

Hallituksen esitys eduskunnalle henkilöstörahasolain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIAALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi henkilöstörahasolakein. Henkilöstörahasolain perustamisen edellytyksiä kevennettäisiin siten, että henkilöstörahasolain voitaisiin perustaa, jos yrityksen tai sen tulosyksikön työsuhteessa olevien henkilöiden määrä olisi säännöllisesti vähintään viisi ja liikevaihto tai sitä vastaava tuotto olisi rahastoa perustettaessa 100 000 euroa. Nykyisin henkilöstömäärää koskeva vaatimus on kymmenen työntekijää ja liikevaihtoa koskeva vaatimus on 200 000 euroa. Lisäksi lakiin ehdotetaan eräitä muitakin muutoksia, jotta laki olisi paremmin sovellettavissa myös pienissä henkilöstörahasolain.

Henkilöstörahasolakein toteutettaisiin myös henkilöstörahasolainkäytännössä havaittuja muutostarpeita, jotka selkeyttäisivät henkilöstörahasolain hallinnointia. Laissa säädettäisiin siitä, että rahasto-osuuden nostoilmoitus voitaisiin tehdä ennen arvonmäärityspäivää. Lisäksi lakiin luotaisiin mahdollisuus siirtää rahasto-osuus toiseen henkilöstörahasolain työpaikan vaihtuessa. Niitä tilanteita varten, joissa jäsen voi itse vaikuttaa rahasto-osuutensa sijoituskohteiden valintaan, lakiin kirjattaisiin mahdollisuus rahaston säännöissä määrätä, että jäsenen jäsenosuuspääoman tai hänen jäsenosuuspääomansa osan arvonmuutokset liitetään kunkin jäsenen rahasto-osuuksiin sijoituskohteiden toteutuneiden arvonmuutosten mukaisesti. Henkilöstörahasolain voitaisiin jatkossa perustaa myös hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien yhteyteen.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan eräitä vähäisempiä säädöshuoltoon liittyviä muutoksia.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.4.2023.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	3
1 Asian tausta ja valmistelu	3
1.1 Tausta	3
1.1.1 Henkilöstörahastoista	3
1.1.2 Hallitusohjelmaan perustuva kotimaisen omistamisen ohjelma	4
1.2 Valmistelu	4
2 Nykytila ja sen arviointi.....	5
2.1 Henkilöstörahaston perustamisen edellytykset	5
2.2 Rahasto-osuuden nostoilmoituksen ajankohta	5
2.3 Rahasto-osuuden siirtäminen uuteen henkilöstörahastoon työpaikan vaihduttua	6
2.4 Yli- ja alijäämän sekä arvonmuutosten käsittely työntekijän valinnanvapauden perusteella	6
3 Tavoitteet	7
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	7
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	7
4.1.1 Henkilöstörahaston perustamisedellytysten muuttaminen ja siihen liittyvät muutokset	7
4.1.2 Muut muutokset	8
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	9
4.2.1 Taloudelliset vaikutukset	9
4.2.1.1 Yritysvaikutukset	9
4.2.1.2 Vaikutukset kansantalouteen ja julkiseen talouteen	10
4.2.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	10
4.2.3 Vaikutukset työelämään	10
4.2.3.1 Vaikutukset työmarkkinoiden toimivuuteen	10
4.2.3.2 Vaikutukset työntekijöiden asemaan.....	10
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	11
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	11
6 Lausuntopalaute	12
7 Säännöskohtaiset perustelut.....	12
8 Lakia alemman asteinen sääntely	18
9 Voimaantulo	18
10 Toimeenpano ja seuranta	18
11 Suhde muihin esityksiin.....	18
11.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä.....	18
LAKIEHDOTUS	19
henkilöstörahastolain muuttamisesta	19
LIITE	25
RINNAKKAISTEKSTI.....	25
henkilöstörahastolain muuttamisesta	25

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

1.1.1 Henkilöstörahastoista

Henkilöstörahasto on henkilöstön omistama ja hallitsema rahasto, joka hallinnoi yrityksen sille suorittamia tulos- tai voittopalkkioita ja muita henkilöstörahastolain mukaisia varoja, kuten lisäosaa. Rahasto liittyy aina yritykseen tai konserniin, jonka palveluksessa henkilöstö on. Henkilöstörahasto voidaan ottaa käyttöön myös valtion virastossa ja kunnassa.

Henkilöstörahasto mahdollistaa koko henkilöstön palkitsemisen yrityksen tavoitteiden saavuttamisesta. Lisäksi sen avulla parannetaan yrityksen, viraston tai kunnan tuottavuutta ja kilpailukykyä. Sillä edistetään myös yrityksen, viraston tai kunnan ja sen henkilöstön välistä vuoro-vaikutuksellista yhteistoimintaa sekä lisätään henkilöstön taloudellisia osallistumismahdollisuuksia.

Yrityksen henkilöstö voi perustaa henkilöstörahaston sen jälkeen, kun yritys on tehnyt päätöksen rahastoivan palkkiojärjestelmän käyttöönottamisesta. Palkkiojärjestelmän käyttöönottaminen ja henkilöstörahaston perustaminen on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Yrityksen tai viraston palveluksessa olevat henkilöt tulevat henkilöstörahaston jäseniksi automaattisesti työsuhteensa perustella.

Henkilöstörahastoihin liittyy yrityksen ja henkilöstön kannalta suotuisaa verokohtelua. Henkilöstörahastoerä on yritykselle vähennyskelpoinen meno eikä siihen liity palkan sivu- tai muita kustannuksia. Henkilöstörahasto on säädetty kokonaan verovapaaksi sekä tulo- että varallisuusverotuksessa. Henkilöstörahaston jäsenen saamista eristä 80 prosenttia on ennakonpidätyksen alaista ansiotuloa varoja jaettaessa loppuosan ollessa verovapaata tuloa.

Suomessa on ollut henkilöstörahastoja koskevaa lainsäädäntöä vuoden 1990 alusta lukien. Nykyinen henkilöstörahastolaki (934/2010) tuli voimaan vuonna 2011. Lakiin on tämän jälkeen tehty ainoastaan muun lainsäädännön muutoksista johtuvia teknisluonteisia korjauksia.

Henkilöstörahastoja oli vuoden 2021 lopussa 264 kappaletta. Vuonna 2020 niiden piirissä oli 130 210 henkilöjäsentä. Rahastot saivat henkilöstörahastoeriä vuoden 2020 aikana yhteensä noin 95 miljoonaa euroa ja rahastojen pääomat olivat yhteensä noin 616 miljoonaa euroa. Rahastojen määrä on ollut viime vuosina kasvussa.

Vuosi	Henkilöstörahastojen määrä
2021	264
2020	216
2019	176
2018	145
2017	107
2016	93
2015	80
2014	70
2013	60

1.1.2 Hallitusohjelmaan perustuva kotimaisen omistamisen ohjelma

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 1.7.2020 kotimaisen omistamisen ohjelmaa valmistelevan työryhmän. Työryhmän tehtäväksi määriteltiin pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman mukaisesti laatia esitys ”kotimaisen omistamisen ohjelmasta, joka tukee kasvua löytämällä keinoja vahvistaa, monipuolistaa ja tasa-arvoistaa suomalaista omistajuutta”.

Työryhmän loppuraportti luovutettiin työ- ja elinkeinoministeriölle 24.3.2021. Työryhmän ehdotukset tähtäävät siihen, että Suomi ja suomalaiset olisivat huomattavasti nykyistä vahvempia kohtaamaan myös tulevaisuuden haasteet. Suomi on jäänyt pahasti jälkeen muiden Pohjoismaiden kehityksestä ja BKT:n arvioidaan kasvavan vain 10 prosenttia vuoteen 2030 mennessä. Voimakkaampi kasvu on välttämättömyys, jotta voidaan turvata elintason ja palvelujen säilyminen.

Työryhmä asetti kotimaisen omistamisen ohjelmalle seuraavat tavoitteet: (1) hyvä, vahva ja omistautunut kotimainen omistajuus, (2) kotimaisen omistajapohjan laajentaminen ja monipuolistaminen sekä (3) myönteisempi asenneilmapiiri omistajuuteen. Raportissa kuvataan 43 lyhyen aikavälin ehdotusta ja 25 pitkän aikavälin ehdotusta. Lisäksi työryhmä tunnisti tiettyjä rakenteellisia toimenpidekokonaisuuksia (kannustava verojärjestelmä, myönteinen asenneilmapiiri ja omistajaosaaminen), jotka ovat välttämättömiä, jotta vahvemman kasvun Suomi toteuttaa.

Raportin mukaan henkilöstöomistamisen mallit ovat keskeinen osa yritysten palkitsemiskulttuuria. Henkilöstöomistukset ovat yleistyneet sekä suorina omistuksina, optioina että henkilöstörahojen muodossa. Vaurastuminen ja omistaminen ovat osa 2030-luvun työelämää, paikallista sopimista ja työmarkkinaretoriikkaa. Työryhmä ehdotti, että osana tämän vision saavuttamista muutetaan henkilöstörahoilain 5 § niin, että henkilöstöraho voidaan perustaa, jos henkilöstön määrä on vähintään viisi, ja yrityksen liikevaihto tai tätä vastaava tuotto on rahastoa perustettaessa vähintään 100 000 euroa. Voimassa olevan lain mukaan henkilöstöraho perustaminen edellyttää vähintään kymmentä työntekijää ja sitä, että yrityksen liikevaihto tai sitä vastaava tuotto ylittää 200 000 euroa.

Hallitus linjasi puoliväli- ja kehysriihessään 29.4.2021 henkilöstörahoilain ehdotetut muutokset toteutettaviksi.

1.2 Valmistelu

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 29.11.2021 kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan hallituksen esityksen muotoon laadittua mietintöä hallituksen puoliväli- ja kehysriihessä linjattujen muutosten toteuttamiseksi henkilöstörahoilakiin. Asettamispäätöksen mukaan työryhmä voi työnsä yhteydessä arvioida muitakin henkilöstörahoilain muutostarpeita sikäli kuin ne voidaan valmistella työryhmälle asetetun toimikauden puitteissa. Työryhmässä olivat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK, valtion työmarkkinalaitos VTML, kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT, Suomen Yrittäjät, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, STTK, Akava. Lisäksi työryhmän kokoonpanoon kuului yksi palkansaajajärjestöjen yhteinen edustaja sekä asiantuntijaedustus yhteistoiminta-asiamiehen toimistosta.

