

EDUSKUNNAN VASTAUS 132/2010 vp

Hallituksen esitys henkilöstörahasolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Asia

Hallitus on antanut eduskunnalle esityksensä henkilöstörahasolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 44/2010 vp).

Valiokuntakäsittely

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on antanut asiasta mietinnön (TyVM 6/2010 vp).

Päätös

Eduskunta on hyväksynyt seuraavat lait:

Henkilöstörahasolaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on edistää koko henkilöstöä koskevien palkitsemisjärjestelmien käyttöä sekä siten parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä.

Lain tarkoituksena on myös parantaa työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaa ja henkilöstön taloudellisia osallistumismahdollisuuksia.

2 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *henkilöstörahasolla* henkilöstön omistamaa ja hallitsemaa rahastoa, jonka tarkoituksena on yrityksen sille suorittamien tulos- tai

voittopalkkioerien ja muiden tämän lain mukaisien varojen hallinta;

2) *henkilöstörahasoerällä* rahasuoritusta, jonka enimmäismäärä määräytyy yhdenmukaisien periaatteiden mukaan sekä sellaisen kaikkia rahastoon kuuluvia jäseniä koskevan tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän mukaan, joka on otettu käyttöön henkilöstörahason piiriin kuuluvissa yrityksissä ja tulosityksiköissä;

3) *henkilöstörahasoerän lisäosalla* rahasuoritusta, josta kukin henkilöstörahason piiriin kuuluva yritys tai tulosityksikkö voi päättää erikseen ja joka koskee päätöksen tehneessä yrityksessä tai tulosityksikössä määrättyä osaa koko henkilöstöstä ja jonka enimmäismäärä voi olla vuodessa enintään lisäosaa saavien jäsenten kuukauden palkkasumma tai kunkin jäsenen kuukauden palkka;

4) *henkilöstöryhmän edustajalla* yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoi-

minnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitettuja henkilöstön edustajia.

3 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan yrityksen tai valtion viraston taikka kunnan henkilöstön perustamaan Suomessa toimivaan henkilöstörahastoon ja:

1) suomalaiseen yritykseen tai sen tulosityksikköön taikka sen ulkomaiseen tytäryritykseen;

2) ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröityyn sivuliikkeeseen;

3) valtion virastoon ja laitokseen tai sen tulosityksikköön;

4) valtion liikelaitoksista annetussa laissa (1185/2002) tarkoitettuun liikelaitokseen tai sen tulosityksikköön;

5) kuntaan ja kuntayhtymään tai sen tulosityksikköön;

6) Kansaneläkelaitokseen;

7) yliopistolaissa (558/2009) tarkoitettuun yliopistoon.

Yrityksellä tarkoitetaan yhteisöä, säätiötä tai luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi.

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä ja yrityksestä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan sekä valtion virastoon ja laitokseen, kuntaan ja kuntayhtymään, Kansaneläkelaitokseen sekä yliopistoon, jollei toisin säädetä.

4 §

Lain soveltaminen konsernissa

Tätä lakia sovelletaan myös samaan konserniin kuuluvaan kahteen tai useampaan yritykseen ja niiden henkilöstöjen perustamaan yhteiseen henkilöstörahastoon. Konsernin henkilöstörahastoon voi kuulua myös samaan konserniin kuuluvan ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen henkilöstö ja ulkomaisen

tytäryrityksen henkilöstö, jos sen emoyritys on suomalainen.

Lakia sovelletaan lisäksi kahteen tai useampaan valtion virastoon ja laitokseen taikka kuntaan ja kuntayhtymään ja niiden henkilöstöjen perustamaan yhteiseen henkilöstörahastoon.

5 §

Perustamisen edellytykset

Tässä laissa tarkoitettu henkilöstörahasto voidaan perustaa vain, jos yrityksen tai sen tulosityksikön työsuhteessa olevien henkilöiden määrä on säännöllisesti vähintään kymmenen ja yrityksen liikevaihto tai sitä vastaava tuotto on rahastoa perustettaessa vähintään tilintarkastuslain (459/2007) 4 §:n 2 momentin 2 kohdassa säädetyn määräinen.

6 §

Jäsenet

Henkilöstörahastoon kuuluu yrityksen koko henkilöstö, jollei 16 §:stä muuta johdu.

Henkilöstörahaston jäsen voi olla myös 54 §:ssä tarkoitettu samaan konserniin kuuluvan yrityksen työntekijä.

7 §

Oikeuskelpoisuus

Henkilöstörahasto tulee oikeuskelpoiseksi rekisteröimisellä. Rahasto on erillinen oikeushenkilö, joka voi hankkia oikeuksia ja tehdä sitoumuksia sekä olla asianosaisena tuomioistuimissa ja muussa viranomaisessa.

Henkilöstörahasto saa harjoittaa vain tässä laissa tarkoitettua toimintaa.

Henkilöstörahaston jäsenet eivät vastaa henkilökohtaisesti rahaston velvoitteista eikä jäsenyyteen saa liittää henkilökohtaisia velvoitteita.

2 luku

Henkilöstörahaston perustaminen ja rahastoon liittyvät yrityksen muut päätökset

8 §

Perustamismenettely

Henkilöstörahaston perustamisessa noudetaan jäljempänä tässä luvussa säädettyjä menettelytapoja:

- 1) neuvottelut henkilöstörahaston perustamisesta ja henkilöstörahastoeriä kerryttävästä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä;
- 2) yrityksen päätös 1 kohdassa tarkoitusta palkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta;
- 3) henkilöstörahaston perustamiskokous ja sääntöjen hyväksyminen;
- 4) ilmoitus henkilöstörahaston rekisteröimiseksi;
- 5) henkilöstörahaston rekisteröinti.

9 §

Neuvottelut perustamisesta sekä henkilöstörahastoerästä ja sen muutoksista

Henkilöstörahastoa suunniteltaessa yrityksen ja sen henkilöstön on käsiteltävä henkilöstörahaston perustamista sekä henkilöstörahastoeriä kerryttävää tulos- tai voittopalkkiojärjestelmää ja sen määräytymisperusteita yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa taikka työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa säädetyllä tavalla.

Jos 1 momentissa tarkoitetut lait eivät tule sovellettaviksi, momentissa mainittuja asioita on käsiteltävä muulla yrityksen ja sen henkilöstön sopimalla tavalla. Jos henkilöstörahaston jäseniksi on tulossa ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia työntekijöitä, yrityksen on noudatettava vastaavia asianomaisessa maassa käytössä olevia menettelytapoja tai henkilöstön vaikutusmahdollisuudet on muutoin turvattava.

Tässä pykälässä tarkoitettuja menettelytapoja on noudatettava myös henkilöstörahastoerän määräytymisperustetta muutettaessa.

10 §

Yrityksen päätökset

Yritys päättää henkilöstörahastoeriä kerryttävästä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta sekä henkilöstörahastoerän lisäosasta.

Henkilöstörahastoeriä kerryttävää tulos- tai voittopalkkiojärjestelmää on sovellettava viimeistään yrityksen toisena tilikautena henkilöstörahaston perustamisesta lukien.

Henkilöstörahastoerän määräytymisperusteista yrityksen on päätettävä viimeistään ennen sen ajanjakson alkua, jolta henkilöstörahastoerä suoritetaan. Erityisestä syystä yritys voi pidentää tätä aikaa enintään kolmella kuukaudella. Määräaikoja ei kuitenkaan sovelleta yrityksen tehdessä päätöstä henkilöstörahastoerän lisäosasta, sen perusteista tai kohdentumisesta.

11 §

Perustamiskokous

Henkilöstöryhmien edustajat laativat ehdotuksen henkilöstörahaston perustamisesta ja säännöistä sekä kutsuvat koolle henkilöstörahaston perustamiskokouksen kirjallisella kokouskutsulla tai muulla todistettavalla tavalla. Ehdotuksen laatijoiden on toimitettava kokouskutsu tuleville jäsenille tai heidän valitsemilleen edustajille vähintään viikko ennen kokousta.

Ennen henkilöstörahaston perustamista koskevaa päätöstä kokouksessa on hyväksyttävä henkilöstörahastolle säännöt.

Päätökset rahaston säännöistä ja sen perustamisesta voidaan hyväksyä, jos niitä on kannattanut vähintään kaksi kolmasosaa annetuista äänistä.

Perustamiskokouksessa henkilöstörahastolle on valittava hallitus ja tilintarkastajat, joista vähintään yhden on oltava Keskuskaupakamarin tai kaupakamarin taikka julkishallin-

non ja -talouden tilintarkastuslautakunnan hyväksymä tilintarkastaja tai tilintarkastusyhteisö. Jos rahastolle on valittu vain yksi tilintarkastaja eikä tämä ole tilintarkastusyhteisö, rahastolle on valittava ainakin yksi varatilintarkastaja.

12 §

Säännöt

Henkilöstörahaston säännöissä on vähintään mainittava:

- 1) henkilöstörahaston nimi;
- 2) yritys tai sen tulosityksikkö, jossa henkilöstörahasto toimii;
- 3) henkilöstörahaston kotipaikka;
- 4) periaatteet, joiden mukaan jäsenten osuudet henkilöstörahastoerään määräytyvät;
- 5) mahdollisuus maksaa rahastolle henkilöstörahastoerän lisäosaa;
- 6) rahasto-osuuden sidotun ja nostettavissa olevan osan määräytymisperusteet;
- 7) menettely rahasto-osuuksia nostettaessa;
- 8) milloin henkilöstörahaston kokous pidetään ja miten kutsu toimitetaan;
- 9) varsinaisessa kokouksessa käsiteltävät asiat;
- 10) hallituksen jäsenten, tilintarkastajien ja mahdollisten valtuutettujen lukumäärä tai sen määräytymistapa ja toimikausi;
- 11) valtuutettujen valintamenettely;
- 12) henkilöstörahaston tilikausi.

13 §

Rekisteröinti-ilmoitus

Ilmoitus henkilöstörahaston rekisteröimiseksi (*perusilmoitus*) on tehtävä kirjallisesti yhteistoiminta-asiamiehelle.

Perusilmoituksesta ja sen liitteistä on käytävä ilmi:

- 1) henkilöstörahaston säännöt;
- 2) henkilöstörahaston postiosoite ja muut yhteystiedot;
- 3) selvitys siitä, että rahaston perustamisessa on menetelty 9—11 §:ssä tarkoitetulla tavalla;

4) hallituksen jäsenten ja nimenkirjoittajien täydelliset nimet ja kotikunnat sekä mahdollinen nimenkirjoitusoikeutta koskeva rajoitus.

Henkilöstörahaston hallituksen puheenjohtajan on allekirjoitettava perusilmoitus ja vakuutettava, että siinä mainitut tiedot ovat oikeat.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä perusilmoituksen sisällöstä.

14 §

Rekisteröinti

Yhteistoiminta-asiamiehen on saatuaan perusilmoituksen rekisteröitävä henkilöstörahasto, jos rekisteröimiselle ei ole lakiin perustuvaa estettä.

Kun henkilöstörahasto on rekisteröity, liitetään sen nimeen rekisteröintiä osoittava lyhenne "hr". Henkilöstörahaston nimeen sovelletaan muutoin, mitä toiminimilaissa (128/1979) säädetään toiminimestä.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä henkilöstörahastorekisterin pitämisestä ja sisällöstä.

15 §

Rekisteröinnin oikeusvaikutukset

Vastuu henkilöstörahaston puolesta ennen sen rekisteröintiä tehdystä toimesta aiheutuneesta velvoitteesta siirtyy henkilöstörahastolle sen jälkeen, kun se on rekisteröity.

3 luku

Henkilöstörahaston jäsenyys

16 §

Jäsenyys

Henkilöstörahaston jäseniä ovat yrityksen työntekijät. Henkilöstörahaston säännöissä voidaan määrätä, että jäsenenä voi olla myös sellainen yrityksen toimitusjohtaja, joka ei ole työsuhteessa yritykseen.

Henkilöstörahaston säännöissä voidaan myös määrätä, että säännöissä tarkemmin määritellyt yrityksen johtoon kuuluvat henkilöt eivät ole rahaston jäseniä.

17 §

Jäsenyyden alkaminen

Henkilöstörahastoa perustettaessa säännöissä määriteltyjen henkilöiden jäsenyys alkaa sen perustamisesta.

Henkilöstörahaston perustamisen jälkeen yrityksen palvelukseen tulevien henkilöiden jäsenyys alkaa työsuhteen alkamisesta, jollei säännöissä muuta määrätä. Jäsenyyden on kuitenkin alettava viimeistään kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta.

18 §

Jäsenyyden päättyminen

Jäsenyys henkilöstörahastossa päättyy, kun jäsenen työsuhte on päätynyt ja henkilöstörahasto-osuudet on maksettu hänelle kokonaan.

4 luku

Päätösvalta henkilöstörahastossa

19 §

Henkilöstörahaston kokous

Henkilöstörahastossa päätösvaltaa käyttävät sen jäsenet rahaston kokouksessa, joka on pidettävä säännöissä määrätynä aikana.

Jokaisella jäsenellä on yksi ääni, jollei rahaston säännöissä määrätä, että jäsenen äänimäärä riippuu hänen rahasto-osuudestaan.

Henkilöstörahaston kokouksessa on päätettävä:

- 1) rahaston sääntöjen muuttamisesta;
- 2) äänestys- ja vaalijärjestyksestä;
- 3) hallituksen ja sen jäsenten sekä tilintarkastajien valitsemisesta ja erottamisesta;
- 4) tilinpäätöksen vahvistamisesta ja vastuuvapauden myöntämisestä;

5) yli- tai alijäämää koskevista toimenpiteistä;

6) rahaston purkamisesta;

7) muista sääntöjen mukaan rahaston kokouksessa käsiteltävistä asioista.

Henkilöstörahaston kokous on kutsuttava koolle siten kuin 11 §:n 1 momentissa säädetään ja rahaston säännöissä määrätään. Kokouksutussa on mainittava kokouksen aika ja paikka sekä ne 3 momentissa mainitut asiat, joita kokouksessa on tarkoitus käsitellä.

Henkilöstörahaston säännöissä voidaan määrätä, että kokoukseen voidaan säännöissä mainituin edellytyksin osallistua myös postitse taikka tietoliikenneyhteyden tai muun teknisen apuvälineen avulla kokouksen aikana tai ennen kokousta. Edellytyksenä on, että osallistumisoikeus ja ääntenlaskennan oikeellisuus on voitava selvittää tavallisessa rahaston kokouksessa noudatettaviin menettelytapoihin verrattavalla tavalla. Tällöin kokouksutussa on mainittava tässä momentissa tarkoitettua osallistumismahdollisuudesta, sen käyttämisen edellytyksistä, siihen liittyvistä jäsenen puhevallan käyttämisen mahdollisista rajoituksista sekä siinä noudatettavasta menettelystä.

Henkilöstörahaston jäsenellä on oikeus saada rahaston kokoukselle tämän lain nojalla kuuluva asia rahaston kokouksen käsiteltäväksi, jos hän vaatii sitä kirjallisesti hallitukselta niin hyvissä ajoin, että asia voidaan sisällyttää kokouksut-suun.

20 §

Henkilöstörahaston ylimääräinen kokous

Henkilöstörahaston on pidettävä ylimääräinen kokous, jos:

- 1) henkilöstörahaston kokous niin päättää;
- 2) rahaston hallitus katsoo siihen olevan aihetta;
- 3) vähintään kymmenen prosenttia rahaston jäsenistä tai henkilöstöryhmä, joka edustaa vähintään kymmentä prosenttia rahaston jäsenistä sitä kirjallisesti vaatii ilmoittamansa asian käsitelyä varten;
- 4) säännöissä niin määrätään;

5) tilintarkastaja vaatii sitä.

Henkilöstörahaston hallituksen on saatuaan 1 momentin 3 tai 5 kohdassa tarkoitetun vaatimuksen kutsuttava viipymättä kokous koolle.

21 §

Päätöksentekojärjestys

Henkilöstörahaston kokouksen päätökseksi tulee, jollei säännöissä toisin määrätä:

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

2) äänen mennessä tasan se mielipide, jota kokouksen puheenjohtaja kannattaa taikka arvalla ratkaistava tulos, jos päätös tehdään suljetulla lippuäänestyksellä tai erillisessä äänestystilaisuudessa.

Sääntöjen muuttamista tai rahaston purkamista koskevassa asiassa henkilöstörahaston päätökseksi tulee se mielipide, jota on kannattanut vähintään kaksi kolmasosaa annetuista äänistä.

22 §

Pöytäkirjan laatiminen

Henkilöstörahaston 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.

Henkilöstörahaston jäsenellä on oikeus pyynnöstä saada pöytäkirjat nähtäväkseen ja maksutta jäljennös tai ote niistä.

23 §

Vaalit

Säännöissä on määrättävä, miten vaalit toimitaan, noudatetaanko suhteellista vaalitapaa vai enemmistövaalitapaa ja miten vaalin tulos määräytyy.

Kaikille vaalissa äänioikeutetuille on turvattava oikeus osallistua ehdokkaiden asettamiseen vaalia varten.

24 §

Valtuutettuja koskevat säännökset

Jos henkilöstörahaston säännöissä määrätään, että päätösvaltaa rahastossa käyttävät jäsenten keskuudestaan valitsemat valtuutetut, rahaston säännöissä on määrättävä myös valtuutettujen tehtävistä.

Säännöissä voidaan määrätä, että valtuutettujen paikat tai osa niistä on jaettava rahaston jäsenten tai heidän edustamiensa henkilöstöryhmien kesken säännöissä mainituilla perusteilla. Tällöin on myös määrättävä, että valtuutetut on valittava asianomaisten jäsenten tai heidän edustamiensa henkilöstöryhmien asettamista ehdokkaista. Jos jokin henkilöstöryhmä ei aseta ehdokkaita, valtuutetut voidaan valita muiden asettamista ehdokkaista.

Jos äänioikeutetut yhdessä edustavat vähintään kymmentä prosenttia jäsenten yhteenlasketusta äänimäärästä, tällä tavalla muodostetulle työntekijäryhmälle on turvattava aina oikeus asettaa ehdokkaita. Valtuutettujen kokoukseen ja sen päätöksiin sovelletaan muutoin, mitä tässä laissa säädetään henkilöstörahaston kokouksesta ja päätöksistä.

25 §

Päätöksen moitteenvaroisuus

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

Kanne on pantava vireille kolmen kuukauden kuluessa päätöksen tekemisestä. Jollei kannetta nosteta määräajassa, päätöstä on pidettävä pätevänä.

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

26 §

Päätöksen mitättömyys

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

Päätös, joka vähentää henkilöstörahaston jäsenen jo saavutettua sääntöjen mukaista taloudellista oikeutta taikka sisällöltään tai päätöksentekotavaltaan olennaisesti loukkaa jäsenten yhdenvertaisuutta, on mitätön.

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

27 §

Täytäntöönpanokielto

Kun kanne henkilöstörahastoa vastaan on pantu vireille, tuomioistuin voi kieltää rahaston päätöksen täytäntöönpanon tai määrätä sen keskeytettäväksi. Tällainen kielto tai määräys voidaan myös peruuttaa. Kieltopäätökseen ei saa hakea erikseen muutosta valittamalla.

5 luku

Henkilöstörahaston hallinto sekä tilinpäätös ja tilintarkastus

28 §

Hallitus

Henkilöstörahastolla on oltava hallitus, johon kuuluu vähintään kolme jäsentä. Säännöissä voidaan määrätä, että hallituksen jäsenille valitaan varajäsenet. Varajäsenen sovelletaan, mitä hallituksen jäsenestä säädetään.

Hallituksen jäsenen tulee olla henkilöstörahaston jäsen tai yrityksen johtoon kuuluva henkilö. Vajaavaltainen, liiketoimintakieltoon määrätty tai konkurssissa oleva ei voi olla hallituksen jäsenenä.

29 §

Hallituksen tehtävät

Henkilöstörahaston hallitus edustaa rahastoa. Hallituksen on lain sekä rahaston sääntöjen ja kokouksen päätösten mukaan hoidettava huolellisesti rahaston asioita.

Hallituksen on erityisesti huolehdittava henkilöstörahaston hallinnon ja varainhoidon asianmukaisesta järjestämisestä sekä siitä, että rahaston varat sijoitetaan siten kuin 6 luvussa säädetään. Rahaston omaisuuden luovuttamisesta konkurssiin päättää hallitus.

Hallituksen on arvonmäärityspäivän jälkeen viipymättä laadittava 42 §:ssä tarkoitetut laskelmat säännöissä määrättyin perustein.

30 §

Nimenkirjoittajat

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

Vajaavaltainen, liiketoimintakieltoon määrätty tai konkurssissa oleva ei voi edustaa henkilöstörahastoa 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.

31 §

Muutosilmoitus

Henkilöstörahaston sääntöjen muuttamisesta sekä hallituksen jäsenten ja nimenkirjoittajan vaihtumisesta on tehtävä henkilöstörahastorekisteriin ilmoitus (*muutosilmoitus*), johon

sääntöjä muutettaessa on liitettävä muutetut säännöt. Ilmoituksen tekemisestä ja tarkastamisesta on voimassa, mitä 13 ja 14 §:ssä säädetään perusilmoituksesta.

Sääntöjen muutos tulee voimaan, 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 siihen ei voida vedota muuta kuin sitä vastaan, jolla näytetään olleen siitä tieto.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä muutosilmoituksen sisällystä.

32 §

Ilmoitus henkilöstörahasoerien määräytymisperusteista ja niiden muutoksista

Henkilöstörahasoston on ilmoitettava yhteistoiminta-asiamiehelle henkilöstörahasoerien määräytymisperusteista ja niiden muutoksista sekä henkilöstörahasoerien lisäosan määräytymisperusteista pian perusteista päättämisen jälkeen.

Jos henkilöstörahasoston jäseninä on 54 §:ssä tarkoitettuja jäseniä, rahaston on esitettävä selvitys, että rahastoon siirrettäväksi tarkoitettujen henkilöstörahasoerien ja sen lisäosan määräytymisperusteet ovat 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset.

33 §

Tilinpäätös

Henkilöstörahasoston kirjanpitovelvollisuudesta ja tilinpäätöksestä säädetään kirjanpitolaissa (1336/1997). Lisäksi rahaston hallituksen on laadittava kultakin rahaston tilikaudelta toimintakertomus. Jos hallituksen jäsen on esittänyt eriävän mielipiteen tilinpäätöksestä, tätä koskeva lausuma on liitettävä siihen hänen vaatimuksesta.

