



YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO HENKILÖSTÖRAHASTOLAIN TULKINNASTA YLEISESTI JA ERÄISTÄ TULKINNAN ONGELMAKOHDISTA

1 Yleistä

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

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä on yhteistoiminta-asiamies, jonka tehtävänä on valvoa yhteistoimintalain (1333/2021), yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007), henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain (758/2004) sekä henkilöstörahastolain (934/2010) noudattamista.

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

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

2 Henkilöstörahastolain taustasta

Henkilöstörahastot ovat osa yrityksen tai muun yhteisön osallistumisjärjestelmiä.¹ Henkilöstörahasto on henkilöstön omistama ja hallitsema rahasto, joka hallinnoi yrityksen sille suorittamia tulos- tai voittopalkkioita sekä muita henkilöstörahastolain mukaisia varoja, kuten lisäosaa. Rahasto liittyy aina yritykseen tai konserniin, jonka palveluksessa henkilöstö on.

Henkilöstörahasto mahdollistaa koko henkilöstön palkitsemisen yrityksen tai yhteisön tavoitteiden saavuttamiseksi. Sen avulla parannetaan myös yrityksen tai yhteisön, viraston, hyvinvointialueen tai kunnan tuottavuutta ja kilpailukykyä. Lisäksi henkilöstörahastolla edistetään työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutteista yhteistoimintaa sekä lisäävät henkilöstön taloudellisia osallistumismahdollisuuksia.

¹ HE 44/2010vp, s. 19.

Henkilöstörahastoihin kuuluvat kaikki yrityksen tai yhteisön työntekijät, ja niiden varