

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av personalfondslagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att personalfondslagen på grund av företagsverksamhetens internationalisering ändras så, att hela personalen vid en sådan koncern, vars moderbolag är finländskt och till vilken ett eller flera utländska dotterbolag hör, får möjlighet att höra till koncernens gemensamma personalfond. Även personalen vid en i Finland registrerad filial till ett utländskt företag skulle ha möjlighet att höra till en personalfond som bildats i anslutning till det finländska företaget om filialen hör till samma koncern som det finländska företaget.

Det föreslås även att medlemmarna i en personalfond får möjlighet att överföra sin andel av vinstpremieandelen till personalfonden även i sådana fall att arbetsgivaren har omvandlat det vinstpremie-system som avses i personalfondslagen till ett system med kontant vinstpremie, under förutsättning att vinstpremie-systemet tillåter en överföring till fonden och att den del av vinstpremieandelen som kan överföras till

fonden står i överensstämmelse med personalfondslagen. Det föreslås ytterligare att fonden om en medlem så önskar skall kunna betala medlemmens disponibla fondandel i stället för i pengar i form av sådana aktier som fonden innehar i det egna företaget eller i företag som hör till samma koncern och som är föremål för offentlig handel.

Med anledning av EU-rådets direktiv gällande visstidsanställning föreslås det att möjligheten att det i fondens stadgar kan bestämmas att personer som står i arbets- eller tjänsteförhållande på viss tid kan utestängas från medlemskap i fonden slopas i lagen.

Det föreslås också att värdet av en personalfonds tillgångar och av varje medlems fondandel endast skall kunna bestämmas en gång om året. Värdebestämningdagen skall vara dagen för fondens bokslut.

Lagen avses träda i kraft så snart som möjligt efter det att den har antagits och blivit stadfäst.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLLSFÖRTECKNING.....	2
ALLMÄN MOTIVERING.....	3
1. Inledning.....	3
2. Nuläge.....	3
2.1. Lagstiftning och praxis.....	3
2.2. Den internationella utvecklingen.....	5
2.3. Bedömning av nuläget.....	5
<i>Ökning av möjligheterna att bilda personalfonder</i>	<i>5</i>
<i>Rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.....</i>	<i>6</i>
<i>Medlemmarnas möjligheter att överföra en kontant vinstpremie till personalfonden</i>	<i>7</i>
<i>Utbetalning av fondmedlemmarnas fondandelar i form av företagsaktier.....</i>	<i>7</i>
<i>Minskning av antalet värdebestämningsdagar</i>	<i>7</i>
3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen.....	7
4. Propositionens verkningar	9
4.1. Allmänt	9
4.2. Ekonomiska verkningar	9
<i>Verkningar för personalfonden och dess medlemmar.....</i>	<i>9</i>
<i>Verkningar för den offentliga ekonomin.....</i>	<i>9</i>
4.3. Verkningar i fråga om organisation och personal	9
5. Beredningen av propositionen.....	9
DETALJMOTIVERING.....	11
1. Lagförslag.....	11
2. Ikraftträdande	16
LAGFÖRSLAG.....	17
om ändring av personalfondslagen.....	17
BILAGA	20
PARALLELLTEXT	20
om ändring av personalfondslagen.....	20

ALLMÄN MOTIVERING

1. Inledning

Personalfondslagen (814/1989), som trädde i kraft vid ingången av 1990 skapade förutsättningar för bildandet av personalfonder i företag. Genom den ändring av personalfondslagen som trädde i kraft i april 1999 utvidgades lagens tillämpningsområde till att omfatta statliga ämbetsverk och inrättningar samt statens affärsverk. För att öka intresset för fonderna har personalfondslagen ändrats flera gånger. Bl.a. har tiden gällande lyftande av fondandel förkortats, förvaltningen av fonden förenklats och fondmedlemmarnas individuella valmöjligheter utökats.

Personalfondssystemet förefaller fortfarande kräva utveckling för förbättrande av konkurrensförmågan i synnerhet gentemot system med kontant vinstpremie. Med anledning av internationaliseringen bör det dessutom i vissa fall vara möjligt för personer anställda i utländska företag att höra till finländska personalfonder om de har fasta kontakter med finländska företag eller finländska koncerner. Många finländska internationella företag anser det viktigt att personalen belönas lika i hela koncernen, vilket innebär att det är viktigt att även personalfonden kan fås att omfatta hela koncernen.

2. Nuläge

2.1. Lagstiftning och praxis

Personalfondslagen tillämpas enligt 1 § på finska öppna bolag, kommanditbolag, aktiebolag, ömsesidiga försäkringsbolag, andelslag, sparbanker, hypoteksföreningar, försäkringsföreningar, i handelsregistret införda ekonomiska föreningar, affärsverk enligt lagen om statens affärsverk (627/1987) (*företag*) och på personalfonder som har bildats av dem som är anställda hos företaget

(*personal*). Lagen tillämpas även på statliga ämbetsverk och inrättningar (*ämbetsverk*) och på personalfonder som har bildats av personalen som är anställd vid ämbetsverket. Enligt 5 § kan vid ett företag eller ämbetsverk vars personal omfattar minst 30 personer en personalfond bildas. Inom ett sådant företag eller ämbetsverk kan en fond bildas även vid en resultatenhet med minst tio anställda. För två eller flera företag kan en gemensam personalfond bildas endast om företagen hör till samma koncern. Enligt 3 § hör företagets eller ämbetsverkets hela personal till en personalfond. Enligt 14 § kan det i fondens stadgar bestämmas att personer som står i arbets- eller tjänsteförhållande på viss tid eller som hör till företagets ledning utestängs från fonden.

Personalfondslagen utgår ifrån att en fond alltid bildas i anslutning till ett företag eller ämbetsverk. Det förutsätts även att företaget vid vilket personalfonden bildas skall vara finländskt. Med detta avses att företaget skall vara registrerat i Finland och att finsk lagstiftning tillämpas på företaget. Ägarens nationalitet påverkar inte en juridisk persons nationella ställning. Moderföretaget och dess dotterföretag (två eller flera) utgör tillsammans en koncern på det sätt som bestäms i t.ex. 1 kap. 3 § lagen om aktiebolag (734/1978) och 1 kap. 5 § kreditinstitutslagen (1607/1993). Ett utländskt företag som ägs av ett finländskt företag är inte finländskt, det är inte registrerat i Finland och på det tillämpas inte finsk lagstiftning. Av dessa orsaker anses det att personalen vid ett utländskt dotterföretag inte kan vara medlem i en personalfond som omfattar hela koncernen, även om koncernens moderbolag är finländskt.

Eftersom en förutsättning för bildandet av en personalfond är att fonden kan bildas endast i anslutning till ett finländskt företag, kan en personalfond inte heller bildas i anslutning till en sådan filial som registrerats i Finland och som där bedriver affärs- eller yrkesverksamhet i ett utländskt företags

namn och för dess räkning.

Enligt 14 § 2 mom. personalfondslagen kan det i fondens stadgar bestämmas att i stadgarna närmare angivna personer som står i arbets- eller tjänsteförhållande på viss tid inte är medlemmar i fonden. I 15 § bestäms om när medlemskapet börjar. När en personalfond bildas börjar medlemskapet genast för dem som nämns i stadgarna. Den som anställs vid företaget eller ämbetsverket efter det att fonden bildats, blir medlem när företagets eller ämbetsverkets första räkenskapsperiod efter anställningen börjar. I stadgarna kan även bestämmas någon annan tidpunkt, dock så, att var och en som varit anställd vid företaget eller ämbetsverket under hela räkenskapsperioden innan fonden bildades, blir medlem när fonden bildas och att övriga anställda blir medlemmar senast när den andra räkenskapsperioden efter anställningen börjar.

I praktiken har fonderna i sina stadgar bestämt om tidpunkten för medlemskapets början i enlighet med bestämmelserna i 15 § och möjligheten att bestämma någon annan tidpunkt har knappt alls utnyttjats. När det gäller nya arbetstagare börjar således medlemskapet i en fond nästan aldrig samtidigt som anställningsförhållandet. Företagsarrangemang utgör ett undantag, vid dessa anses ofta medlemskapet börja den dag då företagsarrangemanget trätt i kraft. En del av dem som är anställda på viss tid under en kort period eller vars anställningsförhållande på grund av andra orsaker är kortvarigt lämnas utanför medlemskapet, även om visstidsanställdas medlemskap inte begränsats i stadgarna.

Enligt en utredning som gjordes våren 2001 följer av stadgarna i endast 13 personalfonder att visstidsanställda ställs helt utanför fonden. I 10 fonders stadgar har visstidsanställdas, och i en del fall samtidigt allas, medlemskap begränsats med en viss karenstid. I 13 fonder har de ordinarie anställda och de visstidsanställda samma rättigheter och ingen bestämd tid för när medlemskapet börjar förutsätts.

Genom en ändring av personalfondslagen som trädde i kraft vid ingången av 2000 möjliggjordes att medlemmarna i en personalfond under vissa förutsättningar kan

lyfta sina andelar av vinstpremieandelen kontant. Till lagen fogades en ny 17 a §, enligt vilken en medlem har rätt att lyfta sin andel av vinstpremieandelen kontant, om det vinstpremie-system som företaget eller ämbetsverket har tagit i bruk tillåter det och medlemmen före ingången av den räkenskapsperiod för vilken vinstpremieandelen bestäms har meddelat arbetsgivaren att han eller hon kommer att lyfta sin andel kontant. Genom ändringen ökades medlemmarnas individuella valmöjligheter och en parallell användning av olika incitamentsystem främjades.

Till personalfondssystemet hör att ett företag beslutar om vinstpremie-systemet och tillämpningen av det samt om beräkningsgrunderna för vinstpremieandelen. Rätten till kontantuttag ansågs vara en så väsentlig och betydelsefull del av ett företags eller ämbetsverks vinstpremie-system att det då bestämmelser gällande rätten fogades till lagen ansågs att det uttryckligen bör tas in ett omnämnande av saken i vinstpremie-systemet.

I och med att olika vinstpremie-system blivit allmännare under de senaste åren har företagen gynnat system med kontant vinstpremie, och personalfondssystemet har inte kunnat konkurrera med premier som utbetalas kontant. Av denna orsak anses det viktigt att personalfonderna görs ännu mera attraktiva samt att förvaltningen av dem underlättas.

Enligt 21 § 1 mom. personalfondslagen skall värdet av en personalfonds tillgångar och av varje medlems fondandel bestämmas på dagen för fondens bokslut och utan dröjsmål efter det fonden har tagit emot vinstpremieandelen. Dessa dagar kallas värdebestämningdagar.

Då personalfondslagen stiftades utgicks det ifrån att en fond skulle ha två värdebestämningdagar om året. Eftersom värdebestämningen är en arbetsdryg och dyr åtgärd har alla nu verksamma fonder endast en värdebestämningdag, som är dagen för bokslut.

Enligt 24 § 1 mom. personalfondslagen består en fondandel av en bunden del och en disponibel del. Varje medlem har rätt att lyfta den disponibla delen i pengar omedelbart

efter värdebestämningdagen enligt vad som närmare anges i fondens stadgar. I stadgarna kan inte bestämmas om att den disponibla delen kan utbetalas till medlemmarna på annat sätt än i pengar.

Vid utgången av 2001 fanns det 37 registrerade personalfonder som omfattade ca 81 000 arbetstagare. Inalles har 59 fonder registrerats, men av dem har 22 upplösts och strukits ur registret.

Under åren 1990—2000 har till personalfonderna influtit sammanlagt 1 986 milj. mk i vinstpremier. Det sammanlagda värdet av medlemmarnas fondandelar var under perioden 30.6.1999—29.6.2000 vid räkenskapsperiodens slut 1 627 milj. mk, varav 120 milj. mk utgjorde räkenskapsperiodens överskott och 154 milj. mk värde regleringar i placeringar. Under räkenskapsperioden lyfte medlemmarna fondandelar för totalt 242 milj. mk.

2.2. Den internationella utvecklingen

Kommissionen godkände den 28 juni 2000 en socialpolitisk dagordning (The Social Policy Agenda), enligt vilken den bl.a. under år 2001 skulle bereda en kommuniké om och en verksamhetsplan för finansiell delaktighet. Kommissionen har berett ett arbetsdokument som diskussions- och förhandlingsunderlag. Medlemsstaterna, gemenskapens institutioner,

arbetsmarknadsorganisationerna, företagen och arbetsgemenskaperna är anslutna till denna process och främjandet av den. Den finansiella delaktigheten beskrivs som en vinstutdelning mellan kapital och arbetskraft, som personalens aktieinnehav och personalens optioner.

Kommissionen har klarlagt den finansiella delaktigheten även på företagsnivå i 500 företag i 14 länder. Enligt utredningen är företagets centralaste målsättning när det gäller finansiell delaktighet att uppmuntra arbetstagarna att intressera sig mera för företagets resultat, att skapa samhörighetskänsla inom företaget och att få personalens intressen att sammanfalla med aktieägarnas.

2.3. Bedömning av nuläget

Ökning av möjligheterna att bilda personalfonder

En gemensam personalfond kan inte bildas i anslutning till en sådan koncern vars moderföretag är finländskt och som har utländska dotterföretag, eftersom personalfondslagen inte möjliggör bildandet av fonder vid utländska företag. Med anledning av ärendet skickade handels- och industriministeriet ett brev, daterat den 3 maj 2001 till arbetsministeriet, där det föreslog att arbetsministeriet skulle bereda de lagändringar som behövs för korrigering av situationen. I brevet konstaterades bl.a. att man i det utvecklingsarbete som gäller incitamentsystem inom statliga företag utrett alternativet att med hjälp av personalfonder skapa incitament för hela personalen inom företaget, men att det alternativet är omöjligt att genomföra eftersom det i alla koncerner även ingår utländska enheter. En ökning av möjligheterna att bilda fonder motiverades även med behovet av en jämlik och icke-diskriminerande behandling av hela personalen inom en koncern, vilket förutsätter att alla löntagare belönas och uppmuntras enligt lika grunder.

En sådan möjlighet bör även anses vara viktig om hela personalen inom en koncern skall kunna ingå i samma incitamentsystem. Möjligheterna att tillämpa personalfondslagen samt dess användbarhet skulle öka om medlemskapet i fonderna omfattade hela personalen vid finländska moderföretag och alla deras dotterföretag.

I anslutning till en sådan koncern, där moderföretaget är utländskt och har både ett dotterföretag och en filial som registrerats i Finland, kan en personalfond bildas endast vid det i Finland registrerade företaget men inte vid filialen. På en filial som registrerats i Finland och som där bedriver affärs- eller yrkesverksamhet i ett utländskt företags namn och för dess räkning tillämpas dock i övrigt finsk arbetslagstiftning. Av denna anledning har det ansetts att alla arbetstagare,

som arbetar i Finland, även i en sådan koncern bör ha lika möjligheter att höra till en personalfond.

Rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP

Förkortningarna i direktivets officiella rubrik avser Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), Samarbetsorganisationen för europeiska arbetsgivareföreningar och industriförbund (UNICE) och Europeiskt centrum för offentliga affärsverk och företag (CEEP).

Enligt artikel 2 i det direktiv som nämns i rubriken, nedan direktivet om visstidsarbete, skulle medlemsstaterna sätta i kraft de lagar, förordningar och administrativa bestämmelser som är nödvändiga för att följa direktivet senast den 10 juli 2001. Efter samråd med arbetsmarknadens parter kan medlemsstaterna dock, för att sätta direktivets bestämmelser i kraft, få tidsfristen förlängd med högst ett år. Då man i det inkomstpolitiska avtalet för åren 2001 och 2002 kom överens om att före den 30 september 2001 utreda vilka ändringar i personalfondslagen direktivet föranleder har finska staten gjort en anmälan till kommissionen i ärendet.

Enligt klausul 1 i det ramavtal som ingår i direktivet är syftet med ramavtalet bl.a. att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas.

Enligt klausul 4 i avtalet

1) skall visstidsanställda när det gäller anställningsvillkor inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder,

2) skall i förekommande fall pro rata temporis-principen tillämpas,

3) skall tillämpningsföreskrifterna för denna klausul fastställas av medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller av arbetsmarknadens parter, med beaktande av gemenskapslagstiftningen, nationell lagstiftning, kollektivavtal och

praxis,

4) skall den anställningstid som behövs för att kvalificera för särskilda anställningsvillkor vara densamma för visstidsanställda arbetstagare som för fast anställda arbetstagare utom där olika längd på denna kvalifikationstid är motiverad på objektiva grunder.

I det meddelande av kommissionen som antecknats i rådets protokoll och som grundar sig på arbetsmarknadsparternas uppgifter har ovan nämnda klausuler preciserats. Enligt meddelandet bestäms i direktivet om principen om icke-diskriminering när det gäller anställningsvillkor. Direktivet gäller anställningsvillkoren för alla visstidsanställningar och visstidsanställda får inte behandlas mindre fördelaktigt när det gäller anställningsvillkoren som helhet. Frågan om huruvida anställningsvillkoren tillsammans gör behandlingen mindre fördelaktig, granskas från fall till fall utifrån detaljerna i nationella lagar och praxis.

I fråga om icke-diskrimineringen skall de allmänna principerna om icke-diskriminering beaktas. Således är utgångspunkten den att visstidsanställda inte av formella orsaker får nekas de rättigheter som fast anställda garanteras när det gäller anställningsförhållanden.

