12 §:ssä perusilmoituksesta on säädetty.

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

Rahaston on ilmoitettava työministeriölle myös voittopalkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista.

3 luku

Jäsenyys henkilöstörahastossa

14 §

Jäsenyys

Yrityksen palveluksessa olevat henkilöt tulevat henkilöstörahaston jäseniksi työsuhteensa perusteella. Mitä tässä laissa säädetään työsuhteesta, on vastaavasti sovellettava työsuhteeseen rinnastettavaan palvelussuhteeseen.

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

15 §

Jäsenyyden alkaminen ja päättyminen

Henkilöstörahastoa perustettaessa alkaa säännöissä määriteltyjen henkilöiden jäsenyys heti. Perustamisen jälkeen yrityksen palvelukseen tulevien henkilöiden jäsenyys alkaa työsuhteen alkamista seuraavan yrityksen tilikauden alusta. Säännöissä voidaan määrätä muusta ajankohdasta kuitenkin siten, että henkilön, joka on ollut yrityksen palveluksessa koko perustamista edeltäneen tilikauden, jäsenyys alkaa rahastoa perustettaessa, ja että muiden jäsenyys alkaa viimeistään työsuhteen alkamista seuraavan yrityksen toisen tilikauden alusta.

Jäsenyys henkilöstörahastossa päättyy ajankohtana, jona osuus rahastosta on kokonaisuudessaan suoritettu jäsenelle.

4 luku

Henkilöstörahaston pääoma ja rahasto-osuudet

16 §

Pääoman lajit

Henkilöstörahaston oma pääoma käsittää jäsenosuuspääoman ja muun rahastopääoman.

Jäsenosuuspääomaan siirretään jäsenten rahasto-osuuksiin liitettävä pääoma ja arvonnaukset, jotka on tehty tämän pääoman sijoituksiin. Muuhun rahastopääomaan siirretään rahaston yhteispääoma ja rahaston lahjoitusvarat. Jäsenosuuspääomaan ja muuhun rahastopääomaan voidaan liittää rahaston yli- tai alijäämää siten kuin 22 §:ssä säädetään.

Henkilöstörahaston vieraasta pääomasta säädetään 23 §:ssä.

17 §

Rahasto-osuudet

Henkilöstörahaston vastaanottamat voittopalkkioerät, jollei 18 §:stä muuta johdu, liitetään jäsenten rahasto-osuuksiin sen mukaan kuin säännöissä on määrätty. Jaon tulee olla tasapuolinen. Jollei säännöissä ole muuta määrätty, puolet voittopalkkioerästä liitetään rahasto-osuuksiin jäsenten kyseisen ajanjakson palkkaan tai ansionmenetyksen korvaukseen oikeuttavan ajan ja puolet heille kyseisenä ajanjaksona maksettujen palkkojen ja ansionmenetyskorvausten suhteessa. Muuta kuin voittopalkkioeristä sekä rahaston ylijäämästä ja sijoitusten arvonneuotuksista kertynyttä pääomaa ei saa liittää jäsenten rahasto-osuuksiin.

18 §

Yhteispääoma

Henkilöstörahaston säännöissä voidaan määrätä, että osa rahaston vastaanottamista voittopalkkioeristä ja rahaston ylijäämä tai sen osa voidaan siirtää rahaston yhteispääomaan, jota rahasto käyttää jäsentensä koulutukseen ja muuhun jäseniä yhteisesti hyödyttävään taroitukseen.

19 §

Lahjoitusvarat

Henkilöstörahaston muuhun rahastopääomaan siirretään rahaston lahjoituksina ja testamentin perusteella saamat varat, joiden käytössä on noudatettava lahjakirjaan tai testamenttiin sisältyviä määräyksiä. Jollei rahaston purkautumisen varalta ole muuta määrätty tai jollei purkamisesta päättävä rahaston kokous päätä tämän pääoman käyttämisestä yrityksen tai sen henkilöstön etua edistävään taroitukseen, tämä pääoma jaetaan rahaston purkautuessa jäsenille siten kuin purkamisesta päättävä rahaston kokous 58 §:ssä säädetyllä tavalla päättää.

20 §

Sijoitusmuodot

Henkilöstörahaston on sijoitettava varansa:

1) siihen yritykseen, jonka palveluksessa sen jäsenet ovat, tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvaan yritykseen, joko oman pääoman ehdoin tai lainaehdoin taikka

2) varmalla ja tuloa tuottavalla muulla tavalla.

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

Mitä 1 ja 2 momenteissa on säädetty, ei sovelleta yhteispääomaan eikä lahjoitusvaroihin.

