

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

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att personalfondslagen ändras så att medlemmarna i en personalfond skall ha rätt att lyfta sina andelar av vinstpremieandelen kontant i stället för att lyfta dem via fonden, om det vinstpremiestystem som företaget eller ämbetsverket har tagit i bruk tillåter det. Det föreslås att lagen också ändras så att det i fondens stadgar kan bestämmas att en medlem som gått i pension har rätt att lyfta sin fondandel under de högst fyra år som närmast följer efter pensioneringen. Det föreslås att till den

paragraf som reglerar lyftandet av en fondandel fogas en bestämmelse som förbättrar fondens möjligheter att fungera som en utjämnare av konjunkturvåxlingarna vid företaget. Det föreslås att skyldigheten att föra förhandlingar mellan företaget eller ämbetsverket och personalen utvidgas så att den också gäller situationer då en fond upplöses.

Lagen avses träda i kraft vid ingången av år 2000.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Nuläge

1.1. Lagstiftning

Lagens syfte

Personalfondslagen (814/1989), som trädde i kraft vid ingången av 1990, skapade förutsättningar för personalfonder vid företag. Enligt motiveringen till regeringens proposition gällande denna lag (RP 41/1989 rd) är avsikten att med hjälp av fonderna förbättra samarbetet inom företagen, motivera personalen till bättre arbetsprestationer och på denna väg förbättra företagens konkurrenskraft. Ett framgångsrikt företag förutsätter att personalen förbinder sig till företagens mål och utvecklandet av verksamheten. Uppnåendet av dessa mål kan främjas genom att personalen via fonden blir delaktig i fördelningen av företagets resultat.

För att öka intresset för fonderna ändrades personalfondslagen vid ingången av 1996 så att en medlem kan börja lyfta sin fondandel

tidigast när fem år har förflutit från medlemskapets början i stället för efter tio år som var den tidigare tidsgränsen. Dessutom höjdes den fondandel som en medlem årligen kan lyfta från 10 % till 15 %. I lagen gjordes samtidigt en del ändringar som underlättar förvaltningen av fonderna. Samma år trädde också en ändring av inkomstskattelagen (1535/1992) i kraft. Genom den lindrades beskattningen av vinstpremier som betalas via personalfonderna. I regeringens proposition (RP 215/1995 rd) motiveras lindringen som ett sätt att stimulera personalfondssparandet, vilket ansågs ändamålsenligt ur såväl sysselsättningspolitisk som samhällsekonomisk synvinkel. Medlemmarna betalar skatt på 80 % av den fondandel och det överskott som de lyfter medan den resterande delen är skattefri.

Genom den ändring av personalfondslagen som trädde i kraft vid ingången av april 1999 utvidgades lagens tillämpningsområde till att omfatta också statliga ämbetsverk och inrättningar och statens affärsverk. Det

vinstpremie-system som är en förutsättning för bildandet av en fond motsvaras vid ämbetsverk och inrättningar av det resultatlönesystem de tagit i bruk. De resultatpremier som betalas enligt detta system likställs med vinstpremieandelen enligt personalfondslagen. Syftet med lagändringen var att ge statliga arbetsgivare och statsanställda samma möjligheter att belöna och motivera sin personal genom personalfonder samt att tillgodogöra sig anknytande skattemässiga och andra förmåner som företagen redan hade haft sedan 1990.

Medlemmarnas fondandelar och gemensamt kapital

Alla som är anställda vid ett företag eller ämbetsverk där en fond bildas blir medlemmar i fonden på grund av sitt arbets- eller tjänsteförhållande. Endast de som står i arbets- eller tjänsteförhållande på viss tid eller som hör till företagets eller ämbetsverkets ledning kan genom en bestämmelse i fondens stadgar stå utanför fonden. Medlemskapet är obligatoriskt och ingen kan avsäga sig det. Av detta följer att medlemmarna inte personligen ansvarar för fondens förpliktelser och medlemskapet får inte heller i övrigt medföra andra förpliktelser för dem. Medlemskapet i fonden upphör den dag då medlemmens hela fondandel har utbetalts på grund av att arbets- eller tjänsteförhållandet upphört. Fondandelen skall utbetalas inom fyra månader från den värdebestämningssdag som närmast följer efter att medlemmen har gått i pension, efter den dag då medlemmen avlidit eller efter att medlemmens arbets- eller tjänsteförhållande upphört på grund av någon orsak som beror på arbetsgivaren. Om medlemmen själv har sagt upp eller hävt sitt arbets- eller tjänsteförhållande eller om det annars upphört av en orsak som beror på medlemmen, måste han eller hon vänta på utbetalningen av fondandelen ett år längre.

En förutsättning för bildandet av en fond är att det finns ett vinstpremie-system vid företaget och ett resultatlönesystem vid ämbetsverket enligt vilket företaget eller ämbetsverket betalar in vinstpremieandelar till fonden. Fonden förvaltar de vinstpremieandelar som inflyter från arbetsgivarföretaget eller ämbetsverket och de intäkter som inflyter av placeringen av dem. Ett vinstpremie-system kan också utformas så att det vid sidan av den vinstpremie som inbetalas till

fonden finns en andel som betalas direkt till arbetstagarna. Den andel av vinstpremien som betalas kontant kan utbetalas till arbetstagarna genast vid räkenskapsperiodens slut eller i flera poster under räkenskapsperioden. Den vinstpremie som inbetalas till fonden utesluter således inte möjligheten att betala en del av vinstpremien kontant. Den vinstpremie som betalas kontant omfattas dock inte av samma skattemässiga och andra ekonomiska förmåner som den vinstpremie som utbetalas via fonden.

Vinstpremieandelarna fogas till medlemmarnas personliga fondandelar i enlighet med vad som bestäms i fondens stadgar. I stadgarna kan bestämmas att en del av de vinstpremieandelar som har influtit till fonden samt fondens överskott eller en del därav får överföras till fondens gemensamma kapital för att användas för utbildning av medlemmarna eller på något annat sätt till deras gemensamma nytta. Det kapital som delas upp på medlemmarnas fondandelar utgör fondens medlemsandelskapital. En medlem kan börja lyfta sin fondandel tidigast då fem år har förflutit från det att medlemskapet började. Därefter har medlemmen rätt att årligen lyfta högst 15 % av sin fondandel. Medlemmen är inte tvungen att lyfta sin disponibla fondandel, utan kan lämna den kvar i fonden och låta den växa med intäkten. Till övriga delar kan medlemmen inte bestämma över sin fondandel. Det överskott som medlemsandelskapitalet producerar kan fonden dela ut till medlemmarna årligen, om det finns en bestämmelse om det i fondens stadgar. Den fem år långa väntetiden gäller inte utbetalning av överskott. Inom dessa gränser som lagen ställer kan det i fondens stadgar bestämmas om en mera begränsad uttagsrätt.

Samarbete

Innan en personalfond bildas skall förhandlingar föras mellan företaget eller ämbetsverket och personalen om att införa ett vinstpremie-system och att bilda en personalfond med iakttagande av samarbetsförhandlingen eller på något annat sätt som har överenskommit mellan företaget eller ämbetsverket och personalgrupperna. För att en fond skall kunna bildas skall det råda enighet mellan arbetsgivaren och personalen om riktlinjerna för vinstpremie- och fondsystemet. Företaget eller ämbetsverket skall

fatta beslut om beräkningsgrunderna för vinstpremieandelen och om ändring av dem på förhand före ingången av den period för vilken vinstpremieandelen bestäms. Innan beslutet fattas skall saken behandlas enligt samarbetsförfarandet eller på motsvarande sätt.

Personalfondernas nuläge

I slutet av september 1999 fanns det 42 verksamma registrerade fonder och i anknäring till dem ca 97 000 anställda. Sammanlagt har 56 fonder registrerats, men av dem har 14 upplösts och avförts ur registret. Genom de ändringar av personalfondslagen och inkomstskattelagen som trädde i kraft vid ingången av 1996 påskyndades utbetalningen av fondandelar till medlemmarna och lindrades beskattningen av dem. Ändringarna har dock inte i någon högre grad lyckats öka företagens och de anställdas intresse för att bilda fonder. År 1996 bildades tre nya fonder, år 1997 två, år 1998 två och år 1999 fram till utgången av augusti en ny fond. Under åren 1990–1998 har vinstpremier till ett sammanlagt belopp av 1 326 milj. mk influtit till fonderna. Under den räkenskapsperiod som löpte ut mellan 30.6.1997 och 29.6.1998 var det totala värdet av medlemmarnas fondandelar 1 188 milj. mk, varav överskottet för räkenskapsperioden utgjorde 95 milj. mk och placeringarnas värdejusteringar 203 milj. mk. Under räkenskapsperioden lyfte medlemmarna fondandelar för sammanlagt 178 milj. mk.

1.2. Resultatlön

Utbredning

För resultatlönen existerar ingen entydig definition. När det gäller att skilja resultatlönen från andra bonus- eller stimulanssystem kan åtminstone följande tre drag nämnas: Resultatlön betalas till alla eller åtminstone nästan alla anställda vid ett företag eller ämbetsverk. Inom företag är det dock vanligare att resultatpremie betalas till tjänstemännen. Resultatlönens nivå är vanligen bunden till det ekonomiska resultatet av verksamheten och kan dessutom basera sig på andra resultatmätare, t.ex. produktivitet, kvalitet och kundrespons. Grunderna för hur resultatlönen bestäms samt betalningsarrangemangen överenskomms i förväg vid företa-

get eller ämbetsverket och delges de anställda. Resultatlönen är en lönedel som baserar sig på resultatet och som kompletterar den lönedel som baserar sig på arbetets svårighetsgrad och den personliga lönedelen. Resultatlönen är ingen fast del av lönen, utan den följer företagets ekonomiska läge och ämbetsverkets verksamhetsresultat. Tack vare resultatlönen förbättras företagets eller ämbetsverkets resultat, och de anställda får ta del av detta förbättrade resultat i form av resultatlön. Under de senaste åren har det blivit mycket allmännare med resultatlön i Finland både inom den privata och den offentliga sektorn.

Enligt resultaten av en lönesättningsundersökning som Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto - Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund ry offentliggjorde i juni 1999 har resultatlön blivit allt vanligare inom industrin. År 1998 omfattades över hälften av arbetsplatserna och något under hälften av de anställda inom industrin av resultatlön. År 1998 fick en tredjedel av arbetarna och hälften av tjänstemännen inom industrin resultatpremie. Den genomsnittliga resultatpremien var 4 900 mk för arbetare och 10 900 mk för tjänstemän. De utbetalda resultatpremierna utgjorde i medeltal något under 5 % av de totala lönerna. Fastän det har blivit allt vanligare att betala resultatpremier har deras andel av de totala lönerna kvarstått oförändrad. Resultatpremier var vanligast inom den kemiska industrin, metallindustrin och skogsindustrin samt i energibranschen. Inom industrin baserar sig resultatlönen oftast på företagets eller resultatens ekonomiska resultat. Den följande vanligaste bestämningsgrunden när det gäller arbetare är produktivitet och när det gäller tjänstemän något visst utvecklingsmål.

Under de senaste åren har användningen av resultatlön ökat avsevärt också inom den statliga sektorn. Resultatlön infördes i de statliga lönesystemen vid ingången av 1988, då försök inleddes vid några statliga enheter. Ca en femtedel av de 125 000 personer som omfattas av statens budgetekonomi får resultatlön. För 1998 fick 10 390 statligt anställda resultatpremie, vilket är 8,3 % av de anställda. Resultatpremierna utgjorde ca 2 % av mottagarnas inkomster för den ordinarie arbetstiden och ca 0,2 % av hela lönesumman inom budgetekonomin. Beloppet av de utbetalda resultatpremierna uppgick till 30 milj. mk och resultatpremien per mottagare

var i medeltal ca 2 900 mk.

Enligt en utredning som kommunala arbetsmarknadsverket publicerade i juni 1999 använde 21 städer eller kommuner och fem samkommuner ett resultatlönesystem 1998. Resultatlönesystemet omfattade 12 600 anställda, vilket är 3 % av alla anställda i den kommunala sektorn. Två tredjedelar av dem fick resultatlön. Beloppet av de utbetalda resultatpremierna uppgick totalt till 38 milj. mk, vilket var ca 0,1 % av lönesumman inom den kommunala sektorn. I medeltal betalades 4 600 mk i premie per mottagare.

Personalfonder och resultatlön

Personalfonderna och det anknyttande vinstpremierystemet har många drag gemensamt med resultatlönerna. Också personalfonderna omfattar i regel alla anställda vid det företag eller ämbetsverk eller den del av ett företag eller ämbetsverk där fonden har bildats. Vid ett företag skall vinstpremierna väsentligen beräknas på basis av företagets lönsamhet och vid ett ämbetsverk enligt det resultatlönesystem som tillämpas där. Också beräkningsgrunderna för en vinstpremieandel skall bestämmas i förväg, före ingången av den period för vilken andelen bestäms. Även personalfonderna är avsedda att sporra personalen som ett kollektiv vid hela företaget eller ämbetsverket eller en del av det till bästa möjliga gemensamma resultat. Bildandet av en personalfond utgör frivillig verksamhet på företags- eller ämbetsverksnivå, precis som utbetalningen av resultatpremier.