Personalfonden är dock avsedd att vara en utvecklingsform på lång sikt för samarbetet mellan ett företag eller ämbetsverk och dess personal. Syftet med systemet är att öka personalens motivation och ansträngningar för att utveckla sin yrkesskicklighet samt personalens intresse för företagets framgång och utveckling. Personalfondens karaktär av ett incitamentsystem på lång sikt framgår bl.a. av att medlemmarna kan lyfta sina fondandelar först när det förflutit fem år från det att de blivit medlemmar. Fondandelarna beskattas inte heller på samma sätt som löneinkomster, utan 80 procent av den fondandel och det överskott som erhållits ur fonden är skattepliktig förvärvsinkomst och resten skattefri inkomst. Med hänvisning till vad som sagts ovan är de villkor gällande anställningstidens längd som reglerar frågan om när medlemskap i en fond kan börja, och som gällande lagstiftning möjliggör, sakligt motiverade blott de är desamma för alla.

Medlemmarnas möjligheter att överföra en kontant vinstpremie till personalfonden

För att belöningsystemet bättre skall sporra hela personalen bör den parallella användningen av olika incitamentsystem utvecklas ytterligare. För att öka valmöjligheterna bör medlemmarna i en fond ges möjlighet att, om de så önskar, till personalfonden överföra sina andelar av en sådan vinstpremieandel som grundar sig på arbetsgivarens beslut om ett system med kontant vinstpremie. Då förutsätts dock att arbetsgivaren tidigare använt vinstpremie system enligt personalfondslagen. På så sätt förverkligas omvänt den möjlighet som redan tidigare funnits att kontant lyfta den andel av vinstpremieandelen som i annat fall betalas till fonden.

Utbetalning av fondmedlemmarnas fondandelar i form av företagsaktier

Enligt gällande lag har varje medlem rätt att lyfta den disponibla fondandelen endast i pengar omedelbart efter värdebestämningdagen, enligt vad som närmare anges i fondens stadgar. Eftersom ett av personalfondernas centrala mål är att öka personalens intresse för företagets framgång har det ansetts vara viktigt att utveckla systemet så, att fonden, om en medlem så önskar, kan betala medlemmens disponibla fondandel i form av det egna företagets aktier eller ett sådant företags aktier som hör till samma koncern, förutsatt att aktierna noterats offentligt.

Minskning av antalet värdebestämningssdag

Fastän utgångspunkten vid stiftandet av personalfondslagen var att fonderna skulle ha två värdebestämningssdag har i praktiken alla nu verksamma fonder endast en värdebestämningssdag, som är dagen för fondens bokslut. Orsaken till detta är att

värdebestämningen är en arbetsdryg och således dyr åtgärd. För att fonden skall klara av att ha endast en värdebestämning, har företagen varit tvungna att förlägga tidpunkten för utbetalningen av vinstpremieandelarna till bokslutsdagen eller dess närhet. Eftersom så gott som alla fondföretags räkenskapsperiod är ett kalenderår, fastställs företagets bokslut i mars-april då även den andel av vinstpremien som skall betalas till personalfonden framgår slutligt.

En bokslutsdag som förläggs till april eller maj kan vålla problem för fonderna eftersom fondens årsmöte då bör anordnas samt utredningarna om fondandelarna skickas till medlemmarna under semestermånaderna. Fonden skall betala de disponibla fondandelarna till medlemmarna senast fyra månader efter värdebestämningssdagen. Före det skall fondens årsmöte hållas och utredningarna om fondandelarna skickas till medlemmarna. För fonderna skulle det vara fördelaktigt att kunna ta emot vinstpremieandelen omedelbart efter det att företagets bokslut fastställts.

Flertalet fonder köper de tjänster som hänför sig till dess förvaltning av utomstående tjänsteproducenter. De övriga fonderna sköter förvaltningen själva eller tillsammans med arbetsgivarföretaget. Koncentrationen av fondernas värdebestämningssdag till en viss tidpunkt under kalenderåret försvårar även produktionen av personalfondstjänster.

3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen

Arbetsmarknadsparterna har i sina gemensamma ställningstaganden konstaterat nödvändigheten av att de enskilda företagen har konjunkturbuffertar. Finland har tekniska möjligheter till det uttryckligen genom att göra personalfondslagen smidigare så, att den fortsättningsvis kan konkurrera med andra incitamentsystem.

Strukturererna för den finländska företagsverksamheten har förändrats och verksamheten har internationaliserats så, att till varje koncern av större betydelse i praktiken hör även utländska dotterföretag.

Då företagen internationaliseras bör det inte finnas hinder för att skapa vinstpremier som omfattar hela personalen inom en koncern.

Av denna orsak föreslås att det till personalfondslagen fogas bestämmelser som möjliggör att även personalen vid ett utländskt dotterföretag kan höra till en koncerns gemensamma personalfond om moderbolaget är finländskt. På ett utländskt dotterföretags och dess personals beslut kan inte alla bestämmelser enligt personalfondslagen tillämpas. Därför bör det bestämmas separat att med avvikelse från vad som sägs i lagen gällande förfaringsätt andra motsvarande förfaringsätt skall följas i fråga om utländska dotterföretag. En personalfond skall även ha rätt att på det sätt som avtalats med det finska moderföretaget sköta utbetalningen av fondandelarna till de anställda vid ett utländskt dotterföretag så, att antingen moderföretaget eller dotterföretaget kan sköta utbetalningen i tekniskt hänseende. Vardera företaget har bättre praktiska förutsättningar att göra det så, att den lagstiftning som gäller i dotterföretagets hemland följs.

Det föreslås ytterligare att personalen vid en i Finland registrerad filial till ett utländskt företag skall kunna höra till samma personalfond som ett finländskt företag förutsatt att företagen hör till samma koncern. Således skall även personalen vid ett utländskt företag kunna höra till en personalfond som bildas eller har bildats vid ett sådant finländskt dotterföretag vars moderföretag är utländskt om det utländska företaget hör till samma koncern och personalen arbetar vid en filial som registrerats i Finland. Därutöver förutsätts att personalen vid den filial som registrerats i Finland hör till samma vinstpremier som personalen vid det finländska dotterföretaget.

Den grundläggande utgångspunkten för principerna om icke-diskriminering i direktivet om visstidsarbete är att visstidsanställda inte av formella orsaker får nekas de arbetsrättigheter och sociala rättigheter som garanterats fast anställda arbetstagare, med beaktande av direktivet,

enligt vilket socialskyddet faller utanför dess tillämpningsområde. Lönen och olika premiesystem som hänför sig till den utgör en central del av anställningsvillkoren, vilket gör att t.ex. möjligheterna att få lyfta vinstpremier inte skall få vara beroende av om en person är fast anställd eller visstidsanställd. Däremot kan villkor som kan motiveras med objektiva skäl ställas i fråga om det krav för medlemskap som gäller anställningstidens längd, under förutsättning att de är desamma för visstidsanställda arbetstagare och fast anställda arbetstagare. Med stöd av vad som sagts ovan föreslås att lagen ändras så, att det inte längre i stadgarna kan bestämmas att personer som står i arbets- eller tjänsteförhållande på viss tid inte är medlemmar i fonden.

För att öka de individuella valmöjligheterna för medlemmarna i personalfonden föreslås att en ny paragraf fogas till lagen. I enlighet med den skall medlemmarna ges möjlighet att, om de så önskar, till personalfonden överföra sin andel av en sådan vinstpremieandel som grundar sig på arbetsgivarens beslut om ett system med kontant vinstpremie. Det förutsätter att arbetsgivaren omvandlar det vinstpremier som företaget eller ämbetsverket tagit i bruk till ett system med kontant vinstpremie, att den andel av vinstpremieandelen som kan överföras till fonden i övrigt står i överensstämmelse med personalfondslagen och att vinstpremier systemet tillåter överföring till fonden. En sådan andel av vinstpremieandelen skall behandlas i enlighet med personalfondslagen.

Med tanke på personalfondernas syften anses det ändamålsenligt att det till lagen fogas även en bestämmelse som ger fonderna en möjlighet att, om en medlem så önskar, betala den disponibla fondandelen i form av sådana aktier i det egna företaget eller i ett företag som hör till samma koncern som är offentligt noterade. Det förutsätts dessutom att om saken bestäms i fondens stadgar.

För att underlätta förvaltningen av fonderna föreslås att lagen ändras så, att en fond har endast en värdebestämningdag, som är dagen för fondens bokslut.

4. Propositionens verkningar

4.1. Allmänt

Personalfonderna är ett användbart sätt att sporra hela personalen vid ett företag eller ämbetsverk. Med hjälp av dem kan en jämnare inkomstfördelning uppnås och t.o.m. personalens anställningsförhållandens varaktighet tryggas. I ljuset av dessa syften bedöms ändringsförslagen bidra till att öka intresset för fonderna, eftersom förslaget gör det smidigare för företag och ämbetsverk samt deras personal att planera en modell för vinstpremierna och personalfonden som passar företaget i fråga.