Toimintakertomuksessa on annettava tietoja sellaisista henkilöstörahasoston tilan ja sen toimin-

nan arvostelemista varten tärkeistä seikoista, joista ei ole tehtävä selkoa tuloslaskelmassa tai taseessa, sekä rahaston kannalta olennaisista tapahtumista, vaikka ne olisivat sattuneet tilikauden päätyttyä. Toimintakertomuksessa on tehtävä ehdotus rahaston ylijäämää tai alijäämää koskeviksi toimenpiteiksi.

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

34 §

Tilintarkastuskertomus

Henkilöstörahasoston tilintarkastuksesta säädetään tilintarkastuslaissa. Lisäksi tilintarkastukseen sovelletaan tämän luvun säännöksiä ja 11 §:ää. Tämän lisäksi tilintarkastuskertomuksen tulee sisältää lausuma siitä, onko rahaston varat sijoitettu 41 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

Tilintarkastuskertomukseen on liitettävä yrityksen tilintarkastajien lausunto siitä, onko henkilöstörahasoeria ja sen lisäosa suoritettu yrityksen päättämän määräytymisperusteen mukaan. Jos 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, ovatko nämä sijoitukset asianmukaisesti arvostetut.

6 luku

Henkilöstörahasoston pääoma ja rahastosuudet

35 §

Pääoman lajit

Henkilöstörahasoston oma pääoma käsittää jäsenosuuspääoman ja muun rahastopääoman. Rahastolla voi olla myös vierasta pääomaa siten kuin siitä 44 §:ssä säädetään.

Jäsenosuuspääomaan siirretään jäsenten rahasto-osuuksiin liitettävä pääoma ja arvon-

muutokset, jotka on tehty tämän pääoman sijoitukseen. Muuhun rahastopääomaan siirretään rahaston yhteispääoma ja rahaston lahjoitusvarat.

36 §

Rahasto-osuudet

Henkilöstörahaston vastaanottamat henkilöstörahastoerät liitetään jäsenten rahasto-osuuksiin sen mukaan kuin säännöissä määrätään. Jos yrityksen päättämä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän mukainen henkilöstörahastoerä tai sen lisäosa muodostuu henkilökohtaisista osuuksista, ne liitetään sellaisinaan kunkin jäsenen rahasto-osuuteen.

Jos yritys suorittaa henkilöstörahastolle tilikauden aikana useamman kerran henkilöstörahastoeriä tai niiden lisäosia eikä säännöissä muuta määrätä, rahaston kunkin tilikautena vastaanottamat erät jäävät henkilöstörahastoeriä ja sen lisäosia kartuttavasta tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä riippuen erilliseksi kokonaisuudeksi tai erillisiksi jäsenkohtaisiksi osuuksiksi 42 §:ssä tarkoitettuun arvonmäärityspäivään saakka. Jos rahastoerä on kokonaisuus, se jaetaan rahaston säännöissä määrättyllä tavalla jäsenten osuuksiin, jotka liitetään kunkin jäsenen rahasto-osuuteen arvonmäärityspäivän jälkeen. Henkilökohtaiset osuudet liitetään sellaisinaan jäsenten rahasto-osuuksiin arvonmäärityspäivän jälkeen.

Muuta kuin henkilöstörahastoeristä ja niiden lisäosista sekä rahaston ylijäämästä ja sijoitusten arvonmuutoksista kertynyttä pääomaa ei saa liittää jäsenten rahasto-osuuksiin.

37 §

Henkilöstörahastoeräosuuden maksaminen käteisenä

Jäsenellä on oikeus nostaa osuutensa henkilöstörahastoerästä tai sen lisäosasta käteisenä, jos asiasta on määräys yrityksen käyttöön ottamassa tulos- tai voittopalkkiojärjestelmässä. Kä-

teisenä nostettavan henkilöstörahastoeräosuuden määrä ennen ennakonpidätyksen toimittamista on yhdessä sen perusteella määräytyvien sosiaalivakuutusmaksujen kanssa jäsenen sääntöjen tai henkilökohtaisen osuuden mukaan määräytyvän henkilöstörahastoeräosuuden suuruinen.

Käteisenä nostettavan osuuden työnantaja maksaa suoraan jäsenelle. Jäsenen on ilmoitettava työnantajayritykselle henkilöstörahastoeräosuutensa ja sen lisäosan nostamisesta käteisenä yrityksen ilmoittamaan määräaikaan mennessä, kuitenkin ennen yrityksen sen tilikauden päättymistä, jolta rahastoerät määräytyvät.

Jäsenelle tulee ennen ilmoitukselle varatun määräajan päättymistä esittää selvitys, miten käteisnosto ja henkilöstörahaston kautta tapahtuva nosto eroavat verotuksellisesti ja palkkaperusteisesti määräytyvien etuuksien osalta toisistaan.

38 §

Palkkio-osuuden siirtäminen henkilöstörahastoon

Jos yritys päättää sen käytössä olleen tämän lain mukaisen henkilöstörahastoeriä kerryttävän tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän muuttamisesta käteiseksi palkkiojärjestelmäksi, henkilöstörahaston jäsenellä on oikeus siirtää rahastoon osuutensa siitä henkilöstörahastoerän ja sen lisäosan osasta, joka määräytyy tämän lain mukaisesti, jos asiasta on määräys yrityksen käyttöön ottamassa tulos- tai voittopalkkiojärjestelmässä. Jäsenen on ilmoitettava siirto-oikeutensa käyttämisestä työnantajayritykselleen tämän ilmoittamaan määräaikaan mennessä, kuitenkin ennen yrityksen sen tilikauden päättymistä, jolta rahastoerät määräytyvät.

Henkilöstörahastoon siirrettävissä olevan palkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yrityksen on päätettävä 10 §:n 3 momentissa säädetyssä määräajassa ja rahaston on ilmoitettava määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yhteistoiminta-asiamiehelle.

39 §

Yhteispääoma

Henkilöstörahaston säännöissä voidaan määrätä, että osa rahaston vastaanottamista henkilöstörahastoeristä ja rahaston ylijäämä tai sen osa voidaan siirtää rahaston yhteispääomaan, jota rahasto käyttää jäseniä yhteisesti hyödyttävään tarkoitukseen.

Jos jäsen käyttää hänelle kuuluvaa 37 §:ssä säädettyä oikeutta nostaa osuutensa henkilöstörahastoeraan tai sen lisäosaan käteisenä, rahaston säännöissä voidaan rajoittaa tällaisen jäsenen oikeutta käyttää hyväkseen yhteispääomalla hankittuja jäsenetuja.

40 §

Lahjoitusvarat

Henkilöstörahaston muuhun rahastopääomaan siirretään rahaston lahjoituksina ja testamentin perusteella saamat varat, joiden käytössä on noudatettava lahjakirjaan tai testamenttiin sisältyviä määräyksiä.

41 §

Sijoitusmuodot

Henkilöstörahaston on sijoitettava varansa:

1) varmalla ja tuloa tuottavalla tavalla; tai
2) siihen yritykseen, jonka palveluksessa sen jäsenet ovat, tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvaan yritykseen, joko oman pääoman ehdoin tai lainaehdoin.

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

Yhteispääomaan ja lahjoitusvaroihin ei sovelleta 1 ja 2 momenttia.

Henkilöstörahasto voi tehdä sopimuksen siitä, että se sijoittaa määräosan varoistaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettulla tavalla. Tällainen määräys voi sisältyä myös rahaston sääntöihin.