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

21 §

Arvonmääritys

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

Varat on arvonmäärityksessä arvostettava käypään arvoonsa.

22 §

Yli- ja alijäämä

Henkilöstörahaston jäsenosuuspääoman tuottama yli- tai alijäämä ja arvonneuotokset, jotka on tehty tämän pääoman sijoituksiin, on tilikausittain liitettävä jäsenten osuuksiin heillä tilikauden aikana keskimäärin olleiden rahasto-osuuksien arvojen suhteissa. Säännöissä voidaan kuitenkin määrätä, että tämä ylijäämä tai sen osa maksetaan tilikausittain jäsenille taikka että se liitetään rahaston yhteispääomaan.

Henkilöstörahaston muu kuin jäsenosuuspääoman tuottama alijäämä on tilikausittain katettava aikaisempien vuosien ylijäämällä, yhteispääomalla tai jäsenosuuspääomalla. Vastaavan ylijäämän käytöstä rahaston on päätettävä erikseen.

23 §

Vieras pääoma

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

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

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.

Sidotusta osasta siirretään pääomaa nostettavissa olevaan osaan noudattaen rahaston säännöissä määrättyjä perusteita enintään kymmenesosa kunakin vuonna sen jälkeen, kun kymmenen vuotta on kulunut henkilön jäseneksi tulemisesta.

Henkilöstörahaston säännöissä voidaan määrätä, ettei vuosittaista siirtoa sidotusta osasta nostettavissa olevaan osaan lainkaan suoriteta.

25 §

Selvitys rahasto-osuudesta

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

26 §

Oikaisuvaatimus

Saatuaan 25 §:ssä tarkoitetun selvityksen voi jäsen, joka katsoo sen virheelliseksi, 14 päivän kuluessa vaatia henkilöstörahaston hallitukselta oikaisua. Rahaston hallituksen tulee viipymättä käsitellä oikaisuvaatimus ja antaa jäsenelle päätöksestään tieto.

27 §

Osuuden suorittaminen työsuhteen päätyttyä

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

1) kun työsuhteen päättymisestä on kulunut kolme yrityksen täyttä tilikautta jäsenen irtis-

nottua työ sopimuksensa tai työnantajan irtisanottua tai purettua jäsenen työ sopimuksen työntekijän menettelystä johtuvasta syystä taikka

2) kun jäsen on siirtynyt eläkkeelle, jäsenen työsuhte on päättynyt muusta kuin 1 kohdassa mainitusta syystä tai jäsen on kuollut.

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

28 §

Osuuden suorittamisen lykkääminen

Mikäli jäsenten ilmoitukset nosto-oikeuden käyttämisestä lisättyinä kuuden edellisen kuukauden aikana tapahtuneilla osuuksien nostoilta kohdistuvat yli kolmasosaan jäsenosuuspääomasta, on rahaston hallituksella oikeus, milloin rahaston riittävän maksuvalmiuden ylläpitäminen niin vaatii, lykätä osuuksien suorittamista osaksi tai kokonaan enintään kahdella vuodella. Lykkäyksen on kohdistuttava tasapuolisesti kaikkiin ilmoitettuihin osuuksien nostoihin. Lykkäys ei voi kuitenkaan koskea 27 §:n perusteella tapahtuvia osuuksien nostoja.

29 §

Osuuden luovuttamattomuus ja ulosmittaus

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

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

Mitä 2 momentissa on säädetty nostettavissa olevan osan ulosmittauksesta on vastaavasti sovellettava 27 §:n mukaan suoritettavaan rahasto-osuuteen ja 58 §:ssä tarkoitettuun jakoosuuteen.

Tämän lain nojalla jäsenelle tulevasta varoista saadaan ulosmitata yksi kolmasosa. Ulosmittauksessa noudatetaan muutoin soveltuvin osin, mitä palkan ulosmittauksesta on säädetty. Rahasto-osuus kuuluu jäsenen konkurssipesään siltä osin kuin se tämän pykälän nojalla voitaisiin ulosmitata.

5 luku

Päätösvalta henkilöstörahastossa

30 §

Päätösvallan käyttäjät

Päätösvalta rahastossa kuuluu sen jäsenille. Säännöissä voidaan kuitenkin jäljempänä säädettyllä tavalla määrätä, että päätösvaltaa käyttävät rahaston jäsenten keskuudestaan valitsemat valtuutetut.

31 §

Jäsenten päätösvalta

Jäsenet käyttävät päätösvaltaansa rahaston kokouksessa. Säännöissä voidaan määrätä, että jäsenet käyttävät säännöissä erikseen mainituissa asioissa päätösvaltaansa erillisissä äänestystilaisuuksissa. Tällöin rahastolle on hyväksyttävä äänestys- ja vaalijärjestys, jossa annetaan tarkemmat tätä lakia täydentävät määräykset äänestysmenettelystä.

32 §

Valtuutettujen päätösvalta

Jos päätösvaltaa annetaan valtuutetuille, säännöissä on, sen lisäksi mitä 10 §:ssä on mainittu, määrättävä valtuutettujen tehtävät.

Valtuutetut käyttävät päätösvaltaansa kokouksessa. Mitä tässä laissa säädetään rahaston kokouksesta, koskee soveltuvin osin myös valtuutettujen kokousta.

33 §

Rahaston kokous

Rahaston kokous on pidettävä säännöissä määrättyinä aikoina.

Rahaston ylimääräinen kokous on pidettävä, kun rahaston kokous niin päättää tai hallitus katsoo siihen olevan aihetta taikka vähintään yksi kymmenesosa kokouksessa äänioikeutetuista taikka yksi tai useampi henkilöstön yhdistys, jonka jäsenistö edustaa vähintään kymmenettä osaa rahaston jäsenistä sitä ilmoittamansa asian käsittelyä varten vaatii.

34 §

Kokouksessa päätettävät asiat

Rahaston kokouksessa on päätettävä:

1) rahaston sääntöjen muuttamisesta;

2) äänestys- ja vaalijärjestyksestä;

3) hallituksen tai sen jäsenen taikka tilintarkastajan valitsemisesta tai erottamista;

4) tilinpäätöksen vahvistamisesta ja vastuuvapauden myöntämisestä;

5) yli- tai alijäämää koskevista toimenpiteistä; sekä

6) rahaston purkamisesta.

35 §

Kokouskutsu

Rahaston kokous on kutsuttava koolle siten kuin säännöissä on määrätty. Kokouskutsussa on mainittava kokouksen aika ja paikka. Päätöstä 34 §:ssä mainitussa ja muussa siihen verrattavassa asiassa ei kokouksessa voi tehdä, jollei siitä ole mainittu kokouskutsussa.

36 §

Jäsenen äänioikeus

Jokaisella jäsenellä on äänioikeus ja jokaisella äänioikeutetulla on yksi ääni. Säännöissä voidaan kuitenkin määrätä, että jäsenen äänimäärä riippuu hänen rahasto-osuudestaan. Kenenkään äänimäärä ei kuitenkaan saa olla suurempi kuin kolme kertaa toisen jäsenen äänimäärä.

Äänioikeutta ei voi käyttää asiamiehen välityksellä, jollei säännöissä ole niin määrätty.

37 §

Esteellisyys

Kukaan ei saa ottaa osaa äänestykseen eikä tehdä päätösehdotuksia päätettäessä hänen ja rahaston välisestä sopimuksesta tai muusta asiasta, jossa hänen yksityinen etunsa on ristiriidassa rahaston edun kanssa.

Hallituksen jäsen tai muu henkilö, jolle on uskottu rahaston hallintoon kuuluva tehtävä, ei saa ottaa osaa äänestykseen päätettäessä tilintarkastajan valitsemisesta tai erottamisesta, tilinpäätöksen vahvistamisesta taikka vastuuvapauden myöntämisestä, kun asia koskee hallintoa, josta hän on vastuussa.

Mitä 1 ja 2 momentissa tarkoitettujen henkilöiden esteellisyydestä on säädetty, koskee myös heidän asiamiestään tai edustajaansa.

38 §

Päätöksentekojärjestys

Rahaston päätökseksi tulee, jollei säännöissä ole toisin määrätty:

1) se mielipide, jonka puolesta yli puolet annetuista äänistä on annettu;

2) äänten mennessä tasan se mielipide, jota kokouksen puheenjohtaja ilmoittaa kannattavansa tai, jos päätös tehdään erillisissä äänestystilaisuuksissa, arvalla ratkaistava tulos; sekä

3) sääntöjen muuttamista tai rahaston purkamista koskevassa asiassa se mielipide, jota on kannattanut vähintään kaksi kolmasosaa äänestyksessä annetuista äänistä.

39 §

Vaalien toimittaminen

Säännöissä on määrättävä, noudatetaanko suhteellista vai enemmistövaalitapaa ja miten vaalien tulokset määräytyvät sekä miten vaalit toimitetaan. Kaikille vaalissa äänioikeutetuille on turvattava oikeus osallistua ehdokkaitten asettamiseen vaalia varten.