[lausuntokierros]

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Henkilöstörahaston perustamisen edellytykset

Henkilöstörahastolain 5 §:ssä säädetään henkilöstörahaston perustamisen edellytyksistä. Henkilöstörahasto voidaan perustaa vain, jos yrityksen tai sen tulosyksikön työsuhteessa olevien henkilöiden määrä on säännöllisesti vähintään kymmenen ja yrityksen liikevaihto tai sitä vastaava tuotto on rahastoa perustettaessa ylittää 200 000 euroa.

Voimassa olevan lain esitöissä (HE 44/2010 vp, s. 24) työntekijämäärää koskevaa edellytystä perusteltiin sillä, että henkilörahastojen perustaminen kaikenkokoisiin yrityksiin ei ole mahdollista muun muassa rahaston hallinnointiin liittyvien säännösten ja kulujen vuoksi. Rahaston hallituksessa tulee olla vähintään kolme henkilöä, jotka ovat joko rahaston jäseniä tai yrityksen johtoon kuuluvia henkilöitä. Henkilöstöltään aivan pienissä yrityksissä hallituksen jäsenmäärälle asetettu edellytys estää henkilöstörahaston käytön tai voi aiheuttaa esteellisyysongelmia rahaston kokouksessa, jossa jäsenten on käsiteltävä tilit ja myönnettävä vastuuvapaus hallitukselle.

Henkilöstörahaston henkilöstömäärää koskevan vaatimuksen vuoksi osa työntekijöistä jää henkilöstörahastolain tarkoittamien myönteisten vaikutusten ulkopuolelle. Tilastokeskuksen mukaan yrityksiä ja niiden henkilöstöä oli vuonna 2020 seuraavasti:

Henkilöstön suuruusluokka	Yritykset (lkm)	Henkilöstö (1000)
0-4	328 904	241
5-9	18 951	123
10-19	10 715	143
20-49	6 337	189
50-99	2 089	142
100-249	986	147
250-499	354	120
500-999	168	119
1000-	118	279
Yhteensä	368 622	1 503

Tämän tilaston perusteella alle 10 työntekijän yrityksissä työskenteli vuonna 2020 yhteensä 364 000 työntekijää, joka vastaa 24 prosenttia yritysten työvoimasta.

2.2 Rahasto-osuuden nostoilmoituksen ajankohta

Henkilöstörahastolle suoritettavat henkilöstörahastoerät ja niiden lisäosat jaetaan jäsenten rahasto-osuuksiin, joista enintään 15 prosenttia siirretään kunakin vuonna jäsenen nostettavissa olevaan osuuteen. Jos jäsen haluaa nostaa rahasto-osuuttaan, hänen on tehtävä henkilöstörahastolle nostoilmoitus. Jäsenellä on tällöin viipymättä arvonmäärityspäivän jälkeen ja siten kuin henkilöstörahaston säännöissä määrätään oikeus saada nostettavissa oleva osa rahana.

Henkilöstörahastolain soveltamiskäytännössä on esiintynyt tulkinnanvaraisuutta siitä, voidaanko henkilöstörahaston säännöissä sallia työntekijän tehdä nostoilmoitus jo ennen arvonmäärityspäivää, vaikka rahasto-osuutta maksettaisiin vasta arvonmäärityspäivän jälkeen. Tällainen menettelytapa voisi olla tarkoituksenmukainen, jotta arvonmäärityspäivän ja rahasto-

osuuden nostamisen välinen aika sekä tuona ajanjaksona tapahtuva arvonneutos jäisi mahdollisimman pieneksi. Tältä osin lainsäädäntöön sisältyy selkeyttämisen tarve.

2.3 Rahasto-osuuden siirtäminen uuteen henkilöstörahastoon työpaikan vaihduttua

Henkilöstörahaston jäseniä ovat sen yrityksen työntekijät, jonka yhteyteen henkilöstörahasto on perustettu. Yrityksen palvelukseen tulevien henkilöiden jäsenyys alkaa työsuhteen alkamisesta, jollei säännöissä muuta määrätä. Jäsenyyden on kuitenkin alettava viimeistään kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Jäsenyys henkilöstörahastossa päättyy, kun jäsenen työsuhde on päättynyt ja henkilöstörahasto-osuudet on maksettu hänelle kokonaan. Rahasto-osuus on tällöin suoritettava neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonnäytyspäivästä. 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 taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla, lomautuksen kestänyt yli 200 päivää taikka eläkkeelle siirtymisen johdosta.

Työntekijä, joka on samalla henkilöstörahaston jäsen, voi vaihtaa työpaikkaa siten, että myös uuden työpaikan yhteydessä toimii henkilöstörahasto. Työntekijän siirryttyä uuden työnantajan palvelukseen hän liittyy samalla uuteen henkilöstörahastoon. Voimassa olevan lain mukaan työntekijä ei voi kuitenkaan siirtää rahasto-osuuttaan vanhasta henkilöstörahastosta uuteen henkilöstörahastoon. Henkilöstörahastojen yleistyttyä tämä kysymys voi nousta esille aiempaa useammin. Ottaen huomioon, että työntekijän näkökulmasta henkilöstörahastot luovat mahdollisuuden pidempiaikaisesti kerryttää varallisuutta, rahasto-osuuden siirtomahdollisuutta ei ole tarkoituksenmukaista estää, jos henkilöstörahastot ja asianomainen työntekijä itse haluavat näin toimia.

2.4 Yli- ja alijäämän sekä arvonneutosten käsittely työntekijän valinnanvapauden perusteella

Henkilöstörahaston oma pääoma käsittää jäsenosuuspääoman ja muun rahastopääoman. Rahastolla voi olla myös vierasta pääomaa. Jäsenosuuspääomaan siirretään jäsenten rahasto-osuuksiin liitettävä pääoma ja arvonneutokset, jotka on tehty tämän pääoman sijoituksiin. Muuhun rahastopääomaan siirretään rahaston yhteispääoma ja rahaston lahjoitusvarat.

Henkilöstörahaston hallinnoimien sijoitusten arvo muuttuu ajan kuluessa. Lisäksi henkilöstörahaston toiminnan harjoittamisesta aiheutuu kustannuksia. Näistä aiheutuva yli- tai alijäämä sekä arvonneutokset, on tilikausittain liitettävä jäsenten osuuksiin. Lähtökohtaisesti yli- tai alijäämä sekä arvonneutokset liitetään jäsenten osuuksiin heillä tilikauden aikana keskimäärin olleiden rahasto-osuuksien arvojen suhteissa. Rahasto voi kuitenkin säännöissään määrätä, että yli- tai alijäämä ja arvonneutokset liitetään jäsenten osuuksiin heillä tilikauden alkaessa olleiden rahasto-osuuksien arvojen suhteissa. Lisäksi säännöissä voidaan myös määrätä, että ylijäämä tai sen osa maksetaan tilikausittain jäsenille tai liitetään rahaston yhteispääomaan.

Henkilöstörahastoja koskevassa käytännössä on yleistynyt menettelytapa, jossa henkilöstörahaston hallitus päättää vaihtoehtoisista sijoituskohteista, joista jäsenet voivat valita omansa. Näin jäsenet voivat itse jossakin määrin vaikuttaa sijoituskohteisiin, joihin heidän osuuttaan jäsenosuuspääomasta sijoitetaan. Kysymys ei ole vapaasta valinnanvapaudesta sijoituskohteen suhteen, vaan myös tällöin varat on sijoitettava laissa edellytetyllä varmalla ja tuloa tuottavalla tavalla taikka siihen yritykseen, jonka palveluksessa jäsenet ovat, tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvaan yritykseen, joko oman pääoman ehdoin tai lainaehdoin. Käytännössä kysy-

mys on ollut siitä, että jäsenelle on tarjottu vaihtoehtoisia sijoituskohteita ja jäsen on näistä valinnut itselleen järkevimmän. Esimerkiksi lähempänä eläkeikää saattaa olla varmempaa valita sijoituskohde, jossa osakepaino on pienempi.

Voimassa olevassa laissa ei ole säännöstä siitä, kuinka sijoituksiin liittyvät arvomuutokset liitetään jäsenten osuuksiin. Käytännössä on toimittu siten, että jäsenten itse tekemien sijoituskohdevalintojen osalta jäsenosuuspääoman arvomuutokset on liitetty kunkin jäsenen rahastosuuksiin sijoituskohteiden toteutuneiden arvomuutosten mukaisesti. Tämä onkin luontevaa, koska tällöin arvomuutokset kohdistuvat asianmukaisesti jäsenten tekemien sijoituskohdevalintojen mukaisesti. Tämä käytäntö olisi tarkoituksenmukaista kirjata lakiin.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on mahdollistaa henkilöstörahastojen käyttöönotto nykyistä pienemmillä työpaikoilla. Lisäksi esityksen tavoitteena on toteuttaa henkilöstörahastokäytännössä havaittuja muutostarpeita, jotka selkeyttävät henkilöstörahastojen hallinnointia.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

4.1.1 Henkilöstörahaston perustamisedellytysten muuttaminen ja siihen liittyvät muutokset

Esityksessä ehdotetaan, että henkilöstörahaston perustamisen edellytyksiä kevennettäisiin siten, että henkilöstörahasto voitaisiin perustaa, jos yrityksen tai sen tulosyksikön työsuhteessa olevien henkilöiden määrä olisi säännöllisesti vähintään viisi ja liikevaihto tai sitä vastaava tuotto olisi rahastoa perustettaessa 100 000 euroa. Nykyisin henkilöstömäärää koskeva vaatimus on kymmenen työntekijää ja liikevaihtoa koskeva edellytys on 200 000 euroa.

Samalla henkilöstörahastolakiin tehtäisiin muutokset, jotka ovat tarpeen, jotta pienten henkilöstörahastojen perustaminen ja hallinnointi olisi myös käytännössä mahdollista. Hallituksen jäsenten vähimmäismäärää alennettaisiin kolmesta jäsenestä kahteen, jotta rahastokokouksissa olisi riittävä määrä hallituksen ulkopuolisia esteettömiä jäseniä, jotka voisivat käsitellä rahaston tilit ja myöntää hallitukselle vastuuvapauden. Toisaalta esityksessä mahdollistettaisiin myös tilanne, jossa kaikki rahaston jäsenet kuuluisivat hallitukseen. Tämä voisi olla tarkoituksenmukainen ratkaisu esimerkiksi tilanteessa, jossa rahastossa olisi vain viisi jäsentä. Esteellisyyttä koskevaa säännöstä muutettaisiin siten, että jos kaikki jäsenet olisivat esteellisiä samalla perusteella, tämä ei estäisi rahaston päätöksentekoa. Mahdollisuutta kutsua ylimääräinen henkilöstörahaston kokous koolle muutettaisiin siten, että yksittäinen jäsen ei voisi kutsua ylimääräistä kokousta koolle, vaikka hän yksinään edustaisi vähintään kymmentä prosenttia rahaston jäsenistä. Sen sijaan edellytettäisiin, että vähintään kaksi jäsentä, jotka yhdessä edustavat vähintään kymmentä prosenttia jäsenistä, vaatii ylimääräisen kokouksen koolle kutsumista.

