

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi henkilöstörahastolain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi henkilöstörahastolakia niin, että työnantaja velvoitetaan antamaan henkilöstörahastolle kaikki ne tiedot, joita tarvitaan rahaston hallinnointiin. Ehdotettu muutos on tarpeen sen

varmistamiseksi, ettei henkilöstörahastojen toiminnassa rikottaisi henkilörekisterilain säännöksiä.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan heti kun se on vahvistettu.

PERUSTELUT

1. Nykytila ja ehdotetut muutokset

Vuoden 1990 alussa voimaan tullut henkilöstörahastolaki (814/1989) loi lainsäädännölliset edellytykset yrityksiin perustettaville henkilöstörahastoille. Henkilöstörahasto on yrityksen henkilöstön perustama, omistama ja hallitsema rahasto. Henkilöstörahaston perustaminen edellyttää, että yritys on päättänyt ottaa käyttöön voittopalkkiojärjestelmän, jonka mukaan yritys suorittaa rahastolle voittopalkkioeria. Rahasto jakaa voittopalkkioerät jäsenten henkilökohtaisiin rahastosuuksiin, jotka ovat jäsenten nostettavissa henkilöstörahastolain ja rahaston sääntöjen mukaisten edellytysten täytyessä, aikaisin-
taan kuitenkin viiden vuoden kuluttua jäsenyyden alkamisesta. Rekisteröityjä henkilöstörahastoja on tällä hetkellä 41, ja niiden

piirissä on noin 93 000 työntekijää.

Rahaston perustaminen sekä sen hallinnointi edellyttävät, että rahasto saa tarvitsemansa jäseniä koskevat tiedot työnantajayritykseltä. Rahaston jäsenyys on pakollinen, eikä siitä voi kieltäytyä. Kaikki yrityksen työsuhteessa olevat työntekijät tulevat rahaston jäseniksi. Rahaston perustamiskokoukseen tulee henkilöstörahastolain 9 §:n mukaan kutsua tulevat jäsenet tai heidän valitsemansa valtuutetut tai muut edustajat. Näin ollen jo rahaston perustaminen edellyttää, että perustamisesta vastuussa olevat henkilöstöryhmien edustajat saavat työnantajalta tiedon jäseniksi tulevista työntekijöistä. Myös rahaston jäsenrekisterin ylläpitäminen edellyttää, että rahastolla on ajan tasalla olevat tiedot yrityksen työntekijöistä. Rahaston vastaanottamat voittopalkkioerät liitetään jäsenten rahasto-osuuksiin sen mukaan kuin

rahaston säännöissä on määrätty. Jollei säännöissä ole muuta määrätty, henkilöstörahas-
tolain 17 §:n mukaan puolet voittopalkkio-
erästä liitetään rahasto-osuuksiin jäsenen
kyseisen ajanjakson palkkaan tai ansion-
menetyksen korvaukseen oikeuttavan ajan ja
puolet heille kyseisenä ajanjaksona makset-
tujen palkkojen ja ansionmenetykskorvausten
suhteessa. Rahasto ei pysty suorittamaan
voittopalkkioerän jakoa jäsenosuuksiin, ellei
se saa työnantajalta työntekijäkohtaisia tie-
toja tehdyistä työtunneista ja maksetuista
palkoista.

Tietosuojavaluuttutettu on 30 päivänä tam-
mikuuta 1997 antamassaan lausunnossa kat-
sonut, että yritys, jonka yhteyteen henkilös-
törahasho on perustettu, voi henkilörekisteri-
lain (471/1987) 18 §:n mukaisesti luovuttaa
tunnistettavissa olevien työntekijöiden palk-
katietoja henkilöstörahashoollen vain asian-
omaisen työntekijän henkilökohtaisella suos-
tumuksella tai toimeksiannosta. Tie-
tosuojavaluuttutettu on perustellut kannanotto-
aan muun muassa sillä, että rekisteröity hen-
kilöstörahasho on itsenäinen, yrityksestä eril-
linen oikeushenkilö, minkä vuoksi työnteki-
jöiden palkkatietojen siirtämistä ei voida
tarkastella tietojen käyttämisenä rekisterinpi-
tjän omassa toiminnassa, vaan sovelletta-
vaksi tulevat tietojen luovuttamista koskevat
säännökset. Koska tietojen luovuttamisesta
ei henkilöstörahashojen osalta ole erikseen
säädetty, tulee luovuttamiseen tietosuoja-
valuuttutetun mukaan soveltaa henkilörekisteri-
lakia yleislakina.