Personalfonderna skiljer sig från andra former av resultatlön främst genom att denna verksamhet regleras i lag. Lagen innehåller noggranna bestämmelser bl.a. om bildandet och förvaltning av fonderna, medlemskap i fonderna, beräkning av fondandelarna och tillsyn över fonderna. Personalen beslutar om bildandet av en fond och godkänner stadgarna för den. Företaget eller ämbetsverket beslutar om införandet av ett vinstpremierystem och om beräkningsgrunderna för vinstpremieandelen. Inom de övriga resultatlöneformerna är det vanligen företagsledningen ensam som beslutar om uppställandet av resultatmål och om grunderna för betalning av premier. Vid de statliga verksamhetsenheterna har de anställda i avsevärd grad kunnat vara med och påverka beräkningsgrunderna för sina resultatpremier. I en personalfond måste arbetstagarna vänta fem

år innan de kan börja lyfta sina fondandelar, medan premierna inom andra resultatlöneformer i regel betalas en gång om året. Detta har antagits vara den största orsaken till att det inte har bildats fler personalfonder än vad som nu är fallet. Man har påstått att det behövs omedelbar belöning för att motivera de anställda, och eftersom en personalfond inte är omedelbart belönande så motiverar den inte heller. Systemet med personalfonder uppmuntrar till sparande och kapitalbildning, och detta system har staten velat stödja genom skatteförmåner. Skattefriheten för personalfonder och den delvisa skattefriheten för medlemmarna samt arbetsgivarens befrielse från arbetsgivaravgifter och företagets möjlighet att i den egna beskattningen dra av kostnaderna för den vinstpremieandel som betalats till fonden gör personalfonden till ett klart förmånligare belöningsätt än andra resultatlöneformer för såväl arbetstägare som arbetsgivare.

1.3. Förslag av en grupp på trepartsbasis som utrett frågan om personalfonder

I ett ställningstagande gällande personalfonder samt andra frivilliga EMU-buffertar på företagsnivå, som arbetsmarknadsorganisationerna antog den 17 november 1997, betonar de personalfondernas, kontanta vinstpremier och olika resultatlönesystems betydelse som ett sätt att underlätta företagets anpassning till ekonomiska störningar och öka personalens motivation, göra arbetet mer stimulerande och främja långsiktigt ekonomiskt tänkande. I sitt ställningstagande lovade organisationerna att personalfondernas och resultatlönesystemens betydelse för företagen och personalen skall utredas lokalt mellan alla parter. I anslutning till detta utfärdade regeringen ett meddelande där den lovar att sätta igång förberedelser på trepartsbasis för de åtgärder som krävs i saken och för de ändringar av lagstiftningen som eventuellt behövs. På basis av ovan nämnda meddelande inledde arbetsministeriet diskussioner på trepartsbasis. Utöver arbetsministeriet och Statens arbetsmarknadsverk var de viktigaste arbetsmarknadsorganisationerna, Paperiliitto ry och UPM-Kymmene Oyj representerade i gruppen.

Vid diskussionerna kartlades läget när det gäller personalfonder och övriga resultatlönesystem, deras grad av sporrande verkan, inbördes förhållanden och problem. Den vik-

tigaste frågan som behandlades var om personalfondernas verksamhet och bildandet av dem kan göras smidigare och samordnas på ett bättre sätt med de övriga resultatlönesystemen som blir allt vanligare. I den promemoria som överlämnades till arbetsministeriet den 5 maj 1999 föreslår gruppen ändringar i personalfondslagen i syfte att göra personalfonderna mera flexibla och öka deras grad av sporrande verkan. I promemorian konstateras att systemet med personalfonder i grund och botten och med tanke på verksamhetsformerna är ett ändamålsenligt och fungerande system, som ger arbetstagarna möjlighet att placera en del av sina löneinkomster på ett skattemässigt förmånligt sätt samtidigt som det ger arbetsgivaren möjlighet att få de anställda att binda sig och att motivera dem så att de gemensamma målen kan uppnås. Enligt promemorian hänför sig också särskilda möjligheter till flexibla lönesättning, vilka blir allt nödvändigare i EMU-sammanhang, till personalfonderna.

Den nämnda gruppen betraktar det som en brist att personalfondslagen inte ger arbetstagarna möjlighet att göra individuella val. Ett långsiktigt fondsparande är inte ett tillräckligt smidigt och sporrande belönings sätt för alla arbetstagare och i alla livssituationer, och därför har företagen ofta blivit tvungna att välja ett system med kontant vinstpremie i stället för en personalfond. För att belönings systemen skall ha en sporrande verkan på alla anställda, anser gruppen att parallell användning av olika sporrande system bör främjas t.ex. så att arbetstagarna kan välja om de vill lyfta sin andel av vinstpremieandelen kontant eller via personalfonden. För att öka arbetstagarnas individuella valmöjligheter och för att lindra beskattningen föreslår gruppen också att en medlem som går i pension skall kunna lyfta sin fondandel under flera år, t.ex. 3-4 år, i stället för att som nu lyfta hela fondandelen på en gång.

Enligt ovan nämnda grupp kunde personalfondernas betydelse som ett buffertelement vid konjunkturvaxlingar förbättras genom att det enligt personalfondslagen skulle vara möjligt att under senare år överföra sådana andelar till den disponibla fondandelen som inte har överförs till den under tidigare år. Gruppen föreslår att lagen ändras så att den årliga överföringen till den disponibla delen i medeltal skall vara högst 15 % under en period av fem år.

Gruppen föreslår också att de anställdas påverkningsmöjligheter skall förbättras i sådana fall då arbetsgivaren planerar att slopa vinstpremie systemet. Enligt gruppen skulle en lagbestämd skyldighet att förhandla också i sådana situationer precisera det förfarande som skall iakttas och sannolikt också minska konflikterna på arbetsplatsen. I promemorian konstateras att ett motsvarande förfarande kunde tillämpas också då personalen planerar att upplösa fonden.

I den nämnda gruppens promemoria föreslås att det särskilt skall utredas om de individuella valmöjligheterna också kunde ökas så att en arbetstagare som hör till en personalfond också får överföra en kontant vinstpremie till fonden. Gruppen föreslår att det också skall utredas om medlemskapet kunde begränsas i större utsträckning i personalfondens stadgar än vad den gällande lagen tillåter.

De ändringar i personalfondslagen som föreslås i denna proposition baserar sig till stor del på den nämnda gruppens förslag.

1.4. Programmet för Paavo Lipponens II regering

I den punkt i programmet för Paavo Lipponens II regering som gäller utvecklande av arbetslivet konstateras följande: "Systemet med personalfonder görs smidigare och mer användbart."