Lakiin ehdotettaisiin lisäksi kahta muutosta, jotka voisivat helpottaa henkilöstörahaston perustamista pienille työpaikoille. Ensinnäkin henkilöstörahasto voitaisiin perustaa, vaikka yrityksen henkilöstön tai liikevaihdon määrää koskevat edellytykset eivät täyttyisi perustamishetkellä, jos yritys tai sen tulosyksikkö on perustettu edeltävän vuoden aikana ja jos olosuhteisiin nähden voidaan pitää ilmeisenä, että vaatimukset tulevat täyttymään henkilöstörahaston kolmen ensimmäisen täyden tilikauden aikana. Toiseksi kahden tai useamman yrityksen yhteyteen voisi perustaa yhteinen henkilöstörahasto edellyttäen, että yrityksillä on keskenään sellainen taloudellinen tai toiminnallinen yhteys, että järjestelyä voidaan pitää henkilöstörahaston hoitamisen ja henkilöstörahaston jäsenten kannalta tarkoituksenmukaisena.

Ehdotus henkilöstörahaston perustamisesta ja sen säännöistä tehdään voimassa olevan lain mukaan henkilöstön edustajien toimesta. Etenkin pienillä työpaikoilla henkilöstöllä ei välttämättä ole edustajia. Tästä syystä esityksessä ehdotetaan, että jos henkilöstöllä tai henkilöstöryhmällä ei ole edustajaa, henkilöstö tai henkilöstöryhmä voivat yhdessä tehdä ehdotuksen ja kutsua koolle perustamiskokouksen.

Tilintarkastuslain mukaan yritykset voivat määrätyissä tilanteissa jättää tilintarkastaja valitsematta. Tämä koskee erityisesti pienimuotoista yritystoimintaa. Koska henkilöstörahaston perustamisedellytyksiä kevennetään, jatkossa olisi mahdollista, että sillä yrityksellä, johon henkilöstörahasto liittyy, ei ole tilintarkastajaa. Voimassa olevan henkilöstörahastolain mukaan henkilöstörahaston tilintarkastuskertomukseen on liitettävä eräistä asioista yrityksen tilintarkastajan lausunto. Esityksessä ehdotetaan, että tällainen lausunto olisi tilintarkastajalta hankittava, vaikka yritys olisi jättänyt varsinaisen tilintarkastajan valitsematta tilintarkastuslain nojalla.

4.1.2 Muut muutokset

Esityksellä toteutettaisiin henkilöstörahastolakiin myös eräitä muita muutostarpeita, joita on valmistelutyön yhteydessä tunnistettu.

Esityksessä ehdotetaan, että henkilöstörahaston jäsen voisi työpaikkaa vaihdettuaan siirtää rahasto-osuutensa toiseen henkilöstörahastoon, jos myös uuden työnantajan yhteydessä toimii henkilöstörahasto. Edellytyksenä rahasto-osuuden siirrolle kuitenkin olisi, että molempien henkilöstörahastojen hallitukset antavat siihen suostumuksensa.

Lakia selkeytettäisiin siten, että henkilöstörahasto voisi ottaa rahasto-osuuksien nostoilmoitukset vastaan jo ennen arvonmäärityspäivää, vaikka maksu tapahtuu vasta arvonmäärityspäivän jälkeen. Lisäksi lakiin kirjattaisiin vallitseva käytäntö, joka liittyy tilanteisiin, joissa henkilöstörahaston jäsenet voivat osin itse vaikuttaa siihen, minne hänen rahasto-osuuttaan sijoitetaan. Tällaisessa tilanteessa on luontevaa, että sijoituskohteen arvonmuutokset kanavoituvat asianomaisen jäsenen rahasto-osuuteen. Laissa ehdotetaan säädettäväksi, että rahasto voisi säännöissään määrätä, että jäsenten itse tekemien sijoituskohdevalintojen osalta jäsenosuuspääoman arvonmuutokset liitetään kunkin jäsenen rahasto-osuuksiin sijoituskohteiden toteutuneiden arvonmuutosten mukaisesti.

Henkilöstörahaston tilintarkastusta koskien tehtäisiin kolme muutosta. Ensinnäkin lakiin kirjattaisiin, että henkilöstörahastolle olisi aina valittava tilintarkastaja, vaikka tilintarkastuslain mukaan tilintarkastajan valintaa ei edellytetäisi. Tilintarkastajan olisi oltava tilintarkastuslaissa tarkoitettu tilintarkastaja, jonka vuoksi laista poistettaisiin maininta, jonka mukaan vähintään yhden tilintarkastajan olisi oltava tilintarkastuslaissa tarkoitettu tilintarkastaja. Laista poistettaisiin maininta, jonka mukaan edellytetäisiin myös varatilintarkastajan valintaa, jos rahastolle on valittu vain yksi tilintarkastaja eikä tämä ole tilintarkastusyhteisö. Tämä vaatimus sisältyy jo tilintarkastuslakiin, jota sovelletaan henkilöstörahastoihin.

Esityksessä ehdotetaan myös, että henkilöstörahasto voitaisiin jatkossa perustaa myös hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien yhteyteen.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Taloudelliset vaikutukset

4.2.1.1 Yritysvaikutukset

Esityksessä ehdotetut muutokset mahdollistaisivat henkilöstörahaston perustamisen nykyistä pienemmillä työpaikoilla. Samalla lakiin toteutettaisiin muutokset, jotka ovat tarpeen, jotta pienten henkilöstörahastojen perustaminen ja hallinnointi olisi myös käytännössä mahdollista. Henkilöstörahaston perustaminen tulisi mahdolliseksi 19 000 yritykselle, joissa työskentelee yhteensä 123 000 työntekijää. Yrityksiin liittyvien henkilöstörahastojen määrän arvioidaan josakin määrin lisääntyvän. Nykyisin 1,27 prosentissa yrityksistä on henkilöstörahasto. Henkilöstörahastoja perustetaan kuitenkin enemmän suurten yritysten yhteyteen kuin pienten yritysten yhteyteen. Yrityksistä, joissa työskentelee 10-20 työntekijää, henkilöstörahasto on vain 0,13 prosentissa yrityksistä.

Uusien henkilöstörahastojen määrää on vaikea arvioida. Henkilöstörahastojen suosio on ollut nousussa ja tämän trendin voidaan arvioida jatkuvan. Tästä syystä voidaan tehdä oletus, että uusia rahastoja perustettaisiin ehdotettujen muutosten johdosta vuosikymmenen aikajänteellä 25-40 kappaletta, jolloin työntekijöitä henkilöstörahastojen piiriin tulisi 150-400. Henkilöstörahastojen kokonaismäärä kasvaisi reilulla kymmenellä prosentilla. Uusien rahastojen pääomat olisivat vuosikymmenen jälkeen arviolta 800 000 – 2 300 000 euroa.

Samalla on kuitenkin todettava, että uusien henkilöstörahastojen perustamispotentiaali on suuri. Jos 5-9 työntekijän yrityksissä perustettaisiin yhtä paljon henkilöstörahastoja kuin nykyisin keskimääräisesti perustetaan vähintään kymmenen työntekijän yrityksissä (1,27 prosenttia yrityksistä), henkilöstörahastoja perustettaisiin 240 kappaletta, joissa olisi yhteensä 1200-2000 jäsentä. Rahastojen yleisyys voisi teoriassa kasvaa vielä tästäkin.

Henkilöstörahastoilla arvioidaan olevan myönteisiä vaikutuksia yritysten toimintaan. Rahastojen ja niihin liittyvien koko henkilöstöä kannustavien palkkiojärjestelmien voidaan arvioida lisäävän henkilöstön työmotivaatiota ja sitoutumista yrityksen menestymiseen. Lain soveltamisalan laajennus mahdollistaa näiden tavoitteiden toteutumisen myös pienemmissä yrityksissä.

Rahastojen voidaan katsoa edistävän myös taloudellisten asioiden ymmärtämistä sekä yrityksen johdon että henkilöstön keskuudessa. Rahastot tarjoavat mahdollisuuden henkilöstön yhteiseen osaomistukseen työnantajayrityksessä ja tätä kautta mahdollisuuden osallistua yrityksen päätöksentekoon. Rahastot saattavat jossain määrin jopa kohentaa yritysten rahoitusrakennetta, jos rahastojen varoja sijoitetaan yritysten omiin pääomiin.

Henkilöstörahastoilla voi olla myönteisiä vaikutuksia myös yritysten mahdollisuuksiin saada työvoimaa. Yritykset voivat henkilöstörahastojen ja kannustavien palkkausjärjestelmiensä kautta sitouttaa henkilöstöä pysymään yrityksen palveluksessa sekä houkuttelemaan uutta työvoimaa palvelukseensa.

Henkilöstörahastojen hallinnoinnin kannalta tehtävät muutokset selkeyttävät nykyistä oikeustilaa. Tällaisia muutoksia ovat nostoilmoitusten ajankohtaa sekä jäsenosuuspääoman arvonnouksien käsittelyä koskevat muutokset lainsäädäntöön. Tämä parantaa oikeusvarmuutta henkilöstörahastojen hallinnoimisessa.

4.2.1.2 Vaikutukset kansantalouteen ja julkiseen talouteen

Valtion ja kuntien verotulojen kannalta ei ole sanottavaa merkitystä sillä, että henkilöstörahas-toerät ovat yritysten verotuksessa vähennyskelpoinen meno ja että niihin perustuvia etuuksia verotetaan vasta suoritettaessa ne rahastosta jäsenille. Henkilöstörahastojen perustamisedellytysten keventämisellä on hyvin vähäisiä vaikutuksia verotukseen.