4.2. Ekonomiska verkningar

Verkningar för personalfonden och dess medlemmar

Förslaget att personalfonderna skall utvidgas till att omfatta personalen vid utländska dotterföretag medför ökade administrationskostnader för såväl företagen som personalfonderna. Å andra sidan möjliggör ändringen i fråga om finländska internationella koncerner personalfonder som omfattar hela koncernens personal.

Även det ändringsförslag enligt vilket det inte längre vore möjligt att i fondens stadgar bestämma att personer som står i arbets- eller tjänsteförhållande på viss tid utestängs från medlemskap i fonden ökar förvaltningskostnaderna för fonderna något. Å andra sidan förbättrar ändringen situationen för personer som står i arbets- eller tjänsteförhållande på viss tid i förhållande till fast anställda arbetstagare. Verkningarna gäller sannolikt mera kvinnor än män, eftersom kvinnor oftare står i arbets- eller tjänsteförhållanden på viss tid. Enligt statistikcentralens statistik var 16,5 % av alla löntagare anställda på viss tid år 2000. Andelen kvinnor var 19,9 % och andelen män 13,1 %.

Förslaget att antalet värdebestämningdagar

skall ändras från två till en gör förvaltningen av fonderna smidigare.

Verkningar för den offentliga ekonomin

Propositionen har inga verkningar för den offentliga ekonomin. Som konjunkturbuffert kan dock personalfonderna ha indirekta ekonomiska verkningar på hela samhällsekonomin.

4.3. Verkningar i fråga om organisation och personal

Propositionen har inga verkningar i fråga om organisation och personal.

5. Beredningen av propositionen

Arbetsministeriet tillsatte den 14 februari 2001 i enlighet med det inkomstpolitiska avtalet för 2001 och 2002 en arbetsgrupp med uppgift att utreda frågan om en reform av personalfondslagen. Arbetsgruppens uppgift var att

1) utreda behoven av att ändra personalfondslagen (814/1989) så, att en medlem i fonden skall kunna överföra även andra vinstpremier än de som avses i personalfondslagen till fonden och att medlemskap i fonden i specialsituationer i större utsträckning än för närvarande skall kunna begränsas i fondens stadgar,

2) utreda förhållandet mellan personalfondslagen och rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat av Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), Samarbetsorganisationen för europeiska arbetsgivareföreningar och industriförbund (UNICE) och europeiskt centrum för offentliga affärsverk och företag (CEEP), samt bedöma om gällande bestämmelser i personalfondslagen om möjligheter att bilda fonder är ändamålsenliga, och

3) utgående från sin utredning vid behov göra upp förslag till lagstiftningsåtgärder. Arbetsgruppens arbete skulle vara färdigt den 30 september 2001. De centrala

arbetsmarknadsorganisationerna var representerade i arbetsgruppen. Därutöver hörde arbetsgruppen under arbetets gång sakkunniga från finansministeriet, Finlands Företagare rf, Kommunala arbetsmarknadsverket, Finlands Kommunförbund och ett flertal personalfonders styrelseordförande och representanter för fondföretag.

Arbetsgruppen behandlade även ovan nämnda brev av den 3 maj 2001, som handels- och industriministeriet skickade till arbetsministeriet och som gällde möjligheterna för personalen vid utländska dotterbolag att få bli medlemmar i koncernens gemensamma personalfond. Ärendet ansågs höra till punkt 2 i arbetsgruppens uppdrag.

Riksdagens arbetspolitiska utskott har i sitt betänkande (17.11.1999, 6/1999 rd) angående regeringens proposition med förslag till lag om ändring av personalfondslagen (RP 126/1999 rd) funnit det viktigt att personalfonderna utvecklas ytterligare så att systemet blir mer attraktivt för företag och personal och att även frågan om personalfonder kunde inrättas vid mindre företag än vad som nu är fallet aktualiseras vid beredningen av reformen. Arbetsgruppen

strävade i sitt arbete efter att beakta utskottets betänkande. Enligt 5 § i gällande lag kan en personalfond bildas vid ett företag eller ämbetsverk vars personal omfattar minst 30 personer. Inom ett sådant företag eller ämbetsverk kan en fond bildas även vid en resultatenhet med minst 10 anställda. En personalfond kan även bildas vid ett företag vars personal omfattar mindre än 30, men minst 10 personer om ägarförhållandena inom företaget när fonden bildas är sådana att ingen äger mera än en tiondel av företaget och ingen kan förfoga över mera än en tiondel av bestämmanderätten i företagets högsta beslutande organ. Efter att ha hört sakkunniga ansåg arbetsgruppen det inte vara nödvändigt att föreslå lagändringar till denna del. För en förnuftig förvaltning av personalfonderna är det ändamålsenligt att en fond har mer än 30 eller 10 medlemmar. Det är inte nödvändigtvis ändamålsenligt att bilda personalfonder vid små företag med mindre än 10 anställda där belönings- och incitamentsystem kan utvecklas på andra sätt. Arbetsgruppens förslag till åtgärder är enhälliga och regeringens proposition grundar sig på arbetsgruppens förslag. Förslaget har sänts på remiss till finansministeriet och justitieministeriet.

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslag

1 §. *Tillämpningsområde.* Det föreslås att till denna paragraf fogas utländska dotterföretag och i Finland registrerade filialer. Utvidgningen av tillämpningsområdet motsvarar den föreslagna ändringen av 5 § 1 mom., och av denna orsak hänvisas i bestämmelsen endast till de utländska dotterföretag och i Finland registrerade filialer som avses i 5 § 1 mom.

5 §. *Förutsättningar för bildandet.* I propositionen föreslås att till 1 mom. fogas en bestämmelse om att även personalen vid ett utländskt dotterföretag kan höra till en koncernfond, under förutsättning att moderföretaget är finländskt. Det föreslås ytterligare att även personalen vid en i Finland registrerad filial till ett utländskt företag skall kunna höra till samma personalfond som personalen vid ett finländskt företag, under förutsättning att företagen hör till samma koncern och dess personal till samma vinstpremiesystem. Utvidgningen gäller såväl personalfonder som bildas som möjligheterna att bli medlem i fonder som redan bildats.

Om medlemskap för personalen vid ett utländskt dotterföretag och om de rättigheter och skyldigheter som hänför sig härtill bestäms i regel enligt personalfondslagen, dock med undantag för det som föreslås nedan. Förfarandet är i regel detsamma även när det gäller företagets beslut. Skatten på de fondandelar som en arbetstagare vid ett utländskt dotterföretag får ur en fond samt på överskott bestäms visserligen enligt hur arbetstagaren behandlas skattemässigt i övrigt.

Ett dotterföretag vars moderföretag är utländskt och som är registrerat i Finland är ett finländskt företag och på det tillämpas finsk lagstiftning till alla delar. En i Finland registrerad filial till ett utländskt företag är en del av ett utländskt företag och på det tillämpas finsk lagstiftning endast till vissa delar. Finland är arbetslandet för anställda

vid filialen och därför tillämpas finsk arbetslagstiftning på dem. En filial som bedriver yrkes- eller affärsverksamhet i Finland är bokförings- samt skattskyldig för sin verksamhet enligt finsk lagstiftning. Eftersom en filial inte är ett självständigt företag utan en del av ett utländskt företag kan inte en personalfond bildas vid filialen och dess personal inte vara med i en finländsk personalfond. Den föreslagna ändringen möjliggör att arbetstagarna vid en i Finland registrerad filial till ett utländskt företag kan höra till en gemensam personalfond tillsammans med ett finländskt företag som hör till samma koncern. En förutsättning är att filialens personal hör till samma vinstpremiesystem som personalen vid det finländska företaget. De centrala principerna för ett vinstpremiesystem, såsom att vinstpremieandelen till väsentliga delar beräknas på basis av en redovisningspost som utvisar företagets lönsamhet, skall vara gemensamma för alla dem som hör till en fond, men principerna för hur vinstpremieandelen skall beräknas kan variera, blott villkoren i 2 § 2 mom. uppfylls.

11 §. *Grundanmälan.* Om anställda vid ett sådant utländskt företag som avses i det föreslagna 5 § 1 mom. skall bli medlemmar i en fond och om de förfaringssätt som bestäms i 6—9 § inte har kunnat följas, skall till grundanmälan fogas en utredning om att motsvarande förfaringssätt som används i landet i fråga följts då fonden bildats eller att personalens påverkningsmöjligheter har garanterats på annat sätt.