42 §

Arvonmääritys

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

Varat on arvonmäärityksessä arvostettava käypään arvoonsa.

43 §

Yli- ja alijäämä

Henkilöstörahaston jäsenosuuspääoman tuottama yli- tai alijäämä ja arvonmuutokset, jotka on tehty tämän pääoman sijoituksiin, on tilikausittain liitettävä jäsenten osuuksiin heillä tilikauden aikana keskimäärin olleiden rahasto-osuuksien arvojen suhteissa. Rahasto voi säännöissään määrätä, että yli- tai alijäämä ja arvonmuutokset liitetään jäsenten osuuksiin heillä tilikauden alkaessa olleiden rahasto-osuuksien arvojen suhteissa. Säännöissä voidaan myös määrätä, että ylijäämä tai sen osa maksetaan tilikausittain jäsenille tai liitetään rahaston yhteispääomaan.

Jäsenellä, jolle rahasto-osuus on maksettu työsuhteen päättymisen perusteella, ei ole oikeutta yli- tai alijäämään eikä arvonmuutoksiin rahasto-osuuden maksupäivän ja tilikauden päätöspäivän väliseltä ajalta.

Henkilöstörahaston muu kuin jäsenosuuspääoman tuottama alijäämä on tilikausittain katettava aikaisempien vuosien ylijäämällä, yhteispääomalla tai jäsenosuuspääomalla. Ylijäämän käytöstä päättää rahaston kokous.

44 §

Vieras pääoma

Henkilöstörahasto saa ottaa rahaston piiriin kuuluvalta 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 henkilöstörahasto saa ottaa vain maksuvalmius-

vaihteluittensa tasoittamiseksi ja perustamisvaiheen kulujen kattamiseksi.

45 §

Rahasto-osuuden nosto

Rahasto-osuus jakautuu sidottuun osaan ja nostettavissa olevaan osaan. Sidotusta osasta siirretään 42 §:ssä säädetyn arvonmäärityspäivän jälkeen vuosittain pääomaa nostettavissa olevaan osaan. Siirrettävän pääoman osuudesta määrätään henkilöstörahaston säännöissä ja se voi olla enintään 15 prosenttia sidotusta osasta.

Jäsenellä on oikeus saada nostettavissa oleva osa rahana viipymättä edellä tarkoitetun arvonmäärityspäivän jälkeen, siten kuin henkilöstörahaston säännöissä tarkemmin määrätään. Henkilöstörahaston säännöissä voidaan määrätä, että jäsenen niin halutessa ja säännöissä tarkemmin määrättävällä tavalla nostettavissa oleva osuus voidaan suorittaa työnantajayrityksen tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen osakkeilla, jotka on saatettu julkisen kaupankäynnin kohteeksi siten kuin arvopaperimarkkinalaisissa (495/1989) säädetään.

46 §

Selvitys rahasto-osuudesta

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

Henkilöstörahaston hallituksella on oikeus päättää rahasto-osuusselvityksen korvaamisesta jollakin muulla sopivaksi katsomallaan tiedotteella sellaisille jäsenille, joilla ei ole lainkaan rahasto-osuutta tai joiden rahasto-osuusmuutos on vähäinen ja joilla ei ole nostettavissa olevaa rahasto-osuutta.

Selvityksen saatuaan jäsen voi vaatia siihen oikaisua 14 päivän kuluessa henkilöstörahaston hallitukselta, jos hän katsoo selvityksen virheel-

liseksi. Rahaston hallituksen tulee viipymättä käsitellä oikaisuvaatimus ja antaa päätöksestä tieto jäsenelle.

47 §

Rahasto-osuuden suorittaminen työsuhteen päätyttyä

Riippumatta siitä, mitä säännöissä määrätään rahasto-osuuden nostamisesta, jäsenelle tai hänen oikeudenomistajilleen on suoritettava osuus neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonmäärityspäivästä luettuna siitä, kun jäsenen työsuhde on päättynyt.

Jäsenellä on aina halutessaan oikeus nostaa rahasto-osuutensa haluamansa suuruisissa erissä työsuhteen päättymistä seuraavina enintään neljänä vuosittaisena rahasto-osuuksien maksupäivänä, jos hänen työsuhteensa on päättynyt:

1) taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla;

2) työsopimuslain (55/2001) 5 luvun 7 §:n 1 momentin perusteella tai valtion virkamieslain (750/1994) 29 §:n 1 momentin taikka kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 32 §:n 1 momentin perusteella lomautuksen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään 90 päivää;

3) eläkkeelle siirtymisen johdosta.

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

48 §

Rahasto-osuusselvityksen toimittaminen ja osuuden suorittaminen ulkomaisessa tytäryrityksessä

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

sesta ja rahasto-osuuksien maksamisesta jäsenille.

49 §

Rahasto-osuuden suorittamisen lykkääminen

Sen estämättä, mitä 45 §:ssä säädetään, henkilöstörahaston hallituksella on oikeus, milloin rahaston riittävän maksuvalmiuden ylläpitäminen välttämättä vaatii, lykätä rahasto-osuuksien suorittamista osaksi tai kokonaan enintään kahdella vuodella. Lykkäyksen on kohdistuttava tasapuolisesti kaikkiin ilmoitettuihin osuuksien nostoihin.

Lykkäys ei voi koskea 47 §:n perusteella tahtuvia osuuksien nostoja.

50 §

Osuuden luovuttamattomuus ja ulosmittaus

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

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

Mitä 2 momentissa säädetään nostettavissa olevan osan ulosmittauksesta, sovelletaan myös 47 §:n mukaan suoritettavan rahasto-osuuden ja 58 §:ssä tarkoitetun jako-osuuden ulosmittaukseen.

Tämän lain nojalla jäsenelle tulevasta varoista saadaan ulosmitata yksi kolmasosa. Muilta osin osuuden ulosmittaukseen sovelletaan, mitä ulosottokaareissa (705/2007) säädetään palkan ulosmittauksesta. Rahasto-osuus kuuluu jäsenen konkurssipesään siltä osin kuin se voitaisiin tämän pykälän mukaan ulosmitata.

7 luku

Henkilöstörahasto eräissä yritysjärjestelyissä

51 §

Luvun soveltamisala

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan, kun työntekijän työsuhde siihen yritykseen tai tulosyksikköön, jossa on henkilöstörahasto, päättyy sen johdosta, että yrityksen tai sen tulosyksikön toiminta siirtyy liiketoiminnan luovutuksen, sulautumisen, jakautumisen tai muun vastaavan yritysjärjestelyn johdosta harjoitettavaksi toisessa yrityksessä (*vastaanottava yritys*):

1) jossa on henkilöstörahasto; tai

2) jossa on vuoden kuluessa toiminnan siirtämisestä käyty henkilöstörahaston perustamiseksi 9 §:ssä tarkoitetut neuvottelut rahaston perustamisesta ja tehty 10 §:ssä tarkoitetut yrityksen päätökset henkilöstörahastoeriä kerryttävästä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä.

Säännöksiä voidaan soveltaa myös, jos konserniin kuuluva yritys lakkaa olemasta konsernin osa ja konsernissa on useammalle yritykselle yhteinen henkilöstörahasto taikka jos yritys, jossa on henkilöstörahasto, tulee konsernin osaksi.

52 §

Päätös rahasto-osuuksien siirtämisestä

Jos rahasto-osuudet siirretään vastaanottavan yrityksen olemassa olevaan rahastoon, tämän henkilöstörahaston hallituksen sekä yritykseen siirtyvien henkilöiden edustajien on laadittava ehdotus siirron ehdoista ja siirtyvien henkilöiden oikeuksista rahastossa. Ehdotuksen hyväksyminen edellyttää, että vähintään kaksi kolmasosaa siirtyvien henkilöiden antamista äänistä on kannattanut siirtoa. Vastaanottavan yrityksen rahaston kokouksen on myös hyväksyttävä ehdotus siinä järjestyksessä kuin sääntöjen muuttamisesta säädetään tai säännöissä määrätään.

Jos rahastoon tulisi sitä perustettaessa jäseniksi myös muita kuin 1 momentissa tarkoitettuja henkilöitä, rahasto-osuuksien siirtäminen pe-

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

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

53 §

Varojen siirtäminen

Kun 52 §:ssä säädetty päätös on tehty, henkilöstörahastojen hallitusten on huolehdittava siitä, että vastaanottavalle rahastolle siirretään siirtyvien jäsenten rahasto-osuudet, jolloin vastaavasti on sovellettava, mitä osuuksien suorittamisesta säädetään 47 §:n 1 momentissa ja 49 §:ssä. Samalla on siirrettävä siirtyvien jäsenten osuuksia vastaava osuus muuhun rahastopääomaan kuuluvista varoista, jollei näiden varojen osalta ole rahaston purkautumisen varalta muuta määrätty. Ennen kuin varat saadaan siirtää rahastosta, rahaston velat on maksettava tai niistä on asetettava velkojan hyväksymä vakuus, jollei velkojien kanssa muuta sovita.

Jollei 52 §:n 3 momentista muuta johdu, niille siirtyville henkilöille, jotka ovat äänestyksessä vastustaneet rahasto-osuuksien siirtämistä, on suoritettava heidän rahasto-osuutensa siten kuin 47 §:n 1 momentissa säädetään. Vaatimus suorituksesta on esitettävä rahaston hallitukselle 30 päivän kuluessa siitä, kun ehdotus rahasto-osuuksien siirtämisestä on hyväksytty.

54 §

Oikeus säilyä rahaston jäsenenä konsernin sisäisissä yritysjärjestelyissä

Jos työntekijä, joka kuuluu konsernin piirissä toimivaan henkilöstörahastoon, siirtyy 51 §:ssä tarkoitetun yritysjärjestelyn johdosta saman konsernin piirissä toimivaan yritykseen tai tulosyksikköön, jossa ei ole rahastoa tai jonne ei perusteta tässä luvussa tarkoitetulla tavalla rahastoa, työntekijä voi säilyttää jäsenyytensä rahastossa. Jäsenyyden säilyttämisen edellytyksenä on, että työntekijä kuuluu edelleen sellaisen henkilöstörahastoeriä kerryttävän tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän piiriin, jota sovelletaan rahaston piiriin kuuluvassa tai kuuluvissa konsernin yrityksissä tai tulosyksiköissä. Jäsenyyden säilyttämisen tarkemmista ehdoista ja menettelytavoista on määrättävä henkilöstörahaston säännöissä.

Jäsenyyden säilyttäneellä työntekijällä on henkilöstörahastossa samat oikeudet ja velvollisuudet kuin muilla jäsenillä. Rahaston on ilmoitettava jäsenyytensä säilyttäneestä työntekijästä tämän työnantajayritykselle.

8 luku

Henkilöstörahaston purkaminen

55 §

Neuvottelut purkamisesta

Jos yritys suunnittelee henkilöstörahastoeriä kerryttävästä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä luopumista taikka henkilöstörahaston purkamista, asia tulee käsitellä 9 §:n mukaisessa menettelyssä.

56 §

Purkamisperusteet

Henkilöstörahasto on purettava, jos:

- 1) yritys purkautuu tai katsotaan purkautuneeksi;
- 2) yritys asetetaan konkurssiin;

- 3) virasto lakkautetaan;
- 4) kunnan tai kuntayhtymän toiminta lakkaa;
- 5) henkilöstörahasto ei täytä tässä laissa säädettyjä vaatimuksia eikä asiantilaa ole korjattu yhteistoiminta-asiamiehen asettamassa määräajassa, joka voi olla enintään kolme vuotta;
- 6) henkilöstörahaston kokous muutoin päättää rahaston purkamisesta.

Jollei henkilöstörahaston kokous ole tehnyt päätöstä rahaston purkamisesta 1 momentin 1—5 kohdassa mainituissa tapauksissa, yhteistoiminta-asiamies voi päättää rahaston purkamisesta.

57 §

Selvityksen toimittajat ja selvitysmenettely

Kun päätös henkilöstörahaston purkamisesta on tehty, rahaston hallituksen on huolehdittava selvitystoimista, jollei rahaston kokous ole muuta päättänyt tai yhteistoiminta-asiamies katso yhden tai useamman selvitysmiehen määräämistä tarpeelliseksi. Selvitysmiehiin sovelletaan, mitä hallituksesta ja sen jäsenistä säädetään.

Selvityksessä henkilöstörahaston varat on muutettava rahaksi niin pian kuin se rahaston jäsenten etua loukkaamatta on mahdollista, maksettava rahaston velat sekä meneteltävä muuhun kuin jäsenosuuspääomaan kuuluvien pääomamerien 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, selvitystoimista huolehtineiden on tehtävä ehdotus henkilöstörahaston varojen jakamiseksi jäsenten kesken, laadittava kertomus selvitystoimista ja kutsuttava rahaston kokous koolle.

Varat voidaan jakaa jäsenille jakoehdotuksen tultua hyväksytyksi kokouksessa. Muita kuin jäsenosuuspääomaa vastaavia varoja koskeva

jakoehdotus katsotaan hyväksytyksi vain, jos sitä on kokouksessa kannattanut vähintään kaksi kolmasosaa äänestyksessä annetuista äänistä.

Henkilöstörahasto katsotaan purkautuneeksi, kun kaikki rahaston varat on jaettu. Selvitysmiesten tai hallituksen on annettava yhteistoiminta-asiamiehelle ilmoitus purkautumisesta henkilöstörahastorekisteriin merkittäväksi.

9 luku

Erinäiset säännökset

59 §

Yritysten ja rahaston tietojenantovelvollisuus

Yrityksen on annettava henkilöstörahastolle kaikki ne tiedot, joita se tarvitsee rahaston perustamiseen, jäsenrekisterin ylläpitämiseen, rahasto-osuuksien laskentaan ja maksamiseen sekä rahaston muuhun hallinnointiin. Jos rahaston jäsenenä on 4 §:n 1 momentissa tarkoitettujen ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia henkilöitä, suomalainen emoyritys ja Suomessa rekisteröity sivuliike ovat velvollisia huolehtimaan, että rahasto saa edellä tarkoitettuja tiedot. Jos rahastossa on 54 §:ssä tarkoitettuja jäseniä, tietojenantovelvollisuus on heidän työnantajayrityksillään.

Henkilöstörahaston on annettava yritykselle jäsenen rahasto-osuutta koskevat tarvittavat tiedot, jos jäsen käyttää 37 §:ssä säädettyä oikeutta nostaa rahasto-osuutensa käteisenä.

60 §

Esteellisyys

Jäsen ei saa osallistua sellaisen asian käsittelyyn, joka koskee hänen ja henkilöstörahaston välistä sopimusta tai muuta asiaa, jossa hänen yksityinen etunsa saattaa olla ristiriidassa rahaston edun kanssa.

Hallituksen jäsen tai muu henkilö, jolle on uskottu henkilöstörahaston hallintoon kuuluva tehtävä, ei saa osallistua tilintarkastajan valintaan tai erottamiseen eikä tilinpäätöksen vahvista-

mista tai vastuuvapauden myöntämistä koskevan asian käsittelyyn, jos asia koskee hallintoa, josta hän on vastuussa.

