



Muistio

1.12.2022

VN/17/2022
VN/17/2022-TEM-182

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

TEM lausunto TyV 8.12.2022 HE 265/2022

Hankkeen taustaa

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 1.7.2020 kotimaisen omistamisen ohjelmaa valmistelevalle työryhmälle. 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”. Tuossa hankkeessa tunnistettiin joukko lyhyen ja pidemmän aikavälin toimenpiteitä, joista yksi oli ulottaa mahdollisuus perustaa henkilöstörahoisto nykyistä pienemmille työpaikoille.

Lakihankkeessa on kysymys tämän henkilöstörahoistoa koskevan toimenpiteen toteuttamisesta. Esitys on valmisteltu kolmikantaisesti ja työryhmä oli esityksestä yksimielinen.

Taustaksi: Mikä on henkilöstörahoisto?

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

Henkilöstörahoisto 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 vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa sekä lisätään henkilöstön taloudellisia osallistumismahdollisuuksia.

Yrityksen henkilöstö voi perustaa henkilöstörahoiston sen jälkeen, kun yritys on tehnyt päätöksen rahastoivan palkkiojärjestelmän käyttöönottoamisesta. Palkkiojärjestelmän käyttöönottoaminen ja henkilöstörahoiston perustaminen on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Yrityksen tai viraston palveluksessa olevat henkilöt tulevat henkilöstörahoiston jäseniksi automaattisesti työsuhteensa perusteella.

Henkilöstörahoistoihin liittyy yrityksen ja henkilöstön kannalta suotuisaa verokohtelua. Henkilöstörahoistoerä on yritykselle vähennyskelpoinen meno eikä siihen liity palkan sivu- tai muita kustannuksia. Henkilöstörahoisto on säädetty kokonaan verovapaaksi sekä tulo- että varallisuusverotuksessa. Henkilöstörahoiston jäsenen saamista eristä 80 prosenttia on ennakonpidätyksen alaista ansiotulovaaroja jaettaessa loppuosan ollessa verovapaata tuloa.

Postiosoite
Postadress
Postal Address
Työ- ja elinkeinoministeriö

PL 32
00023 Valtioneuvosto

Käyntiosoite
Besöksadress
Office

Aleksanterinkatu 4
Helsinki

Puhelin
Telefon
Telephone

0295 16001
+358 295 16001

Faksi
Fax
Fax

09 1606 2160
+358 9 1606 2160

s-posti, internet
e-post, internet
e-mail, internet

kirjaamo.tem@gov.fi
www.tem.fi

Henkilöstörahastojen määrä Suomessa on kasvussa. Vuonna 2021 Suomessa oli 264 henkilöstörahastoa. Vuonna 2020 rahastoissa oli 130 210 jäsentä ja niiden pääomat olivat yhteensä 616 miljoonaa euroa.

Henkilöstörahaston perustaminen mahdolliseksi nykyistä pienemmille työpaikoille

Esityksen päätavoitteena on mahdollistaa henkilöstörahastojen perustaminen nykyistä pienemmillä työpaikoilla. Esityksessä ehdotetaan, että henkilöstörahaston perustamisen edellytyksiä kevennettäisiin siten, että henkilöstörahasto voitaisiin perustaa, jos yrityksen tai sen tulosityksikön 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. *(Ehdotettu HRL 5 §).*

Pienten henkilöstörahastojen tarkoituksenmukainen hallinnointi

Henkilöstörahastojen perustaminen nykyistä pienemmillä työpaikoilla edellyttää eräiden muidenkin säännösten mukauttamista uuteen tilanteeseen, jotta pienten henkilöstörahastojen perustaminen ja hallinnointi olisi myös käytännössä mahdollista tai tarkoituksenmukaista. Tässä tarkoituksessa ehdotetut muutokset ovat:

- 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. *(Ehdotettu HRL 28 §).*
- 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. *(Ehdotettu HRL 60 §).*
- 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. *(Ehdotettu HRL 20 §).*
- 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. *(Ehdotettu HRL 11 §).*
- Tilintarkastuslain mukaan yritykset voivat määrätyissä tilanteissa jättää tilintarkastajan 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. *(Ehdotettu HRL 34.4 §).*