1.5. Rådets direktiv gällande visstidsarbete

Europeiska gemenskapens råd antog den 28 juni 1999 rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), den europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE) och Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP). Direktivet trädde i kraft den 10 juli 1999. Syftet med direktivet är att genomföra ramavtalet om visstidsarbete, som den 18 mars 1999 ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna (EFS, UNICE och CEEP). Enligt artikel 2 i direktivet skall medlemsstaterna sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa direktivet senast den 10 juli 2001. Syftet med ramavtalet är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas. Enligt 1 punkten i klausul 4 i ramavta-

let, som innehåller principen om icke-diskriminering, 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. Enligt 2 punkten i klausulen skall proportionalitetsprincipen (pro rata temporis-principen) tillämpas i förekommande fall. Pro rata temporis-principen innebär att olika arbetstidsformer relativt sett är lika förmånliga i förhållande till varandra när det gäller förmåner till följd av anställningsförhållandet.

Enligt 14 § 2 mom. i den gällande personalfondslagen kan fonden i sina stadgar bestämma att personer i arbets- eller tjänsteförhållande på viss tid inte är medlemmar i fonden. Till följd av att direktivet om visstidsarbete har trätt i kraft torde det bli nödvändigt att ändra nämnda bestämmelse i ett senare skede. Samtidigt kunde det också utredas om medlemskapet kunde begränsas i större utsträckning i personalfondens stadgar än vad den gällande lagen tillåter, vilket den ovan nämnda gruppen har föreslagit.

2. Bedömning av nuläget och de föreslagna ändringarna

2.1. Ökade individuella valmöjligheter

Systemet med personalfonder har kritiserats för att det inte är tillräckligt motiverande i synnerhet av den orsaken att medlemmarna måste vänta på sina fondandelar i fem år efter medlemskapets början och också därefter kan de lyfta högst 15 % av sin fondandel per år. Det har konstaterats att kontanta vinstpremier och resultatpremier är mest motiverande under de år som följer närmast efter att det nya systemet har tagits i bruk, medan personalfondernas sporrande verkan är som minst under de fem år som följer efter att fonden har bildats, då medlemmarna ännu inte kan lyfta sina fondandelar. De praktiska erfarenheterna av fonder som har varit verksamma i över fem år visar att medlemmarnas intresse för fonden ökar betydligt efter det att fondandelarna börjar betalas ut till medlemmarna efter fem års medlemskap.

Systemet med personalfonder har också kritiserats för att det inte ger arbetstagarna möjligheter att göra personliga val. Å andra sidan har en enskild arbetstagare ganska små

val- och påverkningsmöjligheter också i de system med kontant vinst- och resultatpremie som har tagits i bruk vid företag och ämbetsverk. Arbetstagarens ålder och livssituationen i övrigt inverkar på hur sporrande belöningsystemet är. I synnerhet för yngre arbetstagare är vinst- och resultatpremier som årligen utbetalas kontant ofta ett mera lockande belönings- och motivations sätt än en personalfond. Aldre arbetstagare är däremot mera intresserade av den möjlighet till långvarigt fondsparande som personalfonden erbjuder och som också är rätt förmånligt i skattehänseende. För att belöningsystemet bättre skall motivera alla anställda, bör olika sporrande system kunna användas parallellt i större utsträckning och arbetstagarnas möjligheter att göra personliga val också ökas i mån av möjlighet.

Då olika resultat- och vinstpremier system har blivit allt vanligare de senaste åren har företagen oftast valt ett system med kontant vinstpremie i stället för en personalfond. Systemet med personalfonder har inte kunnat konkurrera med systemen med kontant resultat- eller vinstpremie. Vissa företag som har beslutat slopa sitt vinstpremier system enligt personalfondslagen och ersätta det med ett system med kontant vinstpremie har också fått uppmärksamhet i offentligheten. Upplösningen av fonderna har nästan alltid på ett eller annat sätt hänfört sig till olika företagsarrangemang. Sammanlagt 14 fonder har upplösts och 11 av dem i samband med företagsarrangemang. I stället för tre upplösta fonder har det visserligen bildats nya fonder eller också har medlemmarna övergått till en annan redan existerande fond. Ofta har det dock gått så att personalfonden har ersatts med ett system med kontant vinstpremie. Atminstone i några företag hade fonden kunnat kvarstå, om det hade varit möjligt att använda olika system parallellt.

Det föreslås att till personalfondslagen fogas en paragraf, enligt vilken medlemmarna i en fond skall ha rätt att lyfta sina andelar av vinstpremieandelen kontant, om det vinstpremier system som har tagits i bruk vid företaget eller ämbetsverket tillåter det och medlemmarna har meddelat arbetsgivaren att de kommer att utnyttja denna rätt före ingången av den räkenskapsperiod för vilken vinstpremieandelen bestäms.

Enligt den gällande personalfondslagen skall en medlem som går i pension få hela fondandelen utbetald efter den värdebestäm-

ningsdag som närmast följer efter att arbetsförhållandet upphört. Det kan inte ens i fondens stadgar bestämmas något annat. En medlem som t.ex. med tanke på pensioneringen har låtit sin fondandel växa och inte lyft den disponibla delen årligen blir, då hela fondandelen måste lyftas på en gång, tvungen att betala betydligt mera skatt för den än om han eller hon skulle ha använt sin årliga uttagsrätt. En medlem som går i pension kan inte heller använda sin fondandel för att jämna ut sina inkomster under olika år, vilket skulle vara särskilt nödvändigt under de år som närmast följer efter pensioneringen.

För att öka de individuella valmöjligheterna föreslog den grupp på trepartsbasis som utredde frågan om personalfonder att fondens medlemmar som går i pension skall ha rätt att lyfta sina fondandelar under flera år i stället för att lyfta dem på en gång. Vissa fonder har också föreslagit liknande ändringar i personalfondslagen. I denna proposition föreslås att personalfondslagen ändras så att en medlem som har gått i pension skall ha rätt att lyfta sin fondandel i så stora poster som han eller hon önskar under de högst fyra år som närmast följer efter pensioneringen.

2.2. Flexiblare utbetalningar av fondandelarna

Personalfondslagen hindrar inte att det i fondens stadgar fastställs en mera begränsad rätt att lyfta fondandelen än vad lagen tillåter. I flera fonders stadgar ingår därför en bestämmelse, enligt vilken fondens fullmäktige eller styrelse kan besluta att någon överföring från medlemsandelskapitalet till den disponibla delen inte skall göras ett visst år eller att ett mindre belopp än det högsta tillåtna skall överföras. Lagen tycks inte tillåta att sådana icke överförda fondandelar kunde överföras till den disponibla delen under följande år. Fondernas betydelse som utjämnare av konjunkturvåxlingarna vid företagen skulle öka ytterligare, om personalfondslagen skulle tillåta att dylika icke överförda andelar överförs till den disponibla delen under senare år.