Jos henkilöstörahastossa on valtuutetut, voidaan säännöissä määrätä, että valtuutettujen paikat tai osa niistä on jaettava rahaston jäsenten tai näiden muodostamien ryhmien kesken säännöissä mainituilla perusteilla. Tällöin voidaan myös määrätä, että valtuutetut on valittava asianomaisten jäsenten tai ryhmien asettamista ehdokkaista. Jos joku on laiminlyönyt ehdokkaitten asettamisen, voidaan valtuutetut valita muiden asettamista ehdokkaista. Sellaisille äänioikeutetuille, jotka edustavat vähintään kymmenettä osaa jäsenten yhteenlasketusta äänimäärästä, on kuitenkin aina turvattava oikeus asettaa ehdokkaita.

40 §

Pöytäkirjan laatiminen

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

Jos on järjestetty erillinen äänestystilaisuus, on rahaston hallituksen huolehdittava siitä, että äänestysmenettelystä, äänten laskennasta

ja sen tuloksesta laaditaan päivätty ja hallituksen puheenjohtajan allekirjoittama pöytäkirja.

Rahaston jäsenellä on oikeus pyynnöstä saada pöytäkirjat nähtäväkseen ja korvattuaan rahaston kulut jäljennös tai ote niistä.

41 §

Päätöksen moitteenvараisuus

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

Kanne on pantava vireille kolmen kuukauden kuluessa päätöksen tekemisestä tai, jos päätös on tehty erillisessä äänestystilaisuudessa, kolmen kuukauden kuluessa siitä kun päätöstä koskeva pöytäkirja on päivätty. Jollei kannetta nosteta määräajassa, on päätöstä pidettävä pätevänä.

Jos rahaston hallitus on nostanut kanteen, rahaston kokous on viipymättä kutsuttava koolle valitsemaan edustaja vastaamaan rahaston puolesta.

42 §

Päätöksen mitättömyys

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

Mitätön on myös päätös, joka vähentää rahaston jäsenen jo saavutettua sääntöjen mukaista taloudellista oikeutta taikka sisällöltään tai päätöksentekotavaltaan olennaisesti loukkaa jäsenten yhdenvertaisuutta.

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

43 §

Täytäntöönpanokielto

Kun kanne rahastoa vastaan on pantu vireille, tuomioistuin voi kieltää rahaston päätöksen täytäntöönpanon tai määrätä sen keskeytettäväksi. Tällainen kielto tai määräys voidaan myös peruuttaa.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuun tuomiois-

tuimen päätökseen ei saa erikseen hakea muutoista.

6 luku

Henkilöstörahaston hallinto

44 §

Hallitus

Rahastolla on oltava hallitus, johon kuuluu vähintään kolme jäsentä. Säännöissä voidaan määrätä, että hallituksen jäsenille valitaan varajäsenet. Varajäsenen on vastaavasti sovellettava, mitä hallituksen jäsenestä on säädetty.

Hallituksen jäsenen tulee olla rahaston jäsen tai yrityksen johtoon kuuluva henkilö. Hänen tulee olla Suomessa asuva Suomen tai muun pohjoismaan kansalainen, jolle työministeriö myönnä poikkeusta. Vajaavaltainen tai konkurssissa oleva tai liiketoimintakieltoon asetettu ei voi olla hallituksen jäsenenä.

45 §

Hallituksen tehtävät

Hallituksen on lain ja henkilöstörahaston sääntöjen sekä rahaston kokouksen päätösten mukaan hoidettava huolellisesti rahaston asioita. Hallitus edustaa henkilöstörahastoa.

Hallituksen on erityisesti huolehdittava henkilöstörahaston hallinnon ja varainhoidon asianmukaisesta järjestämisestä sekä siitä, että rahaston varat sijoitetaan siten kuin 4 luvussa säädetään. Rahaston omaisuuden luovuttamisesta konkurssiin päättää hallitus.

Hallituksen on kunkin arvonnäärityspäivän jälkeen viipymättä laadittava 25 §:ssä tarkoitettujen laskelmat säännöissä määrättyin perustein.

46 §

Nimenkirjoittajat

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

Vajaavaltainen, liiketoimintakieltoon asetettu tai konkurssissa oleva ei voi edustaa rahastoa eikä toimia sen nimenkirjoittajana. Oikeutta rahaston nimen kirjoittamiseen voidaan säännöissä rajoittaa niin, että kahdella tai useammalla henkilöllä on vain yhdessä oikeus

kirjoittaa rahaston nimi. Muuta rajoitusta ei saa merkitä henkilöstörahastorekisteriin.