Vuonna 2020 keskimääräinen rahastoon siirretty rahasumma oli noin 720 euroa rahaston jäsentä kohti. Jos lukuun otetaan vain ne henkilöstörahastot, jotka vastaanottivat henkilöstörahas-toeriä yrityksen tulos- ja voittopalkkiojärjestelmän perusteella, rahastoon siirretyn pääoman määrä oli keskimäärin 1 000 euroa jäsentä kohden. Jos henkilöstörahastojen määrä kasvaa muutosten johdosta edellä kuvatulla tavalla 25-40 henkilöstörahastolla ja rahastojen jäsenten määrä kasvaa 150-400 jäsenellä, rahastoihin siirrettävien pääomien määrä kasvaisi muutosten johdosta 100 000 – 300 000 eurolla. Henkilöstörahas-toerien nostoon liittyvät veronalaiset nostot olisivat luultavasti joitakin kymmeniä tuhansia euroja.

4.2.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Yhteistoiminta-asiamies valvoo henkilöstörahastojen toiminnan lainmukaisuutta sekä ylläpitää rekisteriä henkilöstörahas-toista. Ehdotetut muutokset voivat vähäisessä määrin kasvattaa henkilö-störahas-toihin liittyviä yhteydenottoja ja neuvonnan tarvetta. Todennäköisesti pienillä työ-paikoilla neuvonnan tarve on suurempaa kuin suurilla työpaikoilla. Myös esityksessä ehdotetut uudet mahdollisuudet siirtää henkilöstörahas-toeriä toiseen henkilöstörahas-toon voi aiheuttaa sa-tunnaista neuvontatarvetta. Toisaalta lakiin ehdotettujen oikeustilaa selkeyttävien muutosten voidaan puolestaan arvioida helpottavan yhteistoiminta-asiamiehen työtä.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston tehtävien kokonaisvolyyymiin nähden muutokset ovat vä-häisiä, eivätkä edellytä toiminnan uudelleen järjestelyitä tai muutoksia resursseissa.

4.2.3 Vaikutukset työelämään

4.2.3.1 Vaikutukset työmarkkinoiden toimivuuteen

Henkilöstörahas-toilain tarkoituksena on muun muassa edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa ja henkilöstön taloudellista osallistumista. Henkilöstörahas-to kytkee työnanta-jan ja henkilöstön intressejä yhteen ja luo yhteenkuuluvuutta työpaikoilla. Yhteen puhaltava työnantaja ja henkilöstö ovat omiaan luomaan toimintakulttuuria, jolla voi olla laajempiakin myönteisiä vaikutuksia työmarkkinoiden toimivuuteen. Tällä hetkellä rajoitteena toimii erityi-sesti henkilöstörahas-tojen pieni määrä. Esityksessä ehdotetut muutokset laajentaisivat henkilö-störahas-to perustamismahdollisuuksia myös pienillä työpaikoilla.

Esityksessä ehdotetaan myös mahdollisuutta siirtää henkilöstörahas-to-osuus työntekijän siirty-essä toisen työnantajan palvelukseen, jos uudenkin työnantajan yhteydessä toimii henkilö-störahas-to. Tällaiset tilanteet lienevät nykyisin harvinaisia, mutta henkilöstörahas-tojen yleistyessä mahdollisuus siirtää henkilö-störahas-to-osuus uuteen henkilö-störahas-toon voi helpottaa työpai-kan vaihtamista ja sitä kautta työmarkkinoiden dynaamisuutta.

4.2.3.2 Vaikutukset työntekijöiden asemaan

Esityksessä ehdotettujen muutosten keskeisin vaikutus työntekijöiden asemaan olisi se, että jat-kossa myös pienille työpaikoille voitaisiin perustaa henkilö-störahas-to. 5-9 työntekijän yrityk-sissä työskentelee tällä hetkellä 19 000 työntekijää. Edellä on arvioitu, että uusien säännösten

myötä vuosikymmenen aikana perustetaan pieniin yrityksiin 25-40 henkilöstörahastoa, joissa on jäseninä 150-400 jäsentä. Lainsäädäntö on kuitenkin mahdollistavaa ja henkilöstörahastoja saatetaan perustaa huomattavasti tätä enemmän. Tämä on kiinni siitä, koetaanko henkilöstörahastot ja niihin liittyvät tulos- ja voittopalkkiojärjestelmät työpaikoilla hyödyllisiksi.

Työntekijöiden kannalta keskeiset hyödyt liittyvät siihen, että he pääsevät osalliseksi yrityksen menestyksestä, jos rahasto-osuus sijoitetaan työnantajayritykseen. Tämä voi parantaa työmotivaatiota. Lisäksi henkilöstörahastot luovat työntekijälle mahdollisuuden kerryttää varallisuutta pitkällä aikavälillä kohtuullisin veroseuraamuksin. Henkilöstörahaston avulla työntekijät pääsevät helposti osalliseksi pääomamarkkinoiden kehitykseen.

Esityksessä ehdotetaan myös sellaisia muutoksia, jotka helpottavat henkilöstörahaston hallinnointia tilanteissa, joissa jäseniä on vähän. Pienissä henkilöstörahastoissa työntekijät voivat päästä laajalti vaikuttamaan henkilöstörahastojen sijoituspäätöksiin, mikä osaltaan voi lisätä henkilöstörahastojen houkuttelevuutta henkilöstön näkökulmasta katsottuna.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Esityksen tavoitteena on mahdollistaa henkilöstörahaston perustaminen nykyistä pienemmillä työpaikoilla. Pienimmillään lainsäädäntömuutos olisi voinut merkitä henkilöstörahastolain 5 §:n muuttamista siten, että henkilöstörahaston perustamisen edellytyksiä olisi kevennetty ilman, että lakia olisi muutoin muutettu. Tällöin ei olisi kiinnitetty huomiota niihin laista johtuviin hallinnollisiin erityiskysymyksiin, joita henkilöstörahaston pienuus tuo tullessaan. Esitystä valmistellut työryhmä piti tarkoituksenmukaisena, että lakia tarkastellaan laajemminkin siten, että henkilöstörahaston perustaminen ja hallinnointi olisi myös pienemmillä työpaikoilla mielekästä.

Työryhmä arvioi myös sitä, olisiko mahdollista toteuttaa pienen henkilöstörahaston hallinto yksiportaisena. Nykyisin henkilöstörahastolaissa säädetään kaksiportaisesta hallintomallista, jossa rahaston kaikki jäsenet käyttävät ylintä päätösvaltaa rahastokokouksessa. Rahastokokous valitsee hallituksen, joka edustaa rahastoa sekä huolehtii rahaston asioista lain, rahaston sääntöjen ja rahastokokouksen päätöksen mukaisesti.

Jos henkilöstörahastossa on 5-9 jäsentä, työryhmä arvioi mahdollisuutta, jossa he hallinnoisivat rahastoa tavalla tai toisella yhdessä. Tällöin rahastolle ei valittaisi erikseen hallitusta. Käytännössä olisi kuitenkin valittava jonkinlainen edustaja/valtuutettu, joka toimisi rahaston edustajana. Lopulta työryhmä tuli johtopäätökseen, että samaan lopputulokseen päästään siten, että kaikki jäsenet ovat hallituksen kokoonpanossa. Lisäksi yksiportainen hallintomalli olisi aiheuttanut todennäköisesti suuria muutoksia henkilöstörahastolakiin.

Työryhmä arvioi myös mahdollisuutta, voitaisiinko laissa säätää siitä, että henkilöstörahaston sijaan työnantajayrityksen yhteydessä ylläpidettäisiin rahavarantoa, jota hallinnoitaisiin yhdessä. Yritys tarjoaisi henkilöstölle mahdollisuuden siirtää tulos- ja voittopalkkiot yrityksen erillistilille. Varat sijoitettaisiin tulos- ja voittopalkkionsa tilille siirtäneiden henkilöiden päätösten mukaisesti esimerkiksi rahastoihin yms. yrityksen toimesta. Tästä vaihtoehdosta pohdittiin myös kollektiivisesti hallinnoitavaa osakesäästötiliä tai sitä vastaavaa tiliä.

Esillä olleista vaihtoehdoista työryhmä päätyi kuitenkin esityksessä ehdotettuun nykymalliin rakentuvaan malliin, jossa henkilöstörahasto pienilläkin työpaikoilla on erillinen oikeushenkilö.

Siltä osin kuin henkilöstörahaslain säännökset soveltuivat huonosti pieneen henkilöstörahas-
toon, säännöksiä ehdotetaan muutettavaksi. Tämän vaihtoehdon etu oli järjestelmän säilyminen
selkeänä ja yksinkertaisena sekä se, että toteutus voitiin valmistella hankkeelle varatussa aika-
taulussa. Työryhmän arvio oli, että henkilöstörahaslain vaatimukset nyt ehdotetuilla muutok-
silla tekevät henkilöstörahaslain hallinnoimisesta mahdollista myös pienillä työpaikoilla.

6 Lausuntopalaute

[laaditaan lausuntokierroksen jälkeen]

7 Säännöskohtaiset perustelut

3 §. Soveltamisala. Lain soveltamisalaa koskevan säännöksen perusteella määräytyy muun muassa se, minkälaisen työnantajien yhteyteen voidaan perustaa henkilöstörahas. Voimassa olevassa pykälässä ei mainita hyvinvointialueita ja hyvinvointiyhtymiä. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen järjestämisvastuu siirtyy kunnilta hyvinvointialueille 1.1.2023. Henkilöstörahaslakia sovelletaan kuntiin ja kuntayhtymiin.

Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että jatkossa henkilöstörahaslakia sovellettaisiin pykälässä mainittujen toimijoiden lisäksi hyvinvointialueisiin ja hyvinvointiyhtymiin sekä näiden henkilöstön perustamaan henkilöstörahasiin. Muutoksen myötä myös hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien henkilöstö voisi perustaa henkilöstörahasin.

4 §. Yhteinen henkilöstörahas. Voimassa olevan lain 4 §:ssä säädetään lain soveltamisesta konsernissa. Säännös mahdollistaa yhteisen henkilöstörahasin perustamisen konserniolosuhteissa sekä julkisyhteisöjen kesken. Yhteisen henkilöstörahasin perustamismahdollisuuksia laajennettaisiin ja samalla pykälän otsikkoa ja rakennetta muutettaisiin. Pykälässä lueteltaisiin ne tilanteet, joissa useamman työnantajasubjektin henkilöstölle voitaisiin perustaa yhteinen henkilöstörahas.

Pykälän *1 kohdan* mukaan yhteinen henkilöstörahas voitaisiin perustaa samaan konserniin kuuluvien yritysten yhteyteen. Lainkohta vastaisi sisällöltään voimassa olevaa lakia (ks. HE 44/2010 vp., s. 22).