Det föreslås att till lagen fogas en bestämmelse, enligt vilken icke överförda andelar genom beslut av fondmötet, fullmäktige eller styrelsen kan överföras till den disponibla delen under senare år. De procentuella över-

föringarna till den disponibla delen får inte i medeltal överstiga 15 % per år under en period av fem år. Syftet med den nya bestämmelsen är att fonderna bättre skall kunna fungera som utjämnare av konjunkturerna vid företagen. Fonderna kunde avstå från att betala fondandelar under ekonomiskt goda år och betala de sålunda inbesparade medlen till medlemmarna under sämre år, varvid de skillnader i lönerna som beror på konjunkturerna skulle jämnas ut.

2.3. Förhandlingar om upplösning

I den gällande personalfondslagen finns ingen bestämmelse om att upplösningen av en fond eller slopan det av ett vinstpremie-system enligt personalfondslagen skulle förutsätta enighet mellan personalen och arbetsgivaren eller ens behandling enligt de lagar som gäller samarbetsförfarande. Företaget eller ämbetsverket kan slopa det vinstpremie-system som är en förutsättning för personalfonden utan att förhandla om saken med personalen. Å andra sidan kan de anställda besluta upplösa fonden utan att de förhandlar om saken med arbetsgivaren. Fastän personalfondslagen inte för närvarande förpliktar parterna att förhandla, har de flesta upplösningar i praktiken behandlats enligt samarbetsförfarandet. På en del arbetsplatser har det dock uppstått konflikter då arbetsgivaren har beslutat slopa vinstpremie-systemet enligt personalfondslagen utan att frågan har behandlats med de anställda.

I propositionen föreslås att till personalfondslagen fogas en bestämmelse, som förpliktar ett företag eller ämbetsverk som planerar att slopa vinstpremie-systemet att behandla frågan enligt samarbetsförfarandet eller på något annat sätt som överenskomits med de anställda. Förhandlingsskyldigheten skall också gälla de anställda, om de planerar att upplösa en fond.

3. Propositionens verkningar

3.1. Propositionens ekonomiska verkningar

Verkningar för medlemmarna

Verkningarna av den föreslagna lagen berör framför allt fondens medlemmar. De ändringar som föreslås i lagen ökar medlemmarnas individuella valmöjligheter när det gäller att lyfta vinstpremie- och fondandelar

och därigenom kan medlemmarnas olika behov och livssituationer beaktas. I någon mån ökar förslaget också de anställdas möjligheter att få information och att påverka i sådana situationer då företaget eller ämbetsverket planerar att slopa vinstpremiesystemet. Enligt lagförslaget skall medlemmarna ha rätt att lyfta sina andelar av vinstpremieandelen kontant, förutsatt att det vinstpremie-system som företaget eller ämbetsverket har tagit i bruk tillåter det och medlemmarna har meddelat arbetsgivaren att de ämnar använda uttagsrätten före ingången av den räkenskapsperiod för vilken vinstpremieandelen bestäms. Om en medlem lyfter sin andel av vinstpremieandelen kontant, omfattas den inte av samma beskattningsmässiga och andra förmåner som den vinstpremie som betalas via fonden. Medlemmen betalar inkomstskatt endast på 80 % av den inkomst som erhålls via fonden, medan den resterande delen är skattefri. För den vinstpremie som lyfts kontant betalar medlemmen inkomstskatt på hela inkomsten. Medlemmens val mellan kontant vinstpremie och personalfonden inverkar också på lönebikostnaderna och de förmåner som finansieras med dem. Frågan behandlas i detaljmotiveringen till 17 a §. En arbetstagare kvarstår som medlem i fonden, även om han eller hon inte har någon fondandel på grund av att han eller hon årligen har lyft sin andel av vinstpremieandelen kontant.

Den föreslagna rätten för en medlem som har gått i pension att lyfta sin fondandel under flera års tid i stället för på en gång minskar i någon mån den skatt som medlemmen skall betala och gör det möjligt att jämna ut inkomsterna under de första åren av pensioneringen. Den ändring som föreslås i 24 § gör det också möjligt att jämna ut medlemmarnas inkomster under olika år, om fonden avstår från att betala ut fondandelar under sådana år då lönerna också annars är höga och betalar de fondandelar som inte har lyfts under de goda åren till medlemmarna under sämre år.

Verkningar i fråga om företaget eller ämbetsverket och fonden

Den föreslagna ändringen i lagen som gör det möjligt att också lyfta andelen av vinstpremieandelen kontant medför i någon mån extra arbete och extra kostnader för företaget eller ämbetsverket. Arbetsgivarna skall ta

emot medlemmarnas meddelanden om att de ämnar lyfta sina andelar av vinstpremieandelen för följande år kontant och sköta utbetalningen av andelarna direkt till medlemmarna. Enligt den gällande lagen betalar företaget eller ämbetsverket hela vinstpremieandelen till fonden, som sköter fördelningen av den på medlemmarnas fondandelar samt utbetalningen av andelarna till medlemmarna. Den föreslagna möjligheten för medlemmarna att lyfta sina andelar av vinstpremieandelen kontant kommer att minska fondernas medlemsandelskapital. De medlemmar som inte alls har några fondandelar eller som har en mycket liten andel medför kostnader för fonden, vilka inte kan täckas med intäkterna av dessa medlemmars fondandelar. Fondens förvaltningskostnader för varje medlem som låter sina inkomster växa ökar något till följd härav. Den föreslagna ändringen i lagens 24 § förbättrar fondernas möjligheter att fungera som en utjämnare av konjunkturväxlingarna vid företaget eller ämbetsverket i synnerhet i EMU-förhållanden. Sådana år då ett företag t.ex. av produktionsmässiga eller ekonomiska orsaker är tvunget att permittera sina anställda, kunde fonden i stället betala större fondandelar till sina medlemmar.

Den utvidgning av förhandlingsskyldigheten som föreslås i lagen så att den också gäller upplösning av en fond kommer förhoppningsvis att minska konflikterna på arbetsplatserna, då arbetsgivarens planer på att slopa vinstpremiesystemet eller de anställdas planer på att upplösa fonden inte kommer som en överraskning för den andra parten.