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

7 luku

Tilinpäätös ja tilintarkastus

47 §

Tilinpäätös

Kultakin tilikaudelta tulee hallituksen laatia tilinpäätös, joka käsittää tuloslaskelman, taseen ja toimintakertomuksen. Henkilöstörahaston kirjanpitovelvollisuudesta ja tilinpäätöksestä on voimassa, mitä kirjanpitolaissa (655/73) on säädetty. Jos hallituksen jäsen on esittänyt eriävän mielipiteen tilinpäätöksestä, on tätä koskeva lausuma liitettävä siihen hänen vaatimuksestaan.

Toimintakertomus on laadittava hyvän kirjanpitotavan mukaisesti ja siinä on annettava tietoja sellaisista henkilöstörahaston tilan ja sen toiminnan arvostelemista varten tärkeistä seikoista, joista ei ole tehtävä selkoa tuloslaskelmassa tai taseessa, sekä rahaston kannalta olennaisista tapahtumista, vaikka ne olisivat sattuneet tilikauden päätyttyäkin. Toimintakertomuksessa on tehtävä ehdotus rahaston ylijäämää tai alijäämää koskeviksi toimenpiteiksi.

Edellä 1 momentissa mainitut asiakirjat on annettava tilintarkastajille vähintään kuukautta ennen tilinpäätöksen käsittelevää rahaston kokousta.

48 §

Tilintarkastaja

Henkilöstörahastolla on oltava vähintään yksi tilintarkastaja sen mukaan kuin rahaston säännöissä määrätään. Jos rahastolle on valittu vain yksi tilintarkastaja eikä tämä ole 3 momentissa tarkoitettu yhteisö, on valittava ainakin yksi varatilintarkastaja.

Vähintään yhden tilintarkastajan tulee olla Suomessa asuva Suomen kansalainen tai 3 momentissa tarkoitettu yhteisö. Vajaavaltainen taikka konkurssissa tai liiketoimintakiellossa oleva ei saa olla tilintarkastajana.

Tilintarkastajalla tulee olla sellainen kirjanpidon ja taloudellisten asiain tuntemus, joka rahaston toimintaan katsoen on tarpeen tehtävän suorittamiseksi. Vähintään yhden tilintarkastajan ja tämän varamiehen tulee olla Keskuskauppakamarin tai kauppakamarin hyväksymä tilintarkastaja tai tilintarkastusyhteisö. Tilintarkastajaksi valitun tilintarkastusyhteisön on ilmoitettava rahaston hallitukselle, kenellä Keskuskauppakamarin tai kauppakamarin hyväksymällä tilintarkastajalla on päävastuu tilintarkastuksen toimittamisesta. Häneen on sovellettava 49 §:n säännöksiä.

49 §

Tilintarkastajan esteellisyys

Tilintarkastajana ei saa olla:

1) henkilöstörahaston hallituksen jäsen taikka se, jonka tehtävänä on rahaston kirjanpidon tai varojen hoito taikka hoidon valvonta;

2) se, joka on rahaston palveluksessa taikka muutoin alistus- tai riippuvuussuhteessa rahastoon tai 1 kohdassa mainittuun henkilöön; eikä

3) edellä 1 kohdassa mainitun henkilön avio puoliso, veli tai sisar taikka se, joka on häneen suoraan ylenevässä tai alenevassa sukulais- tai lankoussuhteessa, tahi sellaisessa lankoussuhteessa, että toinen heistä on naimisissa toisen veljen tai sisaren kanssa.

50 §

Tilintarkastus

Tilintarkastajan tulee hyvän tilintarkastustavan edellyttämässä laajuudessa tarkastaa tilinpäätös ja kirjanpito sekä henkilöstörahaston hallinto.

Tilintarkastajan tulee noudattaa rahaston kokouksen erityisiä ohjeita, mikäli ne eivät ole ristiriidassa lain tai rahaston sääntöjen taikka hyvän tilintarkastustavan kanssa.

Henkilöstörahaston hallituksen on varattava tilintarkastajalle tilaisuus toimittaa tarkastus siinä laajuudessa kuin tämä katsoo tarpeelliseksi sekä annettava sellaista selvitystä ja apua, jota tilintarkastaja pyytää.

Kun tilintarkastus on suoritettu, tilintarkastajan tulee tehdä siitä tilinpäätökseen merkin-
tää, jossa viitataan tilintarkastuskertomukseen. Jos tilintarkastaja katsoo, ettei tuloslaskelmaa tai tasetta ole vahvistettava, on hänen tehtävä siitäkin merkintä.