Pykälän *2 kohdan* mukaan yhteinen henkilöstörahas voitaisiin perustaa kahden tai useamman yrityksen yhteyteen edellyttäen, että yrityksillä on keskenään sellainen taloudellinen tai toiminnallinen yhteys, että järjestelyä voidaan pitää henkilöstörahasin hoitamisen ja henkilöstörahasin jäsenten kannalta tarkoituksenmukaisena.

Ehdotettu muutos liittyy osin 5 §:ssä ehdotettuun muutokseen, jonka mukaan henkilöstörahas voitaisiin perustaa varsin pienilläkin työpaikoilla. Henkilöstörahasin perustamiseen ja hallintoon liittyvät kustannukset voivat joskus puoltaa ratkaisua, joissa sellaiset työpaikat, joilla on riittävän vahva kytkentä toisiinsa, voisivat perustaa yhteisen henkilöstörahasin, vaikka kysymys ei olisi konsernisuhteesta. Tämä tarve voi syntyä erityisesti silloin, kun työpaikat ovat pieniä.

Yritysten taloudellisella ja toiminnallisella yhteydellä tarkoitettaisiin esimerkiksi tilannetta, jossa kysymys ei olisi konsernisuhteesta, mutta yrityksillä olisi muutoin vahva liityntä toisiinsa omistajuuden tai pysyväisluonteisten sopimusjärjestelyiden kautta. Kysymys voisi olla myös tilanteesta, jossa yritykset harjoittavat toimintaa pysyväisluonteisesti yhdessä. Taloudellista ja

toiminnallista yhteyttä voisi osoittaa muun muassa yhteinen henkilöstöhallinto. Järjestöjen välillä toiminnallisen yhteyden voisivat muodostaa esimerkiksi kattojärjestö ja sen alaiset yhdistykset, joilla on yhteinen päämäärä¹.

Yhteistoiminta-asiamies ratkaisisi taloudellisen ja toiminnallisen yhteyden riittävyuden lain 13 §:ssä säädettyä rekisteröinti-ilmoitusta käsitellessään. Jos yritysten välinen taloudellinen ja toiminnallinen yhteys olisi liian vähäinen, yhteistoiminta-asiamies voisi evätä rekisteröinti-ilmoituksen 14 §:n 1 momentin nojalla. Päätöksestä saisi valittaa hallinto-oikeuteen. Hallinto-oikeuden päätöksestä voisi valittaa puolestaan korkeimpaan hallinto-oikeuteen.

Pykälän 3 kohdan mukaan yhteinen henkilöstörahoitus voitaisiin perustaa kahden tai useamman valtion viraston ja laitoksen yhteyteen ja pykälän 4 kohdan mukaan kahden tai useamman kunnan tai kuntayhtymän yhteyteen. Lainkohdat vastaisivat sisällöltään voimassa olevaa lakia (ks. HE 44/2010 vp., s. 22). Uutena asiana esityksessä ehdotetaan, että lisäksi yhteinen henkilöstörahoitus voitaisiin perustaa kahden tai useamman hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän yhteyteen.

Pykälän 2 momentin mukaan yhteiseen henkilöstörahoitukseen voisi kuulua myös samaan konserniin kuuluvan ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen henkilöstö ja ulkomaisen tytäryrityksen henkilöstö, jos sen emoyritys on suomalainen. Lainkohta vastaisi sisällöltään voimassa olevaa lakia (ks. HE 44/2010 vp., s. 22).

5 §. Perustamisen edellytykset. Voimassa olevan pykälän mukaan henkilöstörahoitus voidaan perustaa vain, jos yrityksen tai sen tulosyksikön työsuhteessa olevien henkilöiden määrä on säännöllisesti vähintään kymmenen ja yrityksen liikevaihto tai sitä vastaava tuotto on rahastoa perustettaessa vähintään tilintarkastuslain (1141/2015) 2 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohdassa säädetyn mukainen. Viitatus lainkohdan perusteella yrityksen liikevaihdon tai sitä vastaavan tuoton on oltava vähintään 200 000 euroa.

Esityksessä ehdotetaan, että pykälässä säädettyä henkilöstömäärää koskevaa vaatimusta alennetaan viiteen työntekijään. Säännöllistä henkilöstömäärää laskettaessa huomioon otettaisiin ne periaatteet, joiden mukaan säännöllinen työntekijämäärä lasketaan arvioitaessa, kuuluuko yritys yhteistoimintalain (1331/2021) soveltamisalan piiriin (ks. HE 159/2021 vp, s. 64-65).

Lisäksi esityksessä ehdotetaan, että yrityksen liikevaihtoa tai sitä vastaavaa tuottoa koskevaa vaatimusta alennettaisiin 100 000 euroon.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti, jonka mukaan henkilöstörahoitus voitaisiin perustaa, vaikka 1 momentissa säädetty edellytykset eivät täyttyisi, jos yritys tai sen tulosyksikkö on perustettu edeltävän vuoden aikana ja jos olosuhteisiin nähden voidaan pitää ilmeisenä, että momentin mukaiset vaatimukset tulevat täyttymään henkilöstörahoituksen kolmen ensimmäisen täyden tilikauden aikana.

Uusi 2 momentti koskisi esimerkiksi tilannetta, jossa yritysjärjestelyn yhteydessä (esimerkiksi yhtiöittäminen tai yrityksen jakautuminen) syntyy uusi yritys, jossa henkilöstömäärää tai liikevaihtoa taikka sitä vastaavaa tuottoa koskevan vaatimuksen tulevaa täyttymistä voidaan selvityksen perusteella pitää ilmeisenä, vaikka juuri perustamishetkellä edellytykset eivät täyttyisi. Lisäksi poikkeusmahdollisuus voisi koskea esimerkiksi sellaisia start up -yrityksiä, joihin on

¹ Lain 2 §:n 2 momentin mukaan yrityksellä tarkoitetaan yhteisöä, säätiötä tai luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi.

tehty niin merkittäviä oman pääoman ehtoisia sijoituksia, että rahaston perustamisen edellytysten täyttymistä myöhemmin voidaan pitää ilmeisenä. Tällöin henkilöstörahaston perustaminen voisi toimia yrityksen perustamisen jälkeen kannustimena rekrytoitaessa osaavaa työvoimaa.

11 §. Perustamiskokous. Pykälän mukaan henkilöstöryhmien edustajat laativat ehdotuksen henkilöstörahaston perustamisesta ja säännöistä sekä kutsuvat koolle henkilöstörahaston perustamiskokouksen. Lain 2 §:n 4 kohdan mukaan henkilöstöryhmän edustajalla tarkoitetaan yhteistoimintalaissa, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitettuja henkilöstön edustajia.

Kaikissa yrityksissä henkilöstöllä tai henkilöstöryhmillä ei ole edustajaa. Tämä korostuu erityisesti pienissä yrityksissä. Koska henkilöstörahaston perustamisedellytyksiä kevennetään siten, että nykyistä pienemmillä työpaikoilla on mahdollista perustaa henkilöstörahasto, ehdotetaan 11 §:n 1 momenttiin lisäystä, jonka mukaan henkilöstö tai henkilöstöryhmä voisivat yhdessä tehdä ehdotuksen henkilöstörahaston perustamisesta ja säännöistä sekä kutsua koolle perustamiskokouksen, jos henkilöstöllä tai henkilöstöryhmällä ei ole edustajaa. Vailla edustajaa olevan henkilöstön tai henkilöstöryhmän kannanmuodostus tapahtuisi samalla tavalla kuin yhteistoimintalain mukaisissa menettelyissä (ks. HE 159/2021 vp., s. 69).

Vaikka henkilöstö olisi yhdessä laatinut ehdotuksen henkilöstörahaston perustamisesta, olisi perustamiskokous järjestettävä silti erikseen aikaisintaan viikon kuluttua ehdotuksen ja kokouskutsun toimittamisesta. Tämän tarkoituksena on mahdollistaa myös sellaisten työntekijöiden perehtyminen asiaan, jotka eivät välttämättä ole osallistuneet ehdotuksen laadintaan.

Voimassa olevan pykälän 4 momentin mukaan perustamiskokouksessa henkilöstörahastolle on valittava hallitus ja tilintarkastajat, joista vähintään yhden on oltava tilintarkastuslaissa tarkoitettu tilintarkastaja.

Voimassa olevan tilintarkastuslain mukaan tilintarkastajana ei voi toimia muu kuin tilintarkastuslaissa tarkoitettu hyväksytty tilintarkastaja eli HT-, KHT- tai JHT-tilintarkastaja. Tästä syystä pykälässä ei enää edellytettäisi, että vähintään yhden tilintarkastajan on oltava tilintarkastuslaissa tarkoitettu tilintarkastaja. Kaikkien tilintarkastajien, jos heitä on useampia, olisi oltava tilintarkastuslain edellyttämällä tavalla hyväksytyjä tilintarkastajia. Lisäksi pykälästä poistettaisiin tarpeettomana vaatimus siitä, että jos rahastolle on valittu vain yksi tilintarkastaja, eikä tämä ole tilintarkastusyhteisö, rahastolle on valittava ainakin yksi varatilintarkastaja. Tällainen vaatimus sisältyy jo nykyisin tilintarkastuslain 2 luvun 3 §:ään.

20 §. Henkilöstörahaston ylimääräinen kokous. Voimassa olevan pykälän 1 momentin 3 kohdan mukaan henkilöstörahaston on pidettävä ylimääräinen kokous, jos vähintään kymmenen prosenttia rahaston jäsenistä tai henkilöstöryhmä, joka edustaa vähintään kymmentä prosenttia rahaston jäsenistä sitä kirjallisesti vaatii ilmoittamansa asian käsittelyä varten. Säännöksen tarkoituksena on suojata vähemmistöä.

Edellä 5 §:ään ehdotettujen muutosten seurauksena henkilöstörahastossa voisi jatkossa olla vain viisi jäsentä, jolloin jokainen jäsen edustaisi yksinään 20 prosenttia rahaston jäsenistä. Ei ole kuitenkaan tarkoituksenmukaista, että jokainen jäsen voisi näissä tilanteissa milloin tahansa kutsua koolle henkilöstörahaston ylimääräisen kokouksen. Tästä syystä lainkohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että ylimääräisen kokouksen voisi kutsua koolle vähintään kaksi jäsentä, jotka edustavat vähintään kymmentä prosenttia rahaston jäsenistä tai henkilöstöryhmän edustaja, joka edustaa vähintään kymmentä prosenttia rahaston jäsenistä.