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 tulosityksikkö on perustettu edeltävän vuoden aikana ja jos olosuhteisiin nähden voidaan pitää ilmeisenä, että vaatimukset tulevat täyttymään henkilöstörahaston kolmen ensimmäisen täyden tilikauden aikana. *(Ehdotettu HRL 5.2 §).*

- 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 jäsenen kannalta tarkoituksenmukaisena. (*Ehdotettu HRL 4 §*)

Muut ehdotetut muutokset

Esityksellä toteutettaisiin henkilöstörahastolakiin myös eräitä muita muutostarpeita, joita on valmistelutyön yhteydessä tunnistettu. Tarve muutoksille on havaittu henkilöstörahastokäytännössä.

- 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. Selvyyden vuoksi tuloverolakiin lisättäisiin säännös, jonka mukaan siirrosta ei aiheutuisi veroseuraamuksia. (*Ehdotettu HRL 34 § ja tuloverolaki 65 §*).
- Lakia selkeytettäisiin siten, että henkilöstörahasto voisi ottaa rahasto-osuuksien nostoilmoitukset vastaan jo ennen arvonnäytyspäivää, vaikka maksu tapahtuu vasta arvonnäytyspäivän jälkeen. Muutos mahdollistaa sen, että henkilöstörahasto voi ajoittaa esimerkiksi arvopaperien realisoinnit mahdollisimman lähellä arvopäivää, jolloin realisaation ja arvopäivän mukaisten arvojen välille ei synny eroavaisuutta (*Ehdotettu HRL 45 §*).
- 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 arvomuutokset kanavoituvat asianomaisen jäsenen rahasto-osuuteen valinnan mukaisesti. Laissa ehdotetaan säädettäväksi, että rahasto voisi säännöissään määrätä, että jäsenten itse tekemien sijoituskohdevalintojen osalta jäsenosuuspääoman arvomuutokset liitetään kunkin jäsenen rahasto-osuuksiin sijoituskohteiden toteutuneiden arvomuutosten mukaisesti. Yhtenäisen laskentavan noudattamiseksi rahasto voisi säännöissään määrätä lisäksi siitä, että jäsenosuuspääoman tuottama yli- tai alijäämä voidaan liittää kunkin jäsenen rahasto-osuuteen niiden arvon mukaisessa suhteessa. (*Ehdotettu HRL 43 §*).
- 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 edellytettäisiin myös varatilintarkastajan valintaa, jos rahastolle on valittu vain yksi tilintarkastaja eikä tämä ole tilintarkastusyhteisö. Tämä vaatimus sisältyy jo tilintarkastuslakiin, jota sovelletaan henkilöstörahastoihin. (*Ehdotettu HRL 34.1-3 §*).
- Lisäksi esityksessä ehdotetaan uutta säännöstä, jonka mukaan, jos rahaston jäsen ei pyynnöstä anna henkilöstörahastolle vähäisen rahasto-osuuden maksamiseksi välttämättömiä tietoja, jäsenen saaminen henkilöstörahastolta lakkaa kahden vuoden kuluttua siitä, kun jäsenen saatava olisi pitänyt maksaa. Säännöksen taustalla on tilanteet, joissa vähäistä saamista ei pystytä maksamaan, koska maksun saaja ei ilmoita maksuliikenteen edellyttämiä tietoja. Tämä puolestaan aiheuttaa henkilöstörahastoille hallinnollista työtä ja kustannuksia, jotka eivät ole suhteellisia saamisen kokoon nähden. (*Ehdotettu HRL 59 a §*).
- Esityksessä ehdotetaan myös, että henkilöstörahasto voitaisiin jatkossa perustaa myös hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien yhteyteen. (*Ehdotettu HRL 3 § erityisesti sekä 4, 47, 56 ja 61 §:t*).

Laati:

hallitusneuvos Nico Steiner

nico.steiner@gov.fi

029 50 49001