51 §

Tilintarkastuskertomus

Tilintarkastajan on kultakin tilikaudelta annettava rahaston kokoukselle tilintarkastuskertomus. Kertomus on annettava henkilöstörahaston hallitukselle viimeistään kaksi viikkoa ennen rahaston kokousta.

Tilintarkastuskertomuksen tulee sisältää lausunto siitä, onko tilinpäätös laadittu voimassa olevien säännösten mukaisesti sekä lausuma siitä, onko rahaston varat sijoitettu 20 §:ssä edellytetyllä tavalla.

Tilintarkastuskertomukseen on liitettävä yrityksen tilintarkastajien lausunto siitä, onko voittopalkkioerä suoritettu yrityksen päättämän määräytymisperusteen mukaan. Mikäli rahasto on sijoittanut varojaan yritykseen oman pääoman ehdoin eikä näillä varoilla ole markkina-arvon perusteella todettavaa käypää arvoa, kertomukseen on liitettävä yrityksen tilintarkastajien lausunto siitä, onko nämä sijoitukset asianmukaisesti arvostettu.

Jollei tilinpäätöksessä ole annettu lain edellyttämiä tietoja, tilintarkastajan tulee mainita siitä ja, jos se käy päinsä, antaa kertomuksessaan nämä tiedot. Tilintarkastajalla on muutoinkin oikeus antaa kertomuksessaan tietoja, joiden saattamista rahaston jäsenten tietoon hän pitää tarpeellisenä.

Jos tilintarkastuksessa havaitaan, että rahaston hallituksen jäsen tai toimihenkilö on syylistynyt tekoon tai laiminlyöntiin, josta saattaa seurata vahingonkorvausvelvollisuus rahastoa kohtaan, taikka muutoin rikkonut tätä lakia tai rahaston sääntöjä, on kertomuksessa tehtävä siitä muistutus. Kertomuksessa tulee olla myös vastuuvapautta koskeva lausunto.

Tilintarkastuskertomuksen tulee aina sisältää erityinen lausuma tuloslaskelman ja taseen vahvistamisesta sekä toimintakertomukseen sisältyvästä ehdotuksesta henkilöstörahaston ylitai alijäämää koskeviksi toimenpiteiksi.

8 luku

Vahingonkorvaus

52 §

Vahingonkorvausvelvollisuus

Henkilöstörahaston hallituksen jäsen ja toimihenkilö on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka hän toimessaan tahallaan tai tuot-

tamuksesta on aiheuttanut rahastolle. Sama koskee tätä lakia tai rahaston sääntöjä rikkomalla muulle aiheutettua vahinkoa.

Tilintarkastaja on korvausvelvollinen 1 momentissa säädettyjen perusteiden mukaisesti. Hän vastaa myös vahingosta, jonka hänen apulaisensa tahallisesti tai tuottamuksellisesti on aiheuttanut. Jos tilintarkastajana on tilintarkastusyhteisö, vastaavat vahingosta yhteisö sekä se, jolla on päävastuu tilintarkastuksen toimittamisesta.

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

Vahingonkorvauksen sovittelusta ja vastuun jakautumisesta, kun vahingonkorvausvelvollisia on useampia, on voimassa, mitä vahingonkorvauslain (412/74) 2 ja 6 luvussa on säädetty.

Rahaston työntekijän vahingonkorvausvelvollisuudesta on voimassa, mitä siitä on erikseen säädetty.

9 luku

Henkilöstörahasto yritysjärjestelyissä

53 §

Päätös rahasto-osuuksien siirtämisestä

Jos yrityksen toiminta tai osa siitä siirretään harjoitettavaksi toisessa yrityksessä (*vastaanottava yritys*), jossa on tai johon aiotaan perustaa henkilöstörahasto, voivat yrityksestä toiseen siirtyvät henkilöt päättää, että heidän rahasto-osuutensa siirretään toisen yrityksen henkilöstörahastoon tai uuteen perustettavaan rahastoon. Mitä tässä on säädetty yrityksestä, sovelletaan vastaavasti tulosityksikköön. Säännöksiä voidaan soveltaa myös, milloin konserniin kuuluva yritys lakkaa olemasta konsernin osa, jos konsernissa on useammalle yritykselle yhteinen henkilöstörahasto, sekä milloin yritys, jossa on henkilöstörahasto, tulee konsernin osaksi.

Jos rahasto-osuudet siirretään perustettavaan rahastoon, on soveltuvin osin noudatettava mitä 2 luvussa on säädetty. Milloin rahastoon tulisi sitä perustettaessa jäseniksi myös muita kuin 1 momentissa tarkoitettuja henkilöitä, edellyttää rahasto-osuuksien siirtäminen

perustettavalle rahastolle lisäksi, että siirtoa siitä järjestetyssä äänestyksessä kannattaa vähintään kaksi kolmasosaa siirtyvien henkilöiden antamista äänistä.