28 §. Hallitus. Henkilöstörahastolla on voimassa olevan lain mukaan oltava hallitus, johon kuuluu vähintään kolme jäsentä. Hallituksen jäsenen tulee olla henkilöstörahaston jäsen tai yrityksen johtoon kuuluva henkilö.

Edellä 5 §:ään ehdotettujen muutosten seurauksena henkilöstörahastossa voisi jatkossa olla alimmillaan vain viisi jäsentä. Jos hallituksen kokoonpanoon kuuluu kolme rahaston jäsentä, rahaston kokouksessa esteettömiä rahaston jäseniä, jotka voisivat käsitellä rahaston tilit ja myöntää vastuuvapauden, olisi vain kaksi. Esteettömien jäsenten pieni määrä voi muodostaa haasteita tilanteessa, jossa yksi tai useampi esteetön jäsen ei pystyisi osallistumaan rahaston kokoukseen. Pienten henkilöstörahastojen osalta tilannetta helpottaa, jos hallituksen kokoonpanoon otetaan mukaan myös yrityksen johtoon kuuluva henkilö.

Esityksessä ehdotetaan, että jatkossa rahaston hallituksessa olisi oltava kolmen sijasta vähintään kaksi jäsentä, mikä voi pienimmissä rahastoissa olla tarkoituksenmukainen kokoonpano.

34 §. Tilintarkastus ja tilintarkastuskertomus. Pykälässä säädetään henkilöstörahastolain ja tilintarkastuslain suhteesta. Lisäksi pykälässä säädetään tilintarkastuskertomuksen sisältöä koskevista erityisistä vaatimuksista. Pykälän otsaketta ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan paremmin pykälän sisältöä. Samalla pykälän rakennetta selkeytettäisiin siten, että 1 momentissa säädetään henkilöstörahastolain ja tilintarkastuslain välisestä suhteesta ja pykälän 2 ja 3 momentissa säädettäisiin tilintarkastuskertomuksen sisällöstä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti, että henkilöstörahaston tilintarkastuksesta säädettäisiin tilintarkastuslaissa. Tilintarkastuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetään tilanteista, joissa tilintarkastajaa ei tarvitse valita. Tästä syystä pykälään ehdotetaan lisättäväksi nimenomainen maininta siitä, että henkilöstörahastolle on kuitenkin tilintarkastaja valittava riippumatta siitä, mitä tilintarkastuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetään.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin siitä, että tilintarkastuskertomukseen tulisi sisältyä lausuma siitä, onko rahaston varat sijoitettu 41 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Säännös vastaa voimassa olevan 34 §:n 1 momentin jälkimmäistä virkettä.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin siitä, että tilintarkastuskertomukseen olisi liitettävä yrityksen tilintarkastajien lausunto siitä, onko henkilöstörahastoerä 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 lisäksi liitettävä yrityksen tilintarkastajien lausunto siitä, ovatko nämä sijoitukset asianmukaisesti arvostetut. Momentti vastaisi sisällöltään voimassa olevan 34 §:n 2 momenttia.

Edellä 5 §:ään ehdotetaan muutosta, jonka johdosta henkilöstörahasto voidaan perustaa myös sellaisen yrityksen yhteyteen, jonka ei tarvitse valita tilintarkastajaa. Tämän vuoksi pykälään ehdotetaan uutta 4 momenttia, jonka mukaan yrityksen, joka tilintarkastuslain 2 §:n 2 momentin perusteella ei ole valinnut tilintarkastajaa, on kuitenkin pyydettävä tilintarkastajalta 3 momentissa tarkoitettujen lausuntojen ja toimitettavien maksuttomien henkilöstörahaston käyttöön.

43 §. Yli- ja alijäämä. Pykälässä säädetään henkilöstörahaston jäsenosuuspääoman tuottaman yli- tai alijäämän sekä arvonmuutosten liittämisestä jäsenten osuuksiin. Lähtökohtaisesti ne liitetään tilikausittain jäsenten osuuksiin heillä tilikauden aikana keskimäärin olleiden rahasto-osuuksien arvojen suhteissa. Rahasto voi säännöissään määrätä, että yli- tai alijäämä ja arvon-

muutokset liitetään jäsenten osuuksiin heillä tilikauden alkaessa olleiden rahasto-osuuksien arvojen suhteissa. Säännöissä voidaan myös määrätä, että ylijäämä tai sen osa maksetaan tilikautittain jäsenille tai liitetään rahaston yhteispääomaan.

Henkilöstörahastoja koskevassa käytännössä on yleistynyt menettelytapa, jossa jäsenet voivat itse jossakin määrin vaikuttaa sijoituskohteisiin, joihin heidän osuuttaan jäsenosuuspääomasta sijoitetaan. Kysymys ei ole täysin vapaasta valinnanvapaudesta sijoituskohteen suhteen, vaan myös tällöin varat on sijoitettava laissa edellytetyllä varmallalla ja tuloa tuottavalla tavalla taikka siihen yritykseen, jonka palveluksessa jäsenet ovat, tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvaan yritykseen, joko oman pääoman ehdoin tai lainaehdoin. Käytännössä kysymys on ollut siitä, että jäsenelle on tarjottu vaihtoehtoisia sijoituskohteita ja jäsen on näistä voinut valita itselleen mieluisimman. Käytännössä kysymys on ollut siitä, että jäsenelle on varattu mahdollisuus valita joistakin rahaston hallituksen ennalta määrittämistä sijoituskohteista itselleen mieluisimman.

Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan lisäystä, joka ottaa kantaa arvonmuutoksen kohdentamiseen tilanteessa, jossa jäsenet ovat käyttäneet sijoituskohteen valinnassa valinnanvapautta. Myös arvonmuutokset tulisivat kanavoitua sijoituskohteen valinnan mukaisesti. Rahasto voisi säännöissään määrätä, että jäsenen jäsenosuuspääoman tai hänen jäsenosuuspääomansa osan arvonmuutokset liitetään kunkin jäsenen rahasto-osuuksiin sijoituskohteiden toteutuneiden arvonmuutosten mukaisesti.

45 §. Rahasto-osuuden nosto. Voimassa olevan pykälän 2 momentin mukaan jäsenellä on oikeus saada nostettavissa oleva osa rahana viipymättä edellä tarkoitetun arvonmäärityspäivän jälkeen, siten kuin henkilöstörahaston säännöissä tarkemmin määrätään.

Lainkohdan nykyinen sanamuoto jättää epäselväksi, voidaanko henkilöstörahaston säännöissä sallia työntekijän tehdä nostoilmoitus jo ennen arvonmäärityspäivää, vaikka rahasto-osuutta maksettaisiin vasta arvonmäärityspäivän jälkeen. Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan vähäistä muutosta, jonka mukaan jäsenellä olisi nostoilmoituksen tehtyään oikeus saada nostettavissa oleva osa rahana viipymättä edellä tarkoitetun arvonmäärityspäivän jälkeen, siten kuin henkilöstörahaston säännöissä tarkemmin määrätään. Uusi muotoilu selkeyttäisi oikeustilaa sen suhteen, että nostoilmoitus voitaisiin tehdä jo ennen arvonmäärityspäivää, jos henkilöstörahaston säännöissä näin sallitaan. Maksu puolestaan voisi tapahtua vasta arvonmäärityspäivän jälkeen. Lain 12 §:n 7 kohdan mukaan rahaston säännöissä on mainittava menettely, jota noudatetaan rahasto-osuuksia nostettaessa.

Jos nostoilmoitus tehdään jo ennen arvonmäärityspäivää, nostettavan rahasto-osuuden arvo perustuisi ennen tilinpäätöksen valmistumista olevaan arvioon. Kun henkilöstörahasto saa nostoilmoituksen ennen arvonmäärityspäivää, rahasto pystyy ajoittamaan esimerkiksi osakemyyntinsä mahdollisimman lähelle arvonmäärityspäivää.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan, että pykälän 2 momentissa oleva viittaus arvopaperimarkkinalakiin korjataan vastaamaan voimassa olevaa lainsäädäntöä.

47 §. Rahasto-osuuden suorittaminen tai siirtäminen toiseen henkilöstörahastoon työsuhteen päätyttyä. Pykälässä säädetään nykyisin rahasto-osuuden suorittamisesta työsuhteen päätyttyä. Työntekijä voi työsuhteen päätyttyä siirtyä sellaisen työnantajan palvelukseen, jonka yhteydessä niin ikään toimii henkilöstörahasto. Voimassa oleva laki ei mahdollista rahasto-osuuden siirtoa henkilöstörahastojen välillä, vaan työsuhteen päätyttyä rahasto-osuus on aina nostettava rahana.

Pykälään ehdotetaan uutta *4 momenttia*, jonka mukaan työntekijä voisi työpaikkaa vaihtaessaan siirtää rahasto-osuutensa uuden työnantajansa yhteydessä toimivaan henkilöstörahastoon. Säännös merkitsisi poikkeusta pykälän 1-3 momentissa säädettyyn. Rahasto-osuuden siirtäminen edellyttäisi, että työntekijä tekisi siirtoa koskevan pyynnön työsuhteen päätyttyä ennen rahaston seuraavaa arvonmäärityspäivää. Jos työntekijä ei ole seuraavaan arvonmäärityspäivään mennessä pyytänyt rahasto-osuuden siirtoa toiseen henkilöstörahastoon, rahasto-osuus suoritettaisiin työntekijälle noudattaen, mitä pykälän 1-3 momenteissa säädetään. Pyyntö kohdistettaisiin hallitukselle. Rahasto-osuuden siirtämisen edellytyksenä olisi, että molempien henkilöstörahastojen hallitukset antavat siirrolle hyväksyntänsä. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että henkilöstörahaston hallituksen tulee yleisesti määrittää ne edellytykset, joiden puitteissa henkilöstörahasto voi siirtää rahasto-osuuksia toiselle henkilöstörahastolle taikka vastaanottaa rahasto-osuuksia toiselta henkilöstörahastolta. Henkilöstörahasto noudattaa siirtotilanteissa määrittelemäänsä menettelytapaa yleisesti ja samalla tavalla suhteessa kaikkiin jäseniin ja tuleviin jäseniin.

Rahasto-osuuden siirron olisi tapahduttava neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonmäärityspäivästä luettuna siitä, kun jäsenen työsuhde on päättynyt. Tämän ajan puitteissa henkilöstörahastojen hallitusten tulee noudattamansa käytännön mukaisesti ilmoittaa, voidaanko siirtoa hyväksyä. Jos jommassakummassa henkilöstörahastossa ei hyväksytä siirron toteuttamista, on rahasto-osuus suoritettava työntekijälle sen mukaisesti kuin pykälän 1-3 momentissa säädetään.

56 §. Purkamisperusteet. Esityksen 3 §:ään ehdotetaan muutosta, jonka myötä myös hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän henkilöstö voisi perustaa henkilöstörahaston. Tästä syystä 56 §:n 1 momentin 4 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että henkilöstörahasto olisi purettava, jos hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän toiminta lakkaa. Vastaavalla tavalla menetellään voimassa olevan lain mukaan, jos esimerkiksi kunnan tai kuntayhtymän toiminta lakkaa.

60 §. Esteellisyys. Pykälän mukaan rahaston 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. Lisäksi hallituksen jäsen tai muu henkilö, jolle on uskottu henkilöstörahaston hallintoon kuuluva tehtävä, ei saa osallistua tilintarkastajan valintaan tai erottamiseen eikä tilinpäätöksen vahvistamista tai vastuuvapauden myöntämisestä koskevan asian käsittelyyn, jos asia koskee hallintoa, josta hän on vastuussa.

Koska jatkossa voisi olla sellaisia henkilöstörahastoja, joissa on vain viisi jäsentä, olisi mahdollista, että he kaikki olisivat rahastokokouksessa esteellisiä. Samaten näin pienissä rahastoissa voi olla tarkoituksenmukaista, että hallituksen kokoonpanoon kuuluisivat kaikki rahaston jäsenet, jolloin he olisivat kaikki pykälän 2 momentin perusteella esteellisiä päättämään rahaston tileistä ja myöntämään hallituksen vastuuvapauden.

Näistä syistä pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi *3 momentti*, jonka mukaan, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään esteellisyydestä, ei sovellettaisi, jos henkilöstörahaston kaikki jäsenet ovat esteellisiä samalla perusteella. Osakeyhtiölain 5 luvun 14 §:ään sisältyy vastaava säännös (esteellisyys yhtiökokouksessa).

61 §. Salassapitovelvollisuus. Pykälässä säädetään henkilöstörahaston toimielimen jäsenen, varajäsenen ja toimihenkilön salassapitovelvollisuudesta. Pykälän 2 momentin mukaan, jos viraston tai laitoksen taikka kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa oleva on henkilöstörahaston toimielimen jäsen tai varajäsen, häneen sovelletaan, mitä viranomaisten julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) ja muualla laissa säädetään. Lainkohtaan ehdotetaan lisättäväksi maininta siitä, että myös hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän palveluksessa olevaan sovelletaan

mainittua lakia, koska esityksessä ehdotetaan 3 §:n muuttamista siten, että henkilöstörahas-
to voitaisiin jatkossa perustaa myös hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien yhteyteen.

8 Lakia alemman asteinen sääntely

Henkilöstörahaslain 13, 14 ja 31 §:n nojalla on annettu valtioneuvoston asetus henkilöstöra-
hastoista (988/2010). Esityksessä ehdotetut muutokset eivät edellytä asetuksen muuttamista.

9 Voimaantulo

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.4.2023.

10 Toimeenpano ja seuranta

Yhteistoiminta-asiamies valvoo henkilöstörahaslain noudattamista ja ylläpitää henkilöstöra-
hastorekisteriä.

11 Suhde muihin esityksiin

11.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä

[täydennetään jatkovalmistelussa]

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

henkilöstörahastolain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstörahastolain (934/2010) 3-5 ja 11 §, 20 §:n 1 momentin 3 kohta, 28, 34, 43 ja 45 §, 56 §:n 1 momentin 4 kohta, 60 ja 61 §:n 2 momentti
sellaisina kuin niistä ovat 5 § laissa 1158/2015 ja 11 § osaksi laissa 1158/2015, seuraavasti:

3 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan yrityksen, valtion viraston, kunnan tai hyvinvointialueen 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 (1062/2010) tarkoitettuun liikelaitokseen tai sen tulosityksikköön;
- 5) kuntaan, kuntayhtymään, hyvinvointialueeseen ja hyvinvointiyhtymään 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, hyvinvointialueeseen ja hyvinvointiyhtymään, Kansaneläkelaitokseen sekä yliopistoon, jollei toisin säädetä.

4 §

Yhteinen henkilöstörahasto

Yhteinen henkilöstörahasto voidaan perustaa:

- 1) samaan konserniin kuuluvien yritysten yhteyteen;
- 2) kahden tai useamman yrityksen yhteyteen edellyttäen, että yrityksillä on keskenään sellainen taloudellinen tai toiminnallinen yhteys, että järjestelyä voidaan pitää henkilöstörahaston hoitamisen ja henkilöstörahaston jäsenten kannalta tarkoituksenmukaisena;
- 3) kahden tai useamman valtion viraston ja laitoksen yhteyteen;
- 4) kahden tai useamman kunnan tai kuntayhtymän yhteyteen;
- 5) kahden tai useamman hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän yhteyteen.

Yhteiseen henkilöstörahastoon voi kuulua myös samaan konserniin kuuluvan ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen henkilöstö ja ulkomaisen tytäryrityksen henkilöstö, jos sen emoyritys on suomalainen.

5 §

Perustamisen edellytykset

Tässä laissa tarkoitettu henkilöstörahalasto voidaan perustaa vain, jos yrityksen tai sen tulosityksikön työsuhteessa olevien henkilöiden määrä on säännöllisesti vähintään viisi ja yrityksen liikevaihto tai sitä vastaava tuotto on rahastoa perustettaessa vähintään 100 000 euroa.

Henkilöstörahalasto voidaan perustaa, vaikka 1 momentissa säädetty edellytykset eivät täyty, jos yritys tai sen tulosityksikkö on perustettu edeltävän vuoden aikana ja jos olosuhteisiin nähden voidaan pitää ilmeisenä, että momentin mukaiset vaatimukset tulevat täyttymään henkilöstörahalaston kolmen ensimmäisen täyden tilikauden aikana.

11 §

Perustamiskokous

Henkilöstöryhmien edustajat laativat ehdotuksen henkilöstörahalaston perustamisesta ja säännöistä sekä kutsuvat koolle henkilöstörahalaston perustamiskokouksen kirjallisella kokouskutsulla tai muulla todistettavalla tavalla. Ehdotuksen laatijoiden on toimitettava kokouskutsu tuleville jäsenille tai heidän valitsemilleen edustajille vähintään viikko ennen kokousta. Jos henkilöstöllä tai henkilöstöryhmällä ei ole edustajaa, henkilöstö tai henkilöstöryhmä voivat yhdessä tehdä ehdotuksen ja kutsua koolle perustamiskokouksen.

Ennen henkilöstörahalaston perustamista koskevaa päätöstä kokouksessa on hyväksyttävä henkilöstörahalastolle säännöt.

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

Perustamiskokouksessa henkilöstörahalastolle on valittava hallitus ja tilintarkastaja.

20 §

Henkilöstörahalaston ylimääräinen kokous

Henkilöstörahalaston on pidettävä ylimääräinen kokous, jos:

3) vähintään kaksi jäsentä, jotka edustavat vähintään kymmentä prosenttia rahaston jäsenistä tai henkilöstöryhmän edustaja, joka edustaa vähintään kymmentä prosenttia rahaston jäsenistä sitä kirjallisesti vaatii ilmoittamansa asian käsittelyä varten;

28 §

Hallitus

Henkilöstörahalastolla on oltava hallitus, johon kuuluu vähintään kaksi 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.

34 §

Tilintarkastus ja tilintarkastuskertomus

Henkilöstörahaston tilintarkastuksesta säädetään tilintarkastuslaissa. Henkilöstörahastolle on kuitenkin valittava tilintarkastaja riippumatta siitä, mitä tilintarkastuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetään. Lisäksi tilintarkastukseen sovelletaan tämän luvun säännöksiä ja 11 §:ää.

Tilintarkastuskertomuksen tulee sisältää lausuma siitä, onko rahaston varat sijoitettu 41 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

Tilintarkastuskertomukseen on liitettävä yrityksen tilintarkastajan lausunto siitä, onko henkilöstörahastoerä 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.

Yrityksen, joka tilintarkastuslain 2 §:n 2 momentin perusteella ei ole valinnut tilintarkastajaa, on kuitenkin pyydettävä tilintarkastajalta 3 momentissa tarkoitettua lausuntoa ja toimitettava ne maksutta henkilöstörahaston käyttöön.

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. Lisäksi rahasto voi säännöissään määrätä, että jäsenen jäsenosuuspääoman tai hänen jäsenosuuspääomansa osan arvonmuutokset liitetään kunkin jäsenen rahasto-osuuksiin sijoituskohteiden toteutuneiden arvonmuutosten mukaisesti. 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.

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 nostoilmoituksen tehtyään 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 arvopaperimarkkina- laissa (746/2012) säädetään.

47 §

Rahasto-osuuden suorittaminen tai siirtäminen toiseen henkilöstörahastoon työsuhteen päättyttyä

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 kunnan ja hyvinvointialueen 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.

Jos työntekijä siirtyy työsuhteen päättyttyä sellaisen työnantajan palvelukseen, jonka yhteydessä toimii henkilöstörahasto, työntekijän pyynnöstä hänen rahasto-osuutensa voidaan suorittamisen sijasta siirtää uuteen henkilöstörahastoon. Siirron edellytyksenä on, että pyyntö siirrosta on tehty ennen työsuhteen päättymistä seuraavaa arvonmäärityspäivää ja molempien henkilöstörahastojen hallitukset hyväksyvät siirron. Rahasto-osuuden siirron on tapahduttava neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonmäärityspäivästä luettuna siitä, kun jäsen on esittänyt siirtoa koskevan pyyntönsä.

56 §

Purkamisperusteet

Henkilöstörahasto on purettava, jos:

-
- 4) kunnan tai kuntayhtymän taikka hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän toiminta lakkaa;
-

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

Mitä edellä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta, jos henkilöstörahaston kaikki jäsenet ovat esteellisiä samalla perusteella, eikä päätös loukkaa jäsenten yhdenvertaisuutta.