Enligt 6 § skall innan en personalfond bildas förhandlingar föras mellan företaget eller ämbetsverket och personalen om att införa ett vinstpremiesystem och att bilda en personalfond. Förhandlingarna skall föras i enlighet med lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) eller på något annat sätt som har överenskommit mellan företaget eller ämbetsverket och de personalgrupper som

avses i de nämnda lagarna. Enligt 7§ fattar företaget eller ämbetsverket beslut om vinstpremie systemet och beräkningsgrunderna för vinstpremieandelen. Innan beslutet fattas skall beräkningsgrunderna och ändringar av dem behandlas i enlighet med 6§. I 8§ bestäms om de förfaringssätt som personalen skall följa vid bildandet av en fond. Bl.a. beträffande omröstning gäller i tillämpliga delar vad som bestäms om val av arbetarskyddsfullmäktig, om det inte på något annat sätt kan klarläggas om personalen godkänner förslaget. I 9§ bestäms om åtgärder för att bilda en fond och de förfaringssätt som gäller dem. Då en personalfond gör anmälan om registrering av fonden till arbetsministeriet, skall till grundanmälan fogas en utredning om att fonden har bildats i enlighet med 6—9 §. För ett utländskt dotterföretag, som inte är verksamt i Finland, kan det vara omöjligt att tillämpa förfaranden enligt de finländska samarbetsystemen. Av denna orsak anses det viktigt att samarbetskyldigheten och andra förfaringssätt enligt 6—9 § kan ersättas med ett motsvarande förfarande som eventuellt används i det land dotterbolaget är beläget. Om det inte finns författningar, föreskrifter eller gängse praxis gällande sådana förfaranden i landet i fråga, skall medlemmarnas möjligheter att påverka garanteras på annat sätt. Sålunda fastställs ingen bunden form för förfaringssätten, utan de kan genomföras i enlighet med varje lands nationella praxis eller genom överenskommelse inom koncernen, dock på ett sådant sätt att även påverkningsmöjligheterna för personalen vid dotterföretaget garanteras. En samarbetsform som enligt överenskommelse även kan komma i fråga inom det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet är ett förfarande enligt bestämmelserna om internationellt samarbete mellan koncerner. Till grundanmälan skall således fogas en utredning om hur påverkningsmöjligheterna för personalen vid ett utländskt dotterföretag har förverkligats. Av utredningen skall framgå hur man har försäkrat sig om att majoriteten av personalen vid dotterföretaget omfattar bildandet av en fond eller

åtminstone om att dotterföretagets representant har hörts och att denna haft möjlighet att delta i det konstituerande mötet och de beslut som fattats där.

14 §. *Medlemskap.* Paragrafens 2 mom. föreslås bli ändrat så, att det i fondens stadgar inte längre kan bestämmas att personer som står i arbets- eller tjänsteförhållande på viss tid inte är medlemmar i fonden. Det förutsätter att den princip om icke-diskriminering som ingår i direktivet om visstidsarbete följs. Även i 2 kap. 2§ 2 mm. arbetsavtalslagen (55/2001) sägs att bl.a. i anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd får tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Med hänsyn till personalfondernas verksamhet i praktiken är det alltjämt motiverat att det i stadgarna kan förutsättas en viss tid för ett arbets- eller tjänsteförhållande innan medlemskap i fonden börjar. Ett sådant villkor gällande anställningstidens längd, som är lika för alla, kan sakligt motiveras bl.a. av den orsaken att det kan förutsättas att arbetstagarna under en längre tid inverkar på det gemensamma resultatet innan rätt till vinstpremieandel fås. Fonderna kan med stöd av 15 § 2 mom. och inom de ramar som där anges alltjämt i stadgarna förutsätta att ett arbets- eller tjänsteförhållande fortgått en viss tid innan ett medlemskap börjar, förutsatt att tiden är lika lång för såväl fast anställda som visstidsanställda arbetstagare.

Den föreslagna bestämmelsen förbättrar de visstidsanställda arbetstagarnas och tjänstemännens ställning. Arbets- och tjänsteförhållanden på viss tid kan förlängas och ingås efter varandra, då grunden för dem antingen kvarstår eller ersätts av en ny grund. Då kan arbetstagaren även länge vara anställd hos samma arbetsgivare, även om arbetsförhållandet inte gäller tills vidare. Om flera arbetsavtal, enligt 1 kap. 5 § arbetsavtalslagen, efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet

ha fortgått utan avbrott när anställningsförmånerna bestäms.

17 b §. *Överföring av andelar av vinstpremieandelen till personalfonder.* Det föreslås att det till lagen fogas en ny paragraf, där det i 1 mom. sägs att om företaget eller ämbetsverket beslutar att omvandla det i personalfondslagen avsedda vinstpremie-system som varit i bruk till ett system med kontant vinstpremie, skall en medlem i fonden ha rätt att till personalfonden överföra sin andel av den del av vinstpremieandelen, som bestäms i enlighet med personalfondslagen, om vinstpremie-systemet tillåter det. En medlem skall före ingången av den räkenskapsperiod för vilken vinst bestäms meddela att han eller hon kommer att nyttja sin rätt till överföring. På den andel som överförs till fonden tillämpas bestämmelserna i personalfondslagen.

Syftet med den nya paragrafen är att öka fondmedlemmarnas individuella valmöjligheter. Bestämmelsen förutsätter att företagets vinstpremie-system uppfyllt kriterierna i personalfondslagen och att dess personalfond stått i överensstämmelse med denna lag. Om ett företag trots detta något år eller tills vidare beslutar att ta i bruk ett system med kontant vinstpremie, kan en enskild fondmedlem, om han eller hon så önskar, till fonden överföra sin vinstpremieandel till den del som bestäms i personalfondslagen. Om andra andelar än sådana som bestäms enligt personalfondslagen ingår i vinstpremieandelen får de inte överföras till fonden. Därutöver förutsätts, liksom i 17 a § beträffande en vinstpremieandel som lyfts kontant, att arbetsgivarens beslut gällande vinstpremie-systemet uttryckligen tillåter överföring till fonden.

En medlem skall före ingången av den räkenskapsperiod för vilken vinstpremieandelen bestäms meddela arbetsgivaren att han eller hon kommer att nyttja rätten till överföring. Det föreslås även att då en medlem utnyttjar sin individuella möjlighet att överföra vinstpremieandelen till personalfonden, denna andel skall behandlas på samma sätt som andra vinstpremieandelar som överförs till personalfonden. För

vinstpremieandel som överförs verkställs ingen förskottsinnehållning och uppbärs inga socialförsäkringsavgifter.

I 2 mom. bestäms att företaget eller ämbetsverket skall fatta beslut om beräkningsgrunderna för den vinstpremieandel som kan överföras till fonden och om ändring av dem före ingången av den period för vilken vinstpremieandelen betalas. Tidpunkten för beslutet skall vara densamma som den då företaget eller ämbetsverket i enlighet med 7 § 3 mom. fattar beslut om beräkningsgrunderna för vinstpremieandelen. På det sättet garanteras å ena sidan fondmedlemmarna möjlighet att i enlighet med 1 mom. besluta om överföring av sin andel till fonden och å andra sidan fonderna möjlighet att i tid få besked om de andelar som överförs till fonden. Eftersom det är fråga om ett system med kontant vinstpremie är det dock inte nödvändigt att behandla ärendet i enlighet med lagen om samarbete inom företag eller lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar.

Det förutsätts ytterligare att fonden till arbetsministeriet skall göra en anmälan om beräkningsgrunderna för vinstpremieandelen och om ändring av dem. Ministeriets uppgift är att granska att den andel som överförs till fonden uppfyller kriterierna för vinstpremieandelar i personalfondslagen. Enligt 2 § 1 mom. avses med en personalfond en fond som ägs och förvaltas av personalen vid ett företag eller ämbetsverk och vars ändamål är att förvalta de vinstpremieandelar som företaget eller ämbetsverket har betalt till fonden och de övriga medel som nämns i denna lag. En fond kan inte bildas utan ett vinstpremie-system i enlighet med personalfondslagen och en fond kan inte i längden fortsätta sin verksamhet utan ett vinstpremie-system i enlighet med personalfondslagen. Om företaget eller ämbetsverket slutgiltigt beslutat att avstå från betalning av vinstpremierna till personalfonden, skall fondens styrelse vidta åtgärder för att upplösa fonden. Situationen är ofta den att ett företag temporärt vill prova ett system med kontant vinstpremie eller att det är oklart om företaget slutgiltigt har

avstått från utbetalning av vinstpremier till fonden. Den nya paragrafen ger medlemmarna möjlighet att även under en sådan övergångsperiod överföra sin vinstpremieandel till en fond som ännu är verksam.

21 §. *Värdebestämning.* Enligt gällande lag skall värdet av en personalfonds tillgångar och av varje medlems fondandel bestämmas på dagen för fondens bokslut och utan dröjsmål efter det fonden har tagit emot vinstpremieandelen. Det föreslås att paragrafen ändras så, att värdet skall bestämmas endast på dagen för fondens bokslut. Ändringen gör det möjligt för fonderna att friare välja dag för bokslut, då denna dag inte längre behöver infalla nära den tidpunkt då företaget eller ämbetsverket betalar vinstpremieandelen till fonden. En ändring av bokslutsdag kräver alltid en ändring av fondens stadgar.