Jos rahasto-osuudet siirretään vastaanottavan yrityksen olemassa olevaan rahastoon, on tämän rahaston hallituksen sekä yritykseen siirtyvien henkilöiden edustajien laadittava ehdotus siirron ehdoista ja siirtyvien henkilöiden oikeuksista rahastossa. Päätös siirrosta on pätevä vain, jos asiasta äänestettäessä vähintään kaksi kolmasosaa siirtyvien henkilöiden antamista äänistä on kannattanut ehdotusta ja vastaanottavan yrityksen rahaston kokous on hyväksynyt ehdotuksen siinä järjestyksessä kuin sääntöjen muuttamisesta on säädetty tai määrätty.

54 §

Varojen siirtäminen

Kun 53 §:ssä säädettyt päätökset on tehty, tulee rahastojen hallitusten huolehtia siitä, että vastaanottavalle rahastolle siirretään siirtyvien jäsenten rahasto-osuudet, jolloin on vastaavasti sovellettava, mitä osuuksien suorittamisesta on 27 ja 28 §:ssä säädetty. Samalla on siirrettävä siirtyvien jäsenten osuuksia vastaava osuus muuhun rahastopääomaan kuuluvista varoista, jollei näiden varojen osalta ole rahaston purkautumisen varalta muuta määrätty. Jollei velkojen kanssa muuta sovita, on rahaston velat maksettava tai niistä asetettava velkojan hyväksymä vakuus ennen kuin varat saadaan siirtää rahastosta.

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

10 luku

Henkilöstörahaston purkaminen

55 §

Purkamisperusteet

Henkilöstörahasto on purettava:

1) kun yritys on purkautunut tai katsotaan

purkautuneeksi taikka asetettu konkurssiin;

2) kun henkilöstörahassto ei täytä tässä laissa asetettuja vaatimuksia eikä asiantila ole korjaantunut työministeriön asettamassa määräajassa, joka voi olla enintään kolme vuotta; sekä

3) kun henkilöstörahasston kokous muutoin on päättänyt rahaston purkamisesta.

Jollei rahaston kokous ole tehnyt päätöstä rahaston purkamisesta 1 momentin 1 ja 2 kohdassa mainituissa tapauksissa, voi työministeriö päättää rahaston purkamisesta.

Päätös purkamisesta on ilmoitettava työministeriölle henkilöstörahasstorekisteriin merkittäväksi.

56 §

Selvityksen toimittajat

Kun päätös purkamisesta on tehty, hallituksen on huolehdittava selvitystoimista, jollei rahaston kokous ole muuta päättänyt tai työministeriö katso yhden tai useamman selvitysmiehen määräämistä tarpeelliseksi. Selvitysmiehiin on vastaavasti sovellettava, mitä hallituksesta ja sen jäsenistä on säädetty.

57 §

Selvitysmenettely

Selvityksessä tulee rahaston varat muuttaa rahaksi niin pian kuin se rahaston jäsenten etua loukkaamatta on mahdollista, maksaa rahaston velat sekä menetellä muuhun kuin jäsenosuuspääomaan kuuluvien pääomaerien kanssa siten kuin niistä on purkautumisen varalta sovittu. Rahaston tuntemattomille velkojille on pyydettävä julkinen haaste, jollei se ole ilmeisen tarpeetonta.

58 §

Varojen jako

Sen jälkeen kun kaikki selvitystoimet on tehty, tulee selvitystoimista huolehtineiden tehdä ehdotus henkilöstörahasston varojen jakamiseksi jäsenten kesken ja laatia kertomus selvitystoimista sekä kutsuttava rahaston kokous koolle.

Varat voidaan jakaa jäsenille jakoehdotuksen tultua kokouksessa hyväksytyksi. Muita kuin jäsenosuuspääomaa vastaavia varoja koskeva jakoehdotus katsotaan hyväksytyksi vain, jos sitä on kokouksessa kannattanut vähintään

kaksi kolmasosaa äänestyksessä annetuista äänistä. Varojen jakoa ei saa suorittaa ennen kuin kaksi vuotta on kulunut siitä, kun rahaston kokous on tehnyt päätöksen purkautumisesta, paitsi milloin purkautuminen tapahtuu 55 §:n 1 momentin 1 kohdan nojalla. Henkilöstörahassto katsotaan purkautuneeksi, kun kaikki rahaston varat on jaettu. Purkautumisesta on selvitysmiesten tai hallituksen annettava ilmoitus työministeriölle henkilöstörahasstorekisteriin tehtävää merkintää varten.