Verkningar i fråga om den offentliga ekonomin

Lagförslaget har endast ringa verkningar på statsekonomin och kommunalekonomin. Den föreslagna möjligheten för medlemmarna att lyfta sina andelar av vinstpremieandelen kontant utan en väntetid på fem år tidigare lägger och i någon mån också ökar statens och kommunernas skatteinkomster. Den föreslagna möjligheten för medlemmar som har gått i pension att lyfta sina fondandelar under de högst fyra år som närmast följer efter pensioneringen i stället för att lyfta dem på en gång kommer å andra sidan i någon mån att minska och skjuta fram de skatter som inflyter.

Verkningar i fråga om organisation och personal

Lagförslaget har inga verkningar i fråga om organisation eller personal.

4. Beredningen av propositionen

Propositionen har beretts som tjänsteuppdrag vid arbetsministeriet. Propositionen ba-

serar sig på de förslag till utveckling av systemet med personalfonder som den grupp på trepartsbasis som utredde frågan om personalfonder har lagt fram. Ett möte där de berörda instanserna kunde avge sitt utlåtande om propositionen ordnades. Till det kallades utöver medlemmarna i ovan nämnda grupp också företrädare för justitieministeriet, finansministeriet, social- och hälsovårdsministeriet och de centrala arbetsmarknadsorganisationerna.

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslag

17 a §. *Kontant utbetalning av medlemmarnas andelar av vinstpremieandelen.* Enligt 17 § i den gällande lagen skall de vinstpremieandelar som har influerat till en fond fogas till medlemmarnas fondandelar i enlighet med vad som bestäms i fondens stadgar. I lagens 24 § 2 mom. föreskrivs att en medlem kan börja lyfta sin fondandel tidigast då fem år har förflutit från det att medlemskapet började och också därefter högst 15 % per år. Enligt 1 mom. i den föreslagna nya 17 a § skall en medlem ha rätt att lyfta sin andel av vinstpremieandelen kontant, om det vinstpremie-system som företaget eller ämbetsverket har tagit i bruk tillåter det. Det sammanlagda beloppet av den andel som lyfts kontant, före verkställd förskottsinnehållning, och de socialförsäkringsavgifter som bestäms på basis av den skall vara lika stort som medlemmens andel av vinstpremieandelen enligt fondens stadgar.

Företaget eller ämbetsverket fattar beslut om att införa och tillämpa ett vinstpremie-system och om beräkningsgrunderna för vinstpremieandelen. Medlemmarnas rätt till kontantuttag i samband med en personalfond är en så väsentlig och betydande del av företagets eller ämbetsverkets motivationssystem att en bestämmelse om att det är tillåtet bör ingå i vinstpremie-systemet. Sålunda är det inte tillräckligt att vinstpremie-systemet inte förbjuder kontantuttag, utan medlemmens rätt till kontantuttag bör uttryckligen nämnas i vinstpremie-systemet. Då företaget eller ämbetsverket ändrar sitt vinstpremie-system så att medlemmarna får rätt till kontantuttag, skall frågan behandlas enligt det förfarande

som nämns i 6 § med beaktande av bestämmelsen i 7 § 3 mom. personalfondslagen.

Propositionen utgår från att arbetsgivaren inte får åsamkas extra kostnader för utbetalningen av andelarna av vinstpremieandelen till de medlemmar som lyfter dem kontant. I paragrafen föreslås därför en bestämmelse, enligt vilken det sammanlagda beloppet av den andel som lyfts kontant och de socialförsäkringsavgifter som bestäms på basis av den är lika stort som medlemmens andel av vinstpremieandelen enligt stadgarna. Arbetsgivaren skall för sin del betala socialförsäkringsavgifterna för den slutliga andel av vinstpremieandelen som fastställs på denna grund och också redovisa arbetstagarens avgifter.

Enligt paragrafens 2 mom. överförs de andelar av vinstpremieandelen som lyfts kontant inte till fonden, utan arbetsgivaren betalar dem direkt till medlemmarna. Medlemmarna skall meddela arbetsgivaren att de kommer att lyfta sina andelar kontant före ingången av den räkenskapsperiod för vilken vinstpremieandelen bestäms.

Då de andelar av vinstpremieandelen som utbetalas kontant inte överförs till fonden, omfattas de inte heller av samma skattemässiga och andra, i synnerhet på arbetsgivaravgifterna tillämpliga undantag som de vinstpremier som betalas ut via fonden. För att företaget eller ämbetsverket och fonden skall kunna planera sin verksamhet är det viktigt för dem att redan på förhand veta hur många medlemmar som ämnar lyfta sin andel av vinstpremieandelen för följande år kontant och hur många medlemmars andel som inflyter till fonden. Därför skall medlemmarna före ingången av den räkenskapsperiod för

vilken vinstpremieandelen bestäms meddela arbetsgivaren att de kommer att lyfta sin andel kontant. Meddelandena om kontantuttag skall lämnas till arbetsgivaren och inte till fonden. På basis av meddelandena avdrar arbetsgivaren andelarna till de medlemmar som önskar lyfta dem kontant från den vinstpremieandel som skall betalas till fonden och betalar dem direkt till de arbetstagare som har gjort en anmälan. Eftersom medlemmarnas andelar av vinstpremieandelen bestäms enligt fondens stadgar, skall fonden ge arbetsgivaren uppgifter om andelarna till de medlemmar som lyfter sin vinstpremie kontant. Det är inte ändamålsenligt att arbetsgivaren skulle vara tvungen att ha ett eget medlemsregister eller ADB-system för uträkning av medlemmarnas andelar av vinstpremieandelen.

Enligt det föreslagna 3 mom. skall medlemmen, innan den tid som har reserverats för meddelandet går ut, få en utredning om hur kontantuttag och uttag via fonden skiljer sig från varandra i beskattningshänseende och med tanke på pensionsförmåner och andra förmåner som baserar sig på lönen.

För att medlemmarna skall kunna avgöra om det lönar sig att lyfta andelarna av vinstpremieandelen kontant eller via fonden, skall de få en utredning om hur uttag via fonden och kontantuttag skiljer sig från varandra i beskattningshänseende och med tanke på pensionsförmåner och andra förmåner som baserar sig på lönen. Det naturliga skulle vara att utredningen ges till medlemmarna då de meddelar arbetsgivaren att de ämnar lyfta sina andelar av vinstpremieandelen kontant. I varje fall skall utredningen ges innan tiden för meddelandet går ut. Både fonden och arbetsgivaren skall vara ansvariga för att utredningen ges till medlemmarna och för att uppgifterna i den är riktiga.

Propositionen utgår från att lyftandet av medlemmarnas andelar av vinstpremieandelen inte skall påverka medlemskapet. Också de arbetstagare som årligen lyfter sin vinstpremie kvarstår som medlemmar i fonden och åtnjuter de förmåner som hör till medlemskapet, såsom rätt att delta i fondmötena eller i val av fullmäktige. Den fem år långa väntetiden förlöper också på samma sätt för dessa medlemmar som för alla andra. Också en medlem som under de fyra första åren har lyft alla sina andelar av vinstpremieandelen kontant får, om han eller hon låter sin andel för det femte året gå till fonden, ge-

nast lyfta 15 % av den.