Då det i tiden bestämdes att värdebestämningen skall göras utan dröjsmål efter det fonden tagit emot vinstpremieandelen, motiverades detta med medlemmarnas behov av information. Det ansågs vara viktigt att medlemmarna så snabbt som möjligt fick information om huruvida fonden fått vinstpremieandelen, om dess storlek och medlemmens andel av den. Dessa frågor är alltså angelägna för medlemmarna. De fonder som utnyttjar lagändringen och ändrar dagen för fondens bokslut skall dock informera medlemmarna så snabbt som möjligt efter det att fonden har tagit emot vinstpremieandelen. Då räcker emellertid en allmän information om vinstpremieandelens storlek, hur den eventuellt fördelar sig mellan arbetstagarna vid olika enheter samt om den genomsnittliga andelen per medlem. Även arbetsgivaren kan sörja för denna information.

24 §. *Lyftande av en fondandel.* I paragrafen regleras medlemmarnas rätt att lyfta sina fondandelar. Enligt 1 mom. har varje medlem rätt att lyfta den disponibla delen i pengar omedelbart efter värdebestämningdagen enligt vad som närmare anges i fondens stadgar. Det föreslås att till momentet fogas en bestämmelse enligt vilken det i fondens stadgar även kan bestämmas att, om en medlem så önskar och i enlighet med vad

som närmare skall anges i stadgarna, medlemmens disponibla del kan betalas i form av arbetsgivarföretagets aktier eller i form av ett till samma koncern hörande företags aktier som är föremål för offentlig handel enligt vad som bestäms i värdepappersmarknadslagen (495/1989).

I fondens stadgar skall bestämmas om de förfaringsätt enligt vilka medlemmen och fonden skall förfara om man vill betala medlemmens disponibla del eller lyfta den i form av aktier. En medlem har alltid rätt att lyfta sin andel i pengar. Endast i det fall att medlemmen uttryckligen meddelat att han eller hon önskar lyfta sin fondandel i form av aktier i det egna företaget eller i ett företag som hör till samma koncern kan aktier användas som betalningsmedel i stället för pengar.

Andelen kan endast betalas i form av aktier i det företag som medlemmen är anställd vid eller i form av aktier i ett företag som hör till samma koncern. Företaget behöver inte vara finländskt, det kan även vara utländskt. En förutsättning är dock att aktierna är föremål för offentlig handel. Hänvisningen till värdepappersmarknadslagen innebär dock att aktier som utomlands är föremål för offentlig handel inte hör till bestämmelsens tillämpningsområde. Så garanteras att aktiernas värde kan beräknas exakt på värdebestämningdagen.

27 §. *Utbetalning av en fondandel sedan arbets- eller tjänsteförhållandet upphört.* I paragrafen bestäms om utbetalningen av en fondandel sedan arbetsförhållandet upphört. Det föreslås att i 1 mom. tas in en ny 3 punkt enligt vilken en fondandel skall utbetalas inom fyra månader från den värdebestämningdag som närmast följer efter att en sådan medlems arbetsförhållande upphört som arbetat utomlands för ett utländskt dotterföretag. I stadgarna kan inte något annat bestämmas, inte heller när det gäller medlemmar som gått i pension. Av denna orsak föreslås att även 4 mom. preciseras.

Avsikten med bestämmelsen är att underlätta förvaltningen av en fond. Det är viktigt att fondandelarna betalas till medlemmar som bor utomlands snarast möjligt efter det att arbetsförhållandena upphört. Ju längre tid

som går, desto svårare är det för fonden att uppdatera adressuppgifter, bankkontouppgifter och andra uppgifter som gäller medlemmar som bor utomlands. Det är även besvärligt för fonden att utreda av vilken orsak en medlems arbetsförhållande utomlands har upphört. Av dessa orsaker är det inte heller ändamålsenligt att ge en medlem som gått i pension från ett utländskt företag rätt att lyfta sin fondandel under fyra år efter det att medlemmen gått i pension.

27 a §. *Inlämnande av utredning om fondandelar och utbetalning av fondandelar i utländska dotterföretag.* Det föreslås att en ny paragraf fogas till lagen. Enligt den har fonden rätt att i enlighet med vad som avtalats med det finländska moderföretaget tillställa moderföretaget utredningar om de vid ett utländskt till fonden hörande dotterföretag anställda fondmedlemmarnas fondandelar och disponibla fondandelar. Moderföretaget skall sörja för att utredningarna om fondandelarna tillställs medlemmarna och för den tekniska utbetalningen av fondandelarna till medlemmarna.

Den nya paragrafen hindrar inte fonden från att även verkställa utredningarna om de vid utländska företag anställda fondmedlemmarnas fondandelar och eller betala fondandelarna, om fonden så vill och kan. Det är emellertid av praktiska skäl viktigt att ge fonden rätt att när det gäller medlemmar som arbetar utomlands utföra vissa uppgifter som hänför sig till kontakten till medlemmarna tillsammans med moderföretaget, eftersom moderföretaget har bättre möjligheter och bättre vetskap om hur medlemmarna kan nås, hur beskattningen sker i det land där dotterföretaget är beläget och vilka andra eventuella avgifter för fondandelarna som skall erläggas.

Den föreslagna bestämmelsen innebär att en personalfond har rätt att på det finländska moderföretaget överföra vissa av fondens uppgifter när det gäller fondmedlemmar som är anställda vid ett utländskt dotterföretag. Detta förutsätter en överenskommelse mellan fonden och moderföretaget. Om förfarandet bestäms inte särskilt utan fonden och moderföretaget kan komma överens om hur uppgifterna mest ändamålsenligt skall

fördelas mellan dem.

Fonden får rätt att tillställa moderbolaget utredningar om sina ovan nämnda medlemmars fondandelar, och moderbolaget ser till att dessa utredningar sänds vidare till arbetstagarna vid dotterbolaget. Fonden får även rätt att tillställa moderbolaget nämnda personers disponibla fondandelar och moderbolaget handlar för den tekniska utbetalningen till medlemmarna. Detta arrangemang medför frågor som gäller den internationella beskattningen, eftersom i koncerner som är verksamma i olika länder utgifterna i beskattningen hänförs till det företag till vars inkomstförvärvande de ansluter sig. Fastän moderföretaget i enlighet med förslaget svarar för de skyldigheter som hänför sig till de vid ett utländskt företag anställda arbetstagarnas fondandelar, skall dotterföretaget debiteras för fondandelarna och administrationskostnaderna. Detta påverkas inte heller av att det utländska dotterföretaget eventuellt får dra av utbetalningarna till fonden i sin egen beskattning.

Det är fråga om ett tekniskt arrangemang, där moderbolaget för fondens räkning kan sända utredningarna om fondandelarna och betala fondandelarna direkt till dotterföretagets arbetstagare. Moderbolaget kan även överlämna uppgifterna att skötas av dotterföretaget. Fondens ansvar upphör då den tillställt moderbolaget utredningarna om fondandelarna enligt 25 § och enligt överenskommelse överfört medlemmarnas disponibla fondandelar t.ex. till moderbolagets konto.

Enligt 26 § kan en medlem efter att ha fått ta del av utredningen gällande sin fondandel söka rättelse hos personalfondens styrelse. Fonden fogar anvisningar härom till utredningen om fondandelar. Till denna del finns det inte behov av att byta förfarande heller när det gäller medlemmar som är anställda vid ett utländskt dotterföretag.

60 a §. *Skyldighet att lämna uppgifter.* Det föreslås att till paragrafen fogas en bestämmelse om att om fondens medlemmar är anställda vid ett sådant utländskt företag som avses i 5 § 1 mom., skall det finländska moderföretaget och i Finland registrerade filialer se till att fonden får de uppgifter som

nämns i denna paragraf. Enligt bestämmelsen skall ett företag lämna sin personalfond alla de uppgifter som behövs för bildande av fonden, förande av ett medlemsregister, beräkning och betalning av fondandelarna samt övrig förvaltning av fonden. Denna skyldighet kan åläggas endast ett sådant företag, eller sådan del av ett företag, som även i övrigt skall följa finsk lagstiftning. Således svarar det finländska moderföretaget och den i Finland registrerade filialen för lämnandet av de nämnda uppgifterna till fonden. Hur de kommer överens om att i praktiken införskaffa uppgifter och vidarebefordra dem till fonden beslutar företagen.

2. Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft så snart som möjligt efter det att den har antagits och blivit stadfäst. Personalfonderna skall dock beredas tid att göra erforderliga stadgeändringar så, att ändringarna kan genomföras utan ökade förvaltningskostnader. Av denna orsak föreslås att, efter det att lagen trätt i kraft, fondens stadgar ändras senast vid följande stadgeenliga möte så att de motsvarar 14 § 2 mom. Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

Lagförslag

Lag

om ändring av personalfondslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i personalfondslagen av den 15 september 1989 (814/1989) 1 §, 5 § 1 mom., 11 § 1 mom., 14 § 2 mom., 21 §, 24 § 1 mom., 27 § 1 och 4 mom. och 60 a §, av dessa lagrum 1, 5 § 1 mom. och 14 § 2 mom. sådana de lyder i lag 344/1999, 27 § 1 och 4 mom. sådana de lyder i lag 1145/1999 och 60 a § sådan den lyder i lag 590/1997, samt fogas till lagen nya 17 b och 27 a § som följer:

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på finska öppna bolag, kommanditbolag, aktiebolag, ömsesidiga försäkringsbolag, andelslag, sparbanker, hypoteksföreningar, försäkringsföreningar, i handelsregistret införda ekonomiska föreningar, affärsverk enligt lagen om statens affärsverk (627/1987), i 5 § 1 mom. avsedda utländska dotterföretag och i Finland registrerade filialer (*företag*), statliga ämbetsverk och inrättningar (*ämbetsverk*) samt på personalfonder som har bildats av dem som är anställda hos företaget eller vid ämbetsverket (*personal*).

5 §

Förutsättningar för bildandet

Vid ett företag eller ett ämbetsverk vars personal omfattar minst 30 personer kan en personalfond bildas i enlighet med denna lag. Inom ett sådant företag eller ämbetsverk kan en fond bildas även vid en resultatenhet med minst tio anställda. För två eller flera företag kan en gemensam personalfond bildas endast om företagen hör till samma koncern. Till en sådan koncernfond kan även personalen vid ett utländskt dotterföretag höra under

förutsättning att moderföretaget är finskt. Även personalen vid en i Finland registrerad filial till ett utländskt företag kan tillsammans med personalen vid ett finskt företag höra till en gemensam personalfond, förutsatt att företagen hör till samma koncern och deras personal omfattas av samma vinstpremiesystem. Vad som bestäms nedan om ett företags personal tillämpas på motsvarande sätt på personalen vid en här nämnd resultatenhet, koncern eller filial.

11 §

Grundanmälan

Anmälan om registrering av en personalfond (*grundanmälan*) skall göras skriftligen till arbetsministeriet. Till grundanmälan skall fogas fondens stadgar och en utredning om att fonden har bildats i enlighet med 6—9 §. Om anställda vid ett sådant utländskt företag som avses i 5 § 1 mom. skall bli medlemmar i en fond och om de förfaringssätt som anges i 6—9 § inte har kunnat följas skall till grundanmälan fogas en utredning om att motsvarande förfaringssätt som iakttas i landet i fråga har följts då fonden bildats eller att personalens påverkningsmöjligheter har garanterats på annat sätt.

14 §

Medlemskap

I fondens stadgar kan det bestämmas att i stadgarna närmare angivna personer som hör till företagets eller ämbetsverkets ledning inte är medlemmar i fonden.

17 b §

Överföring av andelar av vinstpremieandelen till personalfonder

Om företaget eller ämbetsverket beslutar att omvandla det vinstpremie-system enligt denna lag vilket varit i användning till ett system med kontant vinstpremie, skall medlemmen i fonden ha rätt att till personalfonden överföra sin andel av den del av vinstpremieandelen som bestäms i enlighet med denna lag, om vinstpremie-systemet tillåter det. Medlemmen skall före ingången av den räkenskapsperiod för vilken vinstpremieandelen bestäms meddela arbetsgivaren att han eller hon kommer att nyttja sin rätt till överföring. På den andel som överförs till fonden tillämpas bestämmelserna i denna lag.

Företaget eller ämbetsverket skall fatta beslut om beräkningsgrunderna för den vinstpremieandel som kan överföras till fonden och om ändring av dem före ingången av den period för vilken vinstpremieandelen betalas och fonden skall om beräkningsgrunderna göra en anmälan till arbetsministeriet och om ändring av dem.

21 §

Värdebestämning

Värdet av en personalfonds tillgångar och av varje medlems fondandel skall bestämmas på dagen för fondens bokslut (*värdebestämningdag*).

Tillgångarna skall vid värdebestämningen uppskattas till gängse värde.

24 §

Lyftande av en fondandel

En fondandel består av en bunden del och en disponibel del. Varje medlem har rätt att lyfta den disponibla delen i pengar omedelbart efter värdebestämningdagen enligt vad som närmare anges i fondens stadgar. I stadgarna kan också bestämmas att aktier i arbetsgivarföretaget eller i ett företag som hör till samma koncern kan användas för betalning av den disponibla andelen, om medlemmen så önskar och aktierna är föremål för offentlig handel enligt värdepappersmarknadslagen (495/1989). Betalningen skall då ske på det sätt som anges närmare i stadgarna.

27 §

Utbetalning av en fondandel sedan arbets- eller tjänsteförhållandet upphört

Oberoende av vad stadgarna bestämmer om lyftande av en fondandel skall denna utbetalas inom fyra månader från den värdebestämningdag som närmast följer

- 1) efter att en hel räkenskapsperiod vid företag eller ämbetsverket har löpt ut sedan medlemmens arbets- eller tjänsteförhållande upphörde antingen på grund av att medlemmen själv sagt upp sitt arbetsavtal eller tjänsteförhållande eller på grund av att arbetsgivaren sagt upp eller hävt arbetsavtalet eller tjänsteförhållandet av en orsak som beror på arbetstagarens eller tjänstemannens förfarande,
- 2) efter att medlemmens arbets- eller tjänsteförhållande upphört av någon annan än i 1 punkten nämnd orsak eller efter den dag då medlemmen avlidit, eller
- 3) efter att arbetsförhållandet upphört för en sådan medlem som arbetat utomlands för ett utländskt dotterföretag.

Oberoende av bestämmelserna i 1 mom. 1

och 2 punkten kan det i fondens stadgar bestämmas att en medlem som har gått i pension har rätt att lyfta sin fondandel i så stora poster som han eller hon önskar på de årliga högst fyra utbetalningsdagar som närmast följer efter pensioneringen.

27 a §

Inlämnande av utredning om fondandelar och utbetalning av fondandelar i utländska dotterföretag

En fond har rätt att på det sätt som avtalas med det finska moderföretaget tillställa moderföretaget utredningar om de fondandelar samt disponibla fondandelar som innehas av fondmedlemmar anställda hos ett utländskt dotterföretag som hör till fonden. Moderföretaget skall då se till att utredningarna om fondandelarna tillställs medlemmarna samt sköta den tekniska utbetalningen av fondandelarna till

medlemmarna.

60 a §

Skyldighet att lämna uppgifter

Ett företag skall lämna sin personalfond alla de uppgifter som behövs för bildande av fonden, förande av ett medlemsregister, beräkning och betalning av fondandelarna samt övrig förvaltning av fonden. Om fonden som medlemmar har personer som är anställda hos ett sådant utländskt företag som avses i 5 § 1 mom., skall det finska moderföretaget och i Finland registrerade filialer se till att fonden får ovan nämnda uppgifter.

—————
Denna lag träder i kraft den 200 .
Fondernas stadgar skall senast vid det första stadgeenliga möte som hålls efter lagens ikraftträdande ändras så att de motsvarar 14 § 2 mom.

Helsingfors den 14 mars 2002

Republikens President

TARJA HALONEN

Arbetsminister *Tarja Filatov*

*Bilaga
Parallelltext*

1.

Lag

om ändring av personalfondslagen

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i personalfondslagen av den 15 september 1989 (814/1989) 1 §, 5 § 1 mom., 11 § 1 mom., 14 § 2 mom., 21 §, 24 § 1 mom., 27 § 1 och 4 mom. och 60 a §, av dessa lagrum 1, 5 § 1 mom. och 14 § 2 mom. sådana de lyder i lag 344/1999, 27 § 1 och 4 mom. sådana de lyder i lag 1145/1999 och 60 a § sådan den lyder i lag 590/1997, samt *fogas* till lagen nya 17 b och 27 a § som följer:

Gällande lydelse

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på finska öppna bolag, kommanditbolag, aktiebolag, ömsesidiga försäkringsbolag, andelslag, sparbanker, hypoteksföreningar, försäkringsföreningar, i handelsregistret införda ekonomiska föreningar, affärsverk enligt lagen om statens affärsverk (627/1987) (*företag*), statliga ämbetsverk och inrättningar (*ämbetsverk*) samt på personalfonder som har bildats av dem som är anställda hos företaget eller vid ämbetsverket (*personal*).

5 §

Förutsättningar för bildandet

Vid ett företag eller ämbetsverk vars personal omfattar minst 30 personer kan en personalfond bildas i enlighet med denna lag. Inom ett sådant företag eller

Föreslagen lydelse

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på finska öppna bolag, kommanditbolag, aktiebolag, ömsesidiga försäkringsbolag, andelslag, sparbanker, hypoteksföreningar, försäkringsföreningar, i handelsregistret införda ekonomiska föreningar, affärsverk enligt lagen om statens affärsverk (627/1987), *i 5 § 1 mom. avsedda utländska dotterföretag och i Finland registrerade filialer* (*företag*), statliga ämbetsverk och inrättningar (*ämbetsverk*) samt på personalfonder som har bildats av dem som är anställda hos företaget eller vid ämbetsverket (*personal*).