11 luku

Henkilöstörahasston valvonta

59 §

Valvonta

Työministeriön on valvottava, että henkilöstörahasston toiminta ja hallinto ovat lain ja rahaston sääntöjen mukaiset.

Henkilöstörahasston tulee kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä toimittaa ministeriölle oikeaksi todistetut jäljennökset tulolaskelmasta ja taseesta liitteineen, tase-erittelystä sekä toiminta- ja tilintarkastuskertomuksista. Henkilöstörahasston on tarvittaessa annettava ministeriölle toiminnastaan muitakin valvontaa varten tarvittavia selvityksiä.

Ministeriöllä on, milloin siihen on syytä, oikeus toimittaa henkilöstörahasston kirjanpidon ja hallinnon tarkastus ja muullakin tavalla tarkastaa rahaston toimintaa. Rahaston tilintarkastaja on ministeriön pyynnöstä velvollinen antamaan ministeriölle tietoja sellaisista rahaston ja, 51 §:n 3 momentissa mainituissa tapauksissa, yrityksen asioista, jotka hän tehtävänsä suorittaessaan on saanut tietoonsa.

60 §

Valvontakeinot

Milloin työministeriö havaitsee henkilöstörahasston menetelleen lain tai sääntöjen vastaisesti taikka laiminlyöneen tässä laissa säädetty velvollisuutensa, ministeriö voi määrätä rahaston hallituksen ryhtymään toimiin oikaisun aikaansaamiseksi tai kieltää virheellisen päätöksen täytäntöönpanon. Ministeriö voi pyytää rahaston kotipaikan lääninhallitusta asettamaan määräyksen tai kiellon tehosteeksi uhkasakon rahaston hallituksen jäsenille. Uhkasakon määrää maksettavaksi lääninhallitus.

12 luku

Erinäisiä säännöksiä

61 §

Salassapitovelvollisuus

Joka tässä laissa tarkoitettuja tehtäviä suorittaessaan tai henkilöstörahaston toimielimen jäsenenä tai varajäsenenä tai toimihenkilönä on saanut tietää henkilöstörahaston tai sen jäsenen taikka yrityksen taloudellista asemaa tai yksityistä olosuhdetta koskevan julkistamattoman seikan taikka liike- tai ammattisalaisuuden, ei saa sitä ilmaista tai muuten paljastaa eikä käyttää hyväksi, mikäli sitä ei ole säädetty tai asianmukaisessa järjestyksessä määrätty ilmaistaivaksi tai ellei se, jonka hyväksi vaitiolovelvollisuus on säädetty, anna suostumustaan sen ilmaisemiseen.

Joka rikkoo 1 momentissa säädetyn vaitiolovelvollisuuden, on tuomittava *henkilöstörahas-*
tolaissa säädetyn salassapitovelvollisuuden rik-
komisesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Virallinen syyttäjä ei saa nostaa syytettä 2 momentissa tarkoitettusta rikoksesta, jos sillä

on loukattu vain yksityistä etua, jollei se, jonka hyväksi vaitiolovelvollisuus on säädetty, ole ilmoittanut rikosta syytteeseen pantavaksi.

62 §

Tarkemmat säännökset ja määräykset

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta annetaan tarvittaessa asetuksella.

Kirjanpitolautakunta antaa tarkempia määräyksiä ja ohjeita henkilöstörahaston tilinpäätöksestä sekä siitä miten kirjanpitolakia on sovellettava henkilöstörahaston tilinpäätökseen ja sen laatimiseen. Kirjanpitolautakunnan on annettava työministeriölle toimivaltaansa kuuluvissa asioissa lausuntoja, joita ministeriö tarvitsee tämän lain mukaista rahastojen toiminnan valvontaa varten.

63 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 19 .

2.

Laki**osakeyhtiölain 12 luvun 7 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti lisätään osakeyhtiölain 12 luvun 7 §:ään, sellaisena kuin se on 3 päivänä huhtikuuta 1981 annetussa laissa (248/81), uusi näin kuuluva 6 momentti:

12 luku

Voitonjako ja yhtiön varojen muu käyttö

sellaisen rahalainan antamiseen, josta on säädetty henkilöstörahasolain (/) 23 §:ssä.

7 §

— — — — —
Mitä tässä pykälässä on säädetty, ei sovelleta

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 19 .

Helsingissä 7 päivänä huhtikuuta 1989

Tasavallan Presidentti**MAUNO KOIVISTO**Oikeusministeri *Matti Louekoski*