61 §

Salassapitovelvollisuus

Henkilöstörahaston toimielimen jäsenen, varajäsenen ja toimihenkilön on pidettävä salassa tässä laissa tarkoitettuja tehtäviä suorittaessaan saadut:

1) työnantajayrityksen liike- tai ammattisalaisuutta koskevat tiedot;

2) työnantajayrityksen taloudellista asemaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia ja joiden levittäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritystä tai tämän liike- ja sopimuskumppania;

3) yksityisen henkilön taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, jollei henkilö, jonka suojaksi salassapitovelvollisuus on säädetty, ole antanut suostumusta tietojen luovuttamiseen.

Jos viraston tai laitoksen taikka kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa oleva on henkilöstörahaston toimielimen jäsen tai varajäsen, häneen sovelletaan 1 momentista poiketen, mitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) ja muualla laissa säädetään.

Rangaistus salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain (39/1889) 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teko ole rangaistava rikoslain 40 luvun 5 §:n mukaan tai siitä muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetty ankarampaa rangaistusta.

62 §

Vahingonkorvausvelvollisuus

Henkilöstörahaston hallituksen jäsen ja toimihenkilö ovat velvolliset korvaamaan vahingon, jonka he toimessaan tahallaan tai tuottamuksesta ovat aiheuttaneet rahastolle. Sama koskee tätä

lakia tai rahaston sääntöjä rikkomalla muulle aiheutettua vahinkoa.

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

Vahingonkorvauksen sovitteluun sekä vastuun jakautumiseen, jos vahingonkorvausvelvollisia on useampia, sovelletaan, mitä vahingonkorvauslain (412/1974) 2 ja 6 luvussa säädetään.

Henkilöstörahaston työntekijän vahingonkorvausvelvollisuuteen sovelletaan työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 3 momenttia.

63 §

Valvonta

Tämän lain noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (216/2010).

Henkilöstörahaston on neljän kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä toimitettava valvontaa varten yhteistoiminta-asiamiehelle jäljennökset tuloslaskelmasta ja taseesta liitteenä, tase-erittelystä, toiminta- ja tilintarkastuskertomuksista sekä varsinaisen kokouksen pöytäkirjasta.

Valtioneuvoston asetuksella annetaan säännökset yhteistoiminta-asiamiehelle rahaston valvontaa varten toimitettujen ja hänen hankkiemiensa asiakirjojen arkistoinnista.

64 §

Kirjanpitolautakunnan ohjeet ja lausunnot

Kirjanpitolautakunnan oikeudesta antaa tarkempia ohjeita ja lausuntoja henkilöstörahaston tilinpäätöksestä sekä siitä, miten kirjanpitolakia on sovellettava henkilöstörahaston tilinpäätökseen ja sen laatimiseen, säädetään kirjanpitolain 8 luvun 2 §:ssä.

10 luku

Voimaantulo

65 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20_____.

Tällä lailla kumotaan henkilöstörahasolaki (814/1989), jäljempänä *vanha laki*, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

66 §

Siirtymäsäännökset

Henkilöstörahasolaston säännöt on muutettava tämän lain mukaisiksi viimeistään lain voimaan-

tuloa seuraavassa säännöissä määrättyssä kolmannessa rahaston kokouksessa.

Jos muussa laissa viitataan vanhaan lakiin, viittauksen katsotaan tarkoittavan viittausta tämän lain vastaaviin säännöksiin.

Jos henkilöstörahasolaston jäsenenä on vanhan lain 14 a §:n mukaan liittyneitä jäseniä tai sellaisen yrityksen toimitusjohtaja, joka ei ole työsuhteessa yritykseen, heidän jäsenyytensä rahastossa säilyy työsuhteen tai työn päättymiseen asti, jollei rahaston säännöissä muuta määrätä.

Vanhan lain voimassa ollessa rekisteröidyt henkilöstörahasolastot siirretään niiden rekisterinumeroilla tämän lain mukaan perustettuun henkilöstörahasolastorekisteriin, jolloin tämän lain voimassa ollessa perustetulle rahastolle annetaan kulloinkin vuoroon tuleva juokseva rekisterinumero.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 19 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 19 §:n 5 kohta seuraavasti:

19 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä:

5) henkilöstörahasolastoissa (/) tarkoitetun henkilöstörahasolaston perustaminen ja henkilöstörahasolastoeriä kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä sekä mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahasolaston purkaminen.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20_____.

L a k i

osuuskuntalain 8 luvun 7 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan osuuskuntalain (1488/2001) 8 luvun 7 §:n 2 momentti seuraavasti:

8 luku
**Varojen käyttäminen, vararahasto, ylikurssi-
rahasto ja arvonnkorotusraho** _____

tuun lainaan. Tällaisen rahalainan saa kuitenkin
antaa vain jakokelpoisen ylijäämän rajoissa.

7 §

*Omien osuuksien, lisäosuuksien ja sijoitus-
osuuksien rahoituskielto*

_____ Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta _____ Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta
henkilöstörahoastolain (/) 44 §:ssä tarkoitett- 20 _____

L a k i

valtion liikelaitoksista annetun lain 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion liikelaitoksista annetun lain (1185/2002) 10 §:n 2 momentin 9 kohta seuraavasti:

10 §
Hallituksen tehtävät _____

sen henkilöstörahoastolaissa (/) tarkoitettusta
henkilöstörahoastoeeriä ja sen lisäosia kerryttäväs-
tä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä ja sen
soveltamisesta; _____

Hallituksen tehtävänä on erityisesti: _____

9) päättää eduskunnan ja ministeriön 8 §:n pe- _____ Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta
rusteella tekemien päätösten rajoissa liikelaitok- 20 _____

Laki

elinkeinotulon verottamisesta annetun lain 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan elinkeinotulon verottamisesta annetun lain (360/1968) 8 §:n 1 momentin 14 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1539/1992, seuraavasti:

8 §
Edellä 7 §:ssä tarkoitettuja vähennyskelpoisia menoja ovat muun ohessa:

14) henkilöstörahasalolalssa (/) tarkoitettu henkilöstörahasalolera ja sen lisäosa;

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

Laki

sairausvakuutuslain 11 luvun 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sairausvakuutuslain (1224/2004) 11 luvun 2 §:n 4 ja 5 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 11 luvun 2 §:n 4 momentti laeissa 1113/2005 ja 1364/2007 sekä 5 momentti laissa 1113/2005, seuraavasti:

11 luku

Päivärahaetuuksien määrä

2 §

Työtulo

Palkkana ei kuitenkaan pidetä:
1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;
3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;
4) tuloverolain 66 §:ssä tarkoitettua työsuhteeseen käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka

määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;

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

6) työsopimuslain 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;

7) työsopimuksen tai virkasuhteen päättämisestä maksettavaa korvausta ja muuta vahingonkorvausta;

8) työ- tai virkasuhteeseen perustumattomia luento- ja esitelmäpalkkioita, kokouspalkkioita ja hallintoelimen jäsenyydestä saatuja palkkioita, jos palkkion perusteella ei henkilöön sovellettavien työeläkelakien mukaan tarvitse maksaa työntekijän eläkemaksua;

9) henkilöstörahastoissa (/) tarkoitettuja henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai henkilöstörahastosta nostettua rahasto-osuutta;

10) henkilöstörahastoissa tarkoitettuja henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia, jotka on nostettu henkilöstörahastolain 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määrätynyt yrityksen kannattavuutta ja muita toiminnan tehokkuutta mittaavien tekijöiden perusteella tai viraston taikka kunnan soveltaman tulospalkkiojärjestelmän mukaisesti;

11) eriä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työnsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen palkkion määräytymisperusteet ovat 10 kohdan ja henkilöstörahastolain 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä.