Tietosuojavaluuttutetun lausuntoa tulkiten
kaikki rahastoyritykset toimivat tällä hetkellä
henkilörekisterilain vastaisesti, kun ne luov-
uttavat työntekijöidensä palkka- ja muita
henkilötietoja rahastolle ilman työntekijöiden
suostumusta tai toimeksiantoa. Ottaen huo-
mioon, että rahastojen piirissä on noin
93 000 jäsentä ja että suurimman rahaston
jäsenmäärä on yli 11 000, ei ole ajateltavis-
sa, että rahastot velvoitettaisiin hankkimaan
jokaisen jäsenen henkilökohtainen suostumus
tietojen luovuttamiseen. Tämänkin jälkeen
ongelmia tulisi niistä jäsenistä, jotka eivät
suostuisi tietojensa luovuttamiseen. Henki-
löstörahasholaki edellyttää, että voittopalk-
kioerän jaon jäsenen rahasto-osuuksiin tulee
olla tasapuolinen. Rahaston hallitus saattaisi
toimia lainvastaisesti, jos se siirtäisi tietojen-
sa luovuttamisen kieltäneiden jäsenen osuu-

det voittopalkkioerään rahaston yhteispää-
omaan tai muiden jäsenten rahasto-osuu-
ksiin.

Jotta rahastojen ei tarvitsisi hankkia jäsen-
tensä suostumusta ja jotta rahastoyritykset
eivät toimisi henkilörekisterilain vastaisesti
luovuttaessaan työntekijöitään koskevia tie-
toja rahastolle, ehdotetaan henkilöstörahasho-
lakiin lisättäväksi työnantajan tietojen-
antovelvollisuutta koskeva säännös. Henkilös-
törahasholain 12 lukuun ehdotetaan lisättä-
väksi uusi 60 a §, jonka mukaan työnantaja
olisi velvollinen antamaan henkilöstörahasho-
tolle kaikki ne tiedot, joita tarvitaan rahaston
perustamiseen, jäsenrekisterin ylläpitämi-
seen, rahasto-osuuksien laskentaan ja mak-
samiseen sekä rahaston muuhun hallinnoin-
tiin. Tietojenantovelvollisuus koskisi rahas-
ton piiriin kuuluvien työntekijöiden nimi-,
henkilötunnus- ja osoitetietoja, työsuhteiden
kestoa ja laatua, työaikaa ja tehtyjen työtun-
tien määrää, palkkoja ja muita vastaavanlai-
sia tietoja, joita rahasto tarvitsee pystyäkseen
hoitamaan asioitaan rahaston sääntöjen ja
henkilöstörahasholain edellyttämällä tavalla.
Jos työntekijöitä koskevien tietojen luovutta-
misesta aiheutuu yritykselle ylimääräisiä
kustannuksia, sillä olisi oikeus periä ne rah-
astolta.

Ehdotettu tietojenantovelvollisuus koskisi
myös voittopalkkioerän määräytymisperus-
teita ja niissä tapahtuneita muutoksia. Rahas-
ton hallitus tarvitsee tarkat tiedot voittopalk-
kioerän määräytymisperusteista, jotta se voi-
si valvoa, että voittopalkkioerä suoritetaan
rahastolle päätettyjen määräytymisperusteiden
mukaisesti. Rahaston on henkilöstörahasho-
holain 13 §:n 3 momentin mukaan ilmoit-
ettava työministeriölle voittopalkkioerän
määräytymisperusteista ja niiden muutoksista.
Myös tämän velvollisuuden täyttäminen
edellyttää, että rahaston hallitus saa yrityk-
seltä voittopalkkioerän määräytymisperusteita
koskevat tiedot.

Henkilöstörahasholain 61 §:n 1 momentissa
säädetty salassapitovelvollisuus koskisi myös
niitä tietoja, jotka työnantaja ehdotetun uu-
den säännöksen mukaan olisi velvollinen
rahastolle luovuttamaan. Salassapitovelvolli-
suuden piiriin kuuluvat rahaston toimielinten
jäsenet ja muuten rahaston puolesta toimivat
henkilöt eivät saa ilmaista tai muuten paljas-
taa rahastoa tai sen jäsentä taikka työnanta-
jayritystä koskevia salassapidettäviä tietoja.

2. Esityksen vaikutukset

Esityksellä ei ole valtiontaloudellisia vaikutuksia. Esityksen vaikutukset liittyvät siihen, ettei henkilöstörahasolain täytäntöönpanossa enää voitaisi katsoa rikottavan henkilörekisterilain säännöksiä.

3. Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu virkatyönä työministeriössä. Esityksen johdosta on kuultu kes-

keisimpiä työmarkkinajärjestöjä. Myös tietosuojavaltuutettu on antanut esityksestä lausunnon.

4. Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan heti kun se on hyväksytty ja vahvistettu.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnalle hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

henkilöstörahastolain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään 15 päivänä syyskuuta 1989 annettuun henkilöstörahastolakiin (814/1989) uusi 60 a § seuraavasti:

12 luku

Erinäisiä säännöksiä

60 a §

Tietojenantovelvollisuus

törahastolle kaikki ne tiedot, joita tarvitaan rahaston perustamiseen, jäsenrekisterin ylläpitämiseen, rahasto-osuuksien laskentaan ja maksamiseen sekä rahaston muuhun hallintointiin.

Yritys on velvollinen antamaan henkilös- Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199

Helsingissä 7 päivänä toukokuuta 1997

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Ministeri *Antti Kalliomäki*