61 §

Salassapitovelvollisuus

Jos viraston tai laitoksen, kunnan tai kuntayhtymän taikka hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän 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.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Sanna Marin

..ministeri Etunimi Sukunimi

Laki

henkilöstörahasolain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:
muutetaan henkilöstörahasolain (934/2010) 3-5 ja 11 §, 20 §:n 1 momentin 3 kohta, 28, 34, 43 ja 45 §, 56 §:n 1 momentin 4 kohta, 60 § ja 61 §:n 2 momentti sellaisina kuin niistä ovat 5 § laissa 1158/2015 ja 11 § osaksi laissa 1158/2015, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan yrityksen tai valtion viraston taikka kunnan henkilöstön perustamaan Suomessa toimivaan henkilöstörahasoloon 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) yliopistolaisissa (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 laitok-

3 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan yrityksen, valtion viraston, *kunnan tai hyvinvointialueen* henkilöstön perustamaan Suomessa toimivaan henkilöstörahasoloon 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 (1062/2010) tarkoitettuun liikelaitokseen tai sen tulosityksikköön;
- 5) kuntaan, kuntayhtymään, *hyvinvointialueeseen ja hyvinvointiyhtymään* tai sen tulosityksikköön;
- 6) Kansaneläkelaitokseen;
- 7) yliopistolaisissa (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, *hyvinvointi-*

Voimassa oleva laki

seen, 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 tulosyksikön työsuhteessa olevien henkilöiden määrä on säännöllisesti vähintään *kymmenen* ja yrityksen liikevaihto tai sitä vastaava tuotto on rahastoa perustettaessa vähintään *tilintarkastuslain (1141/2015) 2 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohdassa säädetyn määräinen*.

Ehdotus

alueeseen ja hyvinvointiyhtymään, Kansaneläkelaitokseen sekä yliopistoon, jollei toisin säädetä.

4 §

Yhteinen henkilöstörahasto

Yhteinen henkilöstörahasto voidaan perustaa:

1) samaan konserniin kuuluvien yritysten yhteyteen;

2) kahden tai useamman yrityksen yhteyteen edellyttäen, että yrityksillä on keskenään sellainen taloudellinen tai toiminnallinen yhteys, että järjestelyä voidaan pitää henkilöstörahaston hoitamisen ja henkilöstörahaston jäsenten kannalta tarkoituksenmukaisena;

3) kahden tai useamman valtion viraston ja laitoksen yhteyteen;

4) kahden tai useamman kunnan tai kuntayhtymän yhteyteen;

5) kahden tai useamman hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän yhteyteen.

Yhteiseen henkilöstörahastoon voi kuulua myös samaan konserniin kuuluvan ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen henkilöstö ja ulkomaisen tytäryrityksen henkilöstö, jos sen emoyritys on suomalainen.

5 §

Perustamisen edellytykset

Tässä laissa tarkoitettu henkilöstörahasto voidaan perustaa vain, jos yrityksen tai sen tulosyksikön työsuhteessa olevien henkilöiden määrä on säännöllisesti vähintään *viisi* ja yrityksen liikevaihto tai sitä vastaava tuotto on rahastoa perustettaessa vähintään *100 000 euroa*.

Henkilöstörahasto voidaan perustaa, vaikka 1 momentissa säädetyt edellytykset eivät täyty, jos yritys tai sen tulosyksikkö on perustettu edeltävän vuoden aikana ja jos olosuhteisiin nähden voidaan pitää ilmeisenä,

että momentin mukaiset vaatimukset tulevat täyttymään henkilöstörahaston kolmen ensimmäisen täyden tilikauden aikana.

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 tilintarkastuslaissa tarkoitettu tilintarkastaja. Jos rahastolle on valittu vain yksi tilintarkastaja eikä tämä ole tilintarkastusyhteisö, rahastolle on valittava ainakin yksi varatilintarkastaja.

20 §

Henkilöstörahaston ylimääräinen kokous

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. *Jos henkilöstöllä tai henkilöstöryhmällä ei ole edustajaa, henkilöstö tai henkilöstöryhmä voivat yhdessä tehdä ehdotuksen ja kutsua koolle perustamiskokouksen.*

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 tilintarkastaja.

20 §

Henkilöstörahaston ylimääräinen kokous

Voimassa oleva laki

Henkilöstörahaston on pidettävä ylimääräinen kokous, jos:

3) vähintään *kymmenen* prosenttia rahaston jäsenistä tai *henkilöstöryhmä*, joka edustaa vähintään kymmentä prosenttia rahaston jäsenistä sitä kirjallisesti vaatii ilmoittamansa asian käsittelyä varten;

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.

34 §

Tilintarkastuskertomus

Henkilöstörahaston 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 tarkoitetulla tavalla.*

Tilintarkastuskertomukseen on liitettävä yrityksen *tilintarkastajien* lausunto siitä, onko henkilöstörahastoerä ja sen lisäosa suoritettu yrityksen päättämän määräytymisperusteen mukaan. Jos rahasto on sijoittanut varojaan yritykseen oman pääoman ehdoin eikä näillä varoilla ole markkina-arvon perusteella todet-

Ehdotus

Henkilöstörahaston on pidettävä ylimääräinen kokous, jos:

3) vähintään *kaksi jäsentä, jotka edustavat vähintään kymmentä* prosenttia rahaston jäsenistä tai *henkilöstöryhmän edustaja*, joka edustaa vähintään kymmentä prosenttia rahaston jäsenistä sitä kirjallisesti vaatii ilmoittamansa asian käsittelyä varten;

28 §

Hallitus

Henkilöstörahastolla on oltava hallitus, johon kuuluu vähintään *kaksi* 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.

34 §

Tilintarkastus ja tilintarkastuskertomus

Henkilöstörahaston tilintarkastuksesta säädetään tilintarkastuslaissa. *Henkilöstörahastolle on kuitenkin valittava tilintarkastaja riippumatta siitä, mitä tilintarkastuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetään.* Lisäksi tilintarkastukseen sovelletaan tämän luvun säännöksiä ja 11 §:ää.

Tilintarkastuskertomuksen tulee sisältää lausuma siitä, onko rahaston varat sijoitettu 41 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Tilintarkastuskertomukseen on liitettävä yrityksen *tilintarkastajan* lausunto siitä, onko henkilöstörahastoerä ja sen lisäosa suoritettu yrityksen päättämän määräytymisperusteen mukaan. Jos rahasto on sijoittanut varojaan yritykseen oman pääoman ehdoin eikä näillä varoilla ole markkina-arvon perusteella todet-

Voimassa oleva laki

tavaa käypää arvoa, kertomukseen on liitettävä yrityksen tilintarkastajien lausunto siitä, ovatko nämä sijoitukset asianmukaisesti arvostetut.

43 §

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. Rahasto voi säännöissään määrätä, että yli- tai alijäämä ja arvonneuotokset 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 arvonneuotoksiin 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.

45 §

Ehdotus

tavaa käypää arvoa, kertomukseen on liitettävä yrityksen tilintarkastajien lausunto siitä, ovatko nämä sijoitukset asianmukaisesti arvostetut.

Yrityksen, joka tilintarkastuslain 2 §:n 2 momentin perusteella ei ole valinnut tilintarkastajaa, on kuitenkin pyydettyävä tilintarkastajalta 3 momentissa tarkoitettut lausunnot ja toimitettava ne maksutta henkilöstörahaston käyttöön.

43 §

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. Rahasto voi säännöissään määrätä, että yli- tai alijäämä ja arvonneuotokset liitetään jäsenten osuuksiin heillä tilikauden alkaessa olleiden rahasto-osuuksien arvojen suhteissa. *Lisäksi rahasto voi säännöissään määrätä, että jäsenen jäsenosuuspääoman tai hänen jäsenosuuspääomansa osan arvonneuotokset liitetään kunkin jäsenen rahasto-osuuksiin sijoituskohteiden toteutuneiden arvonneuotosten mukaisesti.* 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 arvonneuotoksiin 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.

45 §

*Rahasto-osuuden nosto**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 arvopaperimarkkina- (495/1989) säädetään.

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

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 *nostoilmoituksen tehtyään* 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 arvopaperimarkkina- (746/2012) säädetään.

47 §

Rahasto-osuuden suorittaminen tai siirtäminen toiseen henkilöstörahastoon 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 *kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta*

Voimassa oleva laki

(304/2003) 32 §:n 1 momentin perusteella lomautuksen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään 90 päivää;

3) eläkkeelle siirtymisen johdosta.

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

Ehdotus

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 henkilöstörahas-toerän osa on vastaavasti suoritettava hänelle tai hänen oikeudenomistajilleen.

Jos työntekijä siirtyy työsuhteen päätyttyä sellaisen työnantajan palvelukseen, jonka yhteydessä toimii henkilöstörahas-to, työntekijän pyynnöstä hänen rahasto-osuutensa voidaan suorittamisen sijasta siirtää uuteen henkilöstörahas-toon. Siirron edellytyksenä on, että pyyntö siirrosta on tehty ennen työsuhteen päättymistä seuraavaa arvonmäärityspäivää ja molempien henkilöstörahas-tojen hallitukset hyväksyvät siirron. Rahasto-osuuden siirron on tapahduttava neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonmäärityspäivästä luettuna siitä, kun jäsen on esittänyt siirtoa koskevan pyyntönsä.

56 §

Purkamisperusteet

Henkilöstörahas-to on purettava, jos:

4) kunnan tai kuntayhtymän toiminta lakkaa;

56 §

Purkamisperusteet

Henkilöstörahas-to on purettava, jos:

4) kunnan tai kuntayhtymän *taikka hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän* toiminta lakkaa;

60 §

Esteellisyys

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

60 §

Esteellisyys

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

Voimassa oleva laki

Hallituksen jäsen tai muu henkilö, jolle on uskottu henkilöstörahaston hallintoon kuuluva tehtävä, ei saa osallistua tilintarkastajan valintaan tai erottamiseen eikä tilinpäätöksen vahvistamista tai vastuuvapauden myöntämistä koskevan asian käsittelyyn, jos asia koskee hallintoa, josta hän on vastuussa.

61 §

Salassapitovelvollisuus

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.

Ehdotus

Hallituksen jäsen tai muu henkilö, jolle on uskottu henkilöstörahaston hallintoon kuuluva tehtävä, ei saa osallistua tilintarkastajan valintaan tai erottamiseen eikä tilinpäätöksen vahvistamista tai vastuuvapauden myöntämistä koskevan asian käsittelyyn, jos asia koskee hallintoa, josta hän on vastuussa.

Mitä edellä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta, jos henkilöstörahaston kaikki jäsenet ovat esteellisiä samalla perusteella, eikä päätös loukkaa jäsenten yhdenvertaisuutta.

61 §

Salassapitovelvollisuus

Jos viraston tai laitoksen, kunnan tai kuntayhtymän taikka hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän 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.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

..