Edellä 4 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta ja että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Edellä 4 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta ja että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

työntekijän eläkelain 70 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työntekijän eläkelain (395/2006) 70 §:n 3 ja 4 momentti seuraavasti:

70 §

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna vastikkeena työstä ei pidetä muun muassa:

- 1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
- 2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;
- 3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käy-

pää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;

4) tuloverolain (1535/1992) 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;

5) palkkiota, joka annetaan työnantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa

arvopaperipörssissä noteerattuina osakkeina, sijoitustalletuksena tai muulla vastaavalla tavalla, taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, edellyttäen, että tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana;

6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;

7) työsopimuslain 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;

8) työsopimuksen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;

9) henkilöstörahasolaissa (/) tarkoitettuja henkilöstörahasolaeräjä ja niiden lisäosia, jotka on siirretty henkilöstörahasolaan tai henkilöstörahasolasta nostettua rahasto-osuutta;

10) henkilöstörahasolaissa tarkoitettuja henkilöstörahasolaeräjä ja niiden lisäosia, jotka on nostettu henkilöstörahasolain 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määrätynyt yrityksen kannattavuutta ja muita toiminnan tehokkuutta mittaavien tekijöiden perusteella;

11) eräjä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että

käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen palkkion määräytymisperusteet ovat 10 kohdan ja henkilöstörahasolain 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä;

12) yhtiön osakkaan nostamaa voitto-osuutta tai osinkoa.

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

merimieseläkelain 78 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan merimieseläkelain (1290/2006) 78 §:n 3 ja 4 momentti seuraavasti:

78 §

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna vastikkeena työstä ei pidetä muun muassa:

1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;

2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;

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

4) tuloverolain (1535/1992) 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;

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

6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;

7) merimieslain 18 §:n 5 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;

8) työsopimuksen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;

9) henkilöstörahalaisissa (/) tarkoitettuja ja henkilöstörahalastoeriä ja niiden lisäosia, jotka on siirretty henkilöstörahalastoon tai henkilöstörahalastosta nostettua rahasto-osuutta;

10) henkilöstörahalaisissa tarkoitettuja henkilöstörahalastoeriä ja niiden lisäosia, jotka on nostettu henkilöstörahalastolain 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määrätynyt yrityksen kannattavuutta ja muita toi-

minnan tehokkuutta mittaavien tekijöiden perusteella;

11) eriä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen palkkion määräytymisperusteet ovat 10 kohdan ja henkilöstörahalastolain 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä;

12) yhtiön osakkaan nostamaa voitto-osuutta tai osinkoa.

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

— — — — —
Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta
20 _____ .

Laki

kunnallisen eläkelain 68 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kunnallisen eläkelain (549/2003) 68 §:n 3 ja 4 momentti,
sellaisina kuin ne ovat, 3 momentti laeissa 713/2004 ja 1293/2006 sekä 4 momentti laissa 925/2009, seuraavasti:

68 §

Eläkkeessä huomioon otettavat ansiot

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna vastikkeena työstä ei kuitenkaan pidetä muun muassa:

- 1) kokouspalkkioita;
- 2) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
- 3) korkoetua palvelussuhteen perusteella saadusta lainasta;
- 4) etua palvelussuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;
- 5) tuloverolain (1535/1992) 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista palvelussuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;
- 6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;
- 7) työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;
- 8) palvelussuhteen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;
- 9) henkilöstörahasolaissa (/) tarkoitettuja henkilöstörahasoeriä ja niiden lisäosia, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai henkilöstörahasosta nostettua rahasto-osuutta;
- 10) henkilöstörahasolaissa tarkoitettuja henkilöstörahasoeriä ja niiden lisäosia, jotka on nostettu henkilöstörahasolain 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määrättyinä palkkiona edellyttäen, että erä on mää-

räytynyt yrityksen kannattavuutta ja muita toiminnan tehokkuutta mittaavien tekijöiden perusteella tai kunnan soveltaman tulospalkkiojärjestelmän mukaisesti;

11) erä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona, edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen palkkion määräytymisperusteet ovat 10 kohdan ja henkilöstörahasolain 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä;

12) yhtiön osakkaan nostamaa voitto-osuutta tai osinkoa.

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta ja että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 19 §:n 2 ja 3 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 1181/2005, seuraavasti:

19 §

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun peruste

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevana palkkana ei kuitenkaan pidetä muun muassa:

- 1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
- 2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;
- 3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;
- 4) tuloverolain 66 §:ssä tarkoitettua työsuhteoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;
- 5) palkkiota, joka annetaan työnantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa arvopaperipörssissä noteerattuina osakkeina, sijoitustalletuksena tai muulla vastaavalla tavalla, taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, edellyttäen, että tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana;
- 6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;
- 7) työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;
- 8) työsopimuksen tai virkasuhteen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;
- 9) henkilöstörahastolaissa (/) tarkoitettuja henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia, jotka

on siirretty henkilöstörahastoon tai henkilöstörahastosta nostettua rahasto-osuutta;

10) henkilöstörahastolaissa tarkoitettuja henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia, jotka on nostettu henkilöstörahastolain 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määräytynyt yrityksen kannattavuutta ja muita toiminnan tehokkuutta mittaavien tekijöiden perusteella tai viraston taikka kunnan soveltaman tulospalkkiojärjestelmän mukaisesti;

11) eriä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen palkkion määräytymisperusteet ovat 10 kohdan ja henkilöstörahastolain 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä;

12) yhtiön osakkaan nostamaa voitto-osuutta tai osinkoa.

Edellä 2 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

Laki

tapaturmavakuutuslain 35 b §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan tapaturmavakuutuslain (608/1948) 35 b §:n 2 ja 3 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 1234/2005, seuraavasti:

35 b §

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna vastikkeena työstä ei pidetä muun muassa:

- 1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua;
- 2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta;
- 3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää hintaa alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä;
- 4) tuloverolain (1535/1992) 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella;
- 5) palkkiota, joka annetaan työnantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisessa arvopaperipörssissä noteerattuina osakkeina, sijoitustalletuksena tai muulla vastaavalla tavalla, taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, edellyttäen, että tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä palkkion lupaamisen jälkeisenä, vähintään vuoden mittaisena aikana;
- 6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta;
- 7) työsopimuslain 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa;
- 8) työsopimuksen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta;
- 9) henkilöstörahasolaisissa (/) tarkoitettuja henkilöstörahasoleroiä ja niiden lisäosia, jotka on siirretty henkilöstörahasoleroon tai henkilöstörahasolosta nostettua rahasto-osuutta;

10) henkilöstörahasololaisissa tarkoitettuja henkilöstörahasoleroiä ja niiden lisäosia, jotka on nostettu henkilöstörahasololain 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määrätynyt yrityksen kannattavuutta ja muita toiminnan tehokkuutta mittaavien tekijöiden perusteella tai viraston taikka kunnan soveltaman tulospalkkiojärjestelmän mukaisesti;

11) eriä, jotka maksetaan yntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen palkkion määräytymisperusteet ovat 10 kohdan ja henkilöstörahasololain 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä;

12) yhtiön osakkaan nostamaa voitto-osuutta tai osinkoa.

Edellä 2 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta
20 _____ .

Helsingissä 28 päivänä syyskuuta 2010