Medlemmar som inte har några fondandelar medför extra kostnader för fonden, vilka inte kan täckas med intäkterna av dessa medlemmars fondandelar. Det är dock troligt att det föreslagna systemet, där alla arbetstagare som omfattas av fonden kvarstår som medlemmar i den, är billigare och enklare att administrera för fonden än ett sådant system där medlemskapet börjar och upphör allt eftersom medlemmen lyfter sin andel av vinstpremieandelen via fonden eller kontant.

18 §. *Gemensamt kapital.* Det föreslås att paragrafen ändras så att fonden i sina stadgar skall ha rätt att begränsa rätten att utnyttja de medlemsförmåner som förvärvats med det gemensamma kapitalet när det gäller sådana medlemmar som har lyft sin andel av vinstpremieandelen kontant. Överföringen till det gemensamma kapitalet görs från den vinstpremieandel som inflyter till fonden, dvs. från andelarna till de medlemmar som lyfter sin andel via fonden. Därför är det motiverat och skäligt att de medlemsförmåner som förvärvats med det gemensamma kapitalet används endast av de medlemmar som har deltagit i finansieringen av dem.

24 §. *Lyftande av en fondandel.* Enligt paragrafens 3 mom. kan i fondens stadgar bestämmas att årliga överföringar från den bundna till den disponibla delen inte alls skall göras. Med stöd av denna bestämmelse har vid arbetsministeriet godkänts och registrerats sådana fondstadgar enligt vilka fondens fullmäktige eller styrelse har rätt att något år besluta att inte göra någon överföring från medlemsandelskapitalet till den disponibla delen eller att överföra ett mindre belopp än vad lag eller stadgarna tillåter.

För tydlighetens skull föreslås i paragrafens nya 4 mom. en bestämmelse, där det uttryckligen konstateras att fondmötet, fullmäktige eller styrelsen i stadgarna kan befullmäktigas att besluta att någon överföring från den bundna till den disponibla delen inte alls skall göras ett visst år eller att den skall göras till ett mindre belopp än det högsta tillåtna. I paragrafens 4 mom. föreslås också en bestämmelse enligt vilken sådana icke överförda andelar genom beslut av fondmötet, fullmäktige eller styrelsen kan överföras till den disponibla delen under senare år, om bara de procentuella överföringarna till den disponibla delen under en tid av fem år inte i medeltal överstiger 15 %

per år. Om en fond t.ex. under två år inte gör någon överföring till den disponibla delen och det tredje året överför endast 10 %, kan fonden det fjärde året överföra högst 50 % från den bundna till den disponibla delen. Femårsperioden innebär inte att andelar som kommer att kunna överföras under kommande år kan överföras på förhand och att några överföringar då i stället inte behöver göras under senare år. Femårsperioden börjar då lagen träder i kraft och andelar som inte har överförts före det kan inte beaktas vid granskningen.

Det naturliga är att samma organ som i stadgarna befullmäktigas att besluta om att någon överföring inte skall göras till den disponibla delen också skall fatta beslut om överföring av de icke överförda andelarna till den disponibla delen under senare år. I stadgarna kan också ingå bestämmelser som anger något annat.

27 §. *Utbetalning av en fondandel sedan arbets- eller tjänsteförhållandet upphört.* Enligt lagens 15 § upphör medlemskapet i en personalfond när medlemmens hela fondandel har utbetalts. Också efter att medlemskapet har upphört kan det uppkomma andelar av vinstpremieandelen för tidigare medlemmar som skall betalas till dem eller deras rättsinnehavare efter den bokslutsdag som närmast följer efter det att medlemskapet har upphört. I lagens 27 § 1 mom. föreskrivs om den tidpunkt då fondandelen skall utbetalas till en medlem på grund av att arbets- eller tjänsteförhållandet upphört. Stadgarna kan inte avvika från bestämmelserna i lagen och medlemmarna har inte heller rätt att skjuta fram lyftandet av fondandelen.

Det föreslås att till paragrafen fogas nytt 4 mom., enligt vilket en medlem som har gått i pension skall ha 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, om det finns en bestämmelse om det i stadgarna. För tydlighetens skull föreslås att det ställe där det står "efter att medlemmen har gått i pension" stryks i 1 mom. 2 punkten i paragrafen. Om det inte nämns i stadgarna

att en medlem som har gått i pension har rätt att lyfta sin fondandel under flera år, skall fondandelen utbetalas enligt 1 mom. 2 punkten i paragrafen efter den värdebestämningssdag som närmast följer efter pensioneringen. Det finns inte heller något hinder för att den tid under vilken en medlem som har gått i pension får lyfta sin fondandel fastställs till en kortare tid än fyra år i stadgarna, om fonden anser det vara ändamålsenligt.

54 a §. *Förhandlingar om upplösning.* Enligt 6 § i den gällande lagen skall, innan en personalfond bildas, förhandlingar föras mellan företaget eller ämbetsverket och personalen om att införa ett vinstpremie-system 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. I lagen föreslås en ny 54 a §, där förhandlingsskyldigheten enligt 6 § utvidgas till att också gälla sådana situationer där företaget eller ämbetsverket planerar att slopa vinstpremie-systemet eller personalen planerar att upplösa fonden. Ett beslut av företaget eller ämbetsverket att slopa vinstpremie-systemet tvingar personalen att vidta åtgärder för att upplösa fonden, eftersom den inte längre uppfyller kraven i personalfondslagen. Då bildandet av fonden kräver enighet mellan företaget eller ämbetsverket och dess personal om riktlinjerna för vinstpremie- och fondsystemet, är det motiverat att också förhandla med varandra, om den ena parten önskar slopa systemet.

2. Ikraftträdande

Lagen avses träda i kraft den 1 januari 2000.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

Lag

om ändring av personalfondslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i personalfondslagen av den 15 september 1989 (814/1989) 18 § och 27 § 1 mom., av dessa lagrum 27 § 1 mom. sådant det lyder i lag 344/1999, samt

fogas till lagen en ny 17 a §, till 24 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 1660/1995, ett nytt 4 mom., till 27 §, sådan den lyder delvis ändrad i nämnda lag 344/1999, ett nytt 4 mom. samt till lagen en ny 54 a § som följer:

17 a §

Kontant utbetalning av medlemmarnas andelar av vinstpremieandelen

Medlemmarna har rätt att lyfta sina andelar av vinstpremieandelen kontant, om det vinstpremie-system som företaget eller ämbetsverket har tagit i bruk tillåter det. Det sammanlagda beloppet av den andel som lyfts kontant, sådan andelen är före verkställd förskotts-innehållning, och de socialförsäkringsavgifter som bestäms på basis av den är lika stort som medlemmens andel av vinstpremieandelen enligt stadgarna.