5 §

Förutsättningar för bildandet

Vid ett företag eller ett ämbetsverk vars personal omfattar minst 30 personer kan en personalfond bildas i enlighet med denna lag. Inom ett sådant företag eller

ämbetsverk kan en fond bildas även vid en resultatenhet med minst tio anställda. För två eller flera företag kan en gemensam personalfond bildas endast om företagen hör till samma koncern. Vad som bestäms nedan om ett företags personal tillämpas på motsvarande sätt på personalen vid en här nämnd resultatenhet *eller* koncern.

ämbetsverk kan en fond bildas även vid en resultatenhet med minst tio anställda. För två eller flera företag kan en gemensam personalfond bildas endast om företagen hör till samma koncern. *Till en sådan koncernfond kan även personalen vid ett utländskt dotterföretag höra under förutsättning att moderföretaget är finskt. Även personalen vid en i Finland registrerad filial till ett utländskt företag kan tillsammans med personalen vid ett finskt företag höra till en gemensam personalfond, förutsatt att företagen hör till samma koncern och deras personal omfattas av samma vinstpremiesystem.* Vad som bestäms nedan om ett företags personal tillämpas på motsvarande sätt på personalen vid en här nämnd resultatenhet, koncern *eller filial.*

11 §

Grundanmälan

Anmälan om registrering av en personalfond (*grundanmälan*) skall göras skriftligen till arbetsministeriet. Till grundanmälan skall fogas fondens stadgar och en utredning om att fonden har bildats i enlighet med 6—9 §.

11 §

Grundanmälan

Anmälan om registrering av en personalfond (*grundanmälan*) skall göras skriftligen till arbetsministeriet. Till grundanmälan skall fogas fondens stadgar och en utredning om att fonden har bildats i enlighet med 6—9 §. *Om anställda vid ett sådant utländskt företag som avses i 5 § 1 mom. skall bli medlemmar i en fond och om de förfaringssätt som avses i 6—9 § inte har kunnat följas skall till grundanmälan fogas en utredning om att motsvarande förfaringssätt som iakttas i landet i fråga har följts då fonden bildats eller att personalens påverkningsmöjligheter har garanterats på annat sätt.*

14 §

Medlemskap

I fondens stadgar kan det bestämmas att i stadgarna närmare angivna personer *som står i arbets- eller tjänsteförhållande på viss tid eller*, som hör till företagets eller ämbetsverkets ledning inte är medlemmar i fonden.

I fondens stadgar kan det bestämmas att i stadgarna närmare angivna personer som hör till företagets eller ämbetsverkets ledning inte är medlemmar i fonden.

17 b §

*Överföring av andelar av
vinstpremieandelen till personalfonder*

Om företaget eller ämbetsverket beslutar att omvandla det vinstpremie-system enligt denna lag vilket varit i användning till ett system med kontant vinstpremie, skall medlemmen i fonden ha rätt att till personalfonden överföra sin andel av den del av vinstpremieandelen som bestäms i enlighet med denna lag, om vinstpremie-systemet tillåter det. Medlemmen skall före ingången av den räkenskapsperiod för vilken vinstpremieandelen bestäms meddela arbetsgivaren att han eller hon kommer att nyttja sin rätt till överföring. På den andel som överförs till fonden tillämpas bestämmelserna i denna lag. Företaget eller ämbetsverket skall fatta beslut om beräkningsgrunderna för den vinstpremieandel som kan överföras till fonden och om ändring av dem före ingången av den period för vilken vinstpremieandelen betalas och fonden skall om beräkningsgrunderna göra en anmälan till arbetsministeriet och om ändring av dem.

21 §

Värdebestämning

Värdet av en personalfonds tillgångar och av varje medlems fondandel skall bestämmas på dagen för fondens bokslut och utan dröjsmål efter det fonden har tagit emot vinstpremieandelen (värdebestämningdag).

Tillgångarna skall vid värdebestämningen uppskattas till gängse värde.

24 §

21 §

Värdebestämning

Värdet av en personalfonds tillgångar och av varje medlems fondandel skall bestämmas på dagen för fondens bokslut (värdebestämningdag).

24 §

Lyftande av en fondandel

En fondandel består av en bunden del och en disponibel del. Varje medlem har rätt att lyfta den disponibla delen i pengar omedelbart efter värdebestämningdagen enligt vad som närmare anges i fondens stadgar.

Lyftande av en fondandel

En fondandel består av en bunden del och en disponibel del. Varje medlem har rätt att lyfta den disponibla delen i pengar omedelbart efter värdebestämningdagen enligt vad som närmare anges i fondens stadgar. *I stadgarna kan också bestämmas att aktier i arbetsgivarföretaget eller i ett företag som hör till samma koncern kan användas för betalning av den disponibla andelen, om medlemmen så önskar och aktierna är föremål för offentlig handel enligt värdepappersmarknadslagen (495/1989). Betalningen skall då ske på det sätt som anges närmare i stadgarna.*

27 §

Utbetalning av en fondandel sedan arbets- eller tjänsteförhållandet upphört

Oberoende av vad stadgarna bestämmer om lyftande av en fondandel skall denna utbetalas inom fyra månader från den värdebestämningdag som närmast följer

- 1) efter att en hel räkenskapsperiod vid företag eller ämbetsverket har löpt ut sedan medlemmens arbets- eller tjänsteförhållande upphörde antingen på grund av att medlemmen själv sagt upp sitt arbetsavtal eller tjänsteförhållande eller på grund av att arbetsgivaren sagt upp eller hävt arbetsavtalet eller tjänsteförhållandet av en orsak som beror på arbetstagarens eller tjänstemannens förfarande, *eller*
- 2) efter att medlemmens arbets- eller tjänsteförhållande upphört av någon annan än i 1 punkten nämnd orsak eller efter den dag då medlemmen avlidit.

Oberoende av bestämmelserna i 1 mom. kan det i fondens stadgar bestämmas att en medlem som har gått i pension har rätt att lyfta sin fondandel i så stora poster som han eller hon önskar på de årliga högst fyra utbetalningsdagar som närmast följer efter pensioneringen.

- 1) efter att en hel räkenskapsperiod vid företag eller ämbetsverket har löpt ut sedan medlemmens arbets- eller tjänsteförhållande upphörde antingen på grund av att medlemmen själv sagt upp sitt arbetsavtal eller tjänsteförhållande eller på grund av att arbetsgivaren sagt upp eller hävt arbetsavtalet eller tjänsteförhållandet av en orsak som beror på arbetstagarens eller tjänstemannens förfarande,
- 2) efter att medlemmens arbets- eller tjänsteförhållande upphört av någon annan än i 1 punkten nämnd orsak eller efter den dag då medlemmen avlidit, *eller*
- 3) *efter att en sådan medlems arbetsförhållande upphört som arbetat utomlands för ett utländskt dotterföretag.*

Oberoende av bestämmelserna i 1 mom. 1 och 2 punkten kan det i fondens stadgar bestämmas att en medlem som har gått i pension har rätt att lyfta sin fondandel i så stora poster som han eller hon önskar på de årliga högst fyra utbetalningsdagar som närmast följer efter pensioneringen.

27 a §

*Inlämnande av utredning om fondandelar
och utbetalning av fondandelar i utländska
dotterföretag*

En fond har rätt att på det sätt som avtalas med det finska moderföretaget tillställa moderföretaget utredningar om de fondandelar samt disponibla fondandelar som innehas av fondmedlemmar anställda hos ett utländskt dotterföretag som hör till fonden. Moderföretaget skall då se till att utredningarna om fondandelarna tillställs medlemmarna samt sköta den tekniska utbetalningen av fondandelarna till medlemmarna.

60 a §

Skyldighet att lämna uppgifter

Ett företag skall lämna sin personalfond alla de uppgifter som behövs för bildande av fonden, förande av ett medlemsregister, beräkning och betalning av fondandelarna samt för övrig förvaltning av fonden.

60 a §

Skyldighet att lämna uppgifter

Ett företag skall lämna sin personalfond alla de uppgifter som behövs för bildande av fonden, förande av ett medlemsregister, beräkning och betalning av fondandelarna samt övrig förvaltning av fonden. *Om fonden som medlemmar har personer som är anställda hos ett sådant utländskt företag som avses i 5 § 1 mom., skall det finska moderföretaget och i Finland registrerade filialer se till att fonden får ovan nämnda uppgifter.*

*Denna lag träder i kraft den 200 .
Fondernas stadgar skall senast vid det
första stadgeenliga möte som hålls efter
lagens ikraftträdande ändras så att de
motsvarar 14 § 2 mom.*