En andel av vinstpremieandelen som lyfts kontant överförs inte till fonden, utan arbetsgivaren betalar dem direkt till medlemmarna. En medlem skall före ingången av den räkenskapsperiod för vilken vinstpremieandelen bestäms meddela arbetsgivaren att han eller hon kommer att lyfta sin andel kontant.

Innan den tid som har reserverats för meddelandet går ut skall medlemmen få en utredning om hur kontantuttag och uttag via fonden skiljer sig från varandra i beskattningshänseende och med tanke på pensionsförmåner och andra förmåner som baserar sig på lönen.

18 §

Gemensamt kapital

I personalfondens stadgar kan det bestämmas att en del av de vinstpremieandelar som har inlutit till fonden samt fondens överskott eller en del därav får överföras till fondens gemensamma kapital för att användas för utbildning av medlemmarna eller på något annat sätt till deras gemensamma nyt-

ta. Om en medlem utnyttjar rätten att lyfta sin andel av vinstpremieandelen kontant enligt 17 a §, kan en sådan medlems rätt att utnyttja medlemsförmåner som förvärvats med det gemensamma kapitalet begränsas i fondens stadgar.

24 §

Lyftande av en fondandel

I stadgarna kan fondmötet, fullmäktige eller styrelsen befullmäktigas att besluta om att någon överföring från den bundna delen till den disponibla delen inte alls skall göras ett visst år eller att den skall göras till ett mindre belopp än det högsta tillåtna. Sådana icke överförda andelar kan genom beslut av fondmötet, fullmäktige eller styrelsen överföras till den disponibla delen under senare år. De procentuella överföringarna till den disponibla delen får dock inte under en tid av fem år i medeltal överstiga 15 procent per år.

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 företaget 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 arbetstägarens 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.

10 kap.

Upplösning av en personalfond

54 a §

Förhandlingar om upplösning

Om företaget eller ämbetsverket planerar att slopa vinstpremiesystemet eller om personalen planerar att upplösa fonden, skall ärendet behandlas enligt det förfarande som nämns i 6 §.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2000.

Helsingfors den 22 oktober 1999

Republikens President

MARTTI AHTISAARI

Minister *Maija Rask*

Lag

om ändring av personalfondslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i personalfondslagen av den 15 september 1989 (814/1989) 18 § och 27 § 1 mom., av dessa lagrum 27 § 1 mom. sådant det lyder i lag 344/1999, samt fogas till lagen en ny 17 a §, till 24 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 1660/1995, ett nytt 4 mom., till 27 §, sådan den lyder delvis ändrad i nämnda lag 344/1999, ett nytt 4 mom. samt till lagen en ny 54 a § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

17 a §

Kontant utbetalning av medlemmarnas andelar av vinstpremieandelen

Medlemmarna har rätt att lyfta sina andelar av vinstpremieandelen kontant, om det vinstpremie-system som företaget eller ämbetsverket har tagit i bruk tillåter det. Det sammanlagda beloppet av den andel som lyfts kontant, sådan andelen är före verkställd förskotts-innehållning, och de socialförsäkringsavgifter som bestäms på basis av den är lika stort som medlemmens andel av vinstpremieandelen enligt stadgarna.

En andel av vinstpremieandelen som lyfts kontant överförs inte till fonden, utan arbetsgivaren betalar dem direkt till medlemmarna. En medlem skall före ingången av den räkenskapsperiod för vilken vinstpremieandelen bestäms meddela arbetsgivaren att han eller hon kommer att lyfta sin andel kontant.

Innan den tid som har reserverats för meddelandet går ut skall medlemmen få en utredning om hur kontantuttag och uttag via fonden skiljer sig från varandra i beskattningshänseende och med tanke på pensionsförmåner och andra förmåner som baserar sig på lönen.

Gällande lydelse

18 §

Gemensamt kapital

I personalfondens stadgar kan det bestämmas att en del av de vinstpremieandelar som har influtit till fonden samt fondens överskott eller en del därav får överföras till fondens gemensamma kapital för att användas för utbildning av medlemmarna eller på något annat sätt till deras gemensamma nytta.

Föreslagen lydelse

18 §

Gemensamt kapital

I personalfondens stadgar kan det bestämmas att en del av de vinstpremieandelar som har influtit till fonden samt fondens överskott eller en del därav får överföras till fondens gemensamma kapital för att användas för utbildning av medlemmarna eller på något annat sätt till deras gemensamma nytta. *Om en medlem utnyttjar rätten att lyfta sin andel av vinstpremieandelen kontant enligt 17 a §, kan en sådan medlems rätt att utnyttja medlemsförmåner som förvärvats med det gemensamma kapitalet begränsas i fondens stadgar.*

24 §

Lyftande av en fondandel

I stadgarna kan fondmötet, fullmäktige eller styrelsen befullmäktigas att besluta om att någon överföring från den bundna delen till den disponibla delen inte alls skall göras ett visst år eller att den skall göras till ett mindre belopp än det högsta tillåtna. Sådana icke överförda andelar kan genom beslut av fondmötet, fullmäktige eller styrelsen överföras till den disponibla delen under senare år. De procentuella överföringarna till den disponibla delen får dock inte under en tid av fem år i medeltal överstiga 15 procent per år.

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 värdebestämningssdag som närmast följer

1) efter att en hel räkenskapsperiod vid företaget eller ämbetsverket har löpt ut sedan medlemmens arbets- eller tjänsteförhållande upphörde antingen på grund av att medlemmen själv sagt upp sitt arbetsavtal

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 värdebestämningssdag som närmast följer

1) efter att en hel räkenskapsperiod vid företaget eller ämbetsverket har löpt ut sedan medlemmens arbets- eller tjänsteförhållande upphörde antingen på grund av att medlemmen själv sagt upp sitt arbetsavtal

Gällande lydelse

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 *medlemmen har gått i pension* eller medlemmens arbets- eller tjänsteförhållande upphört av någon annan än i 1 punkten nämnd orsak eller efter den dag då medlemmen avlidit.

Föreslagen lydelse

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.

10 kap.

Upplösning av en personalfond

54 a §

Förhandlingar om upplösning

Om företaget eller ämbetsverket planerar att slopa vinstpremiesystemet eller om personalen planerar att upplösa fonden, skall ärendet behandlas enligt det förfarande som nämns i 6 §.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2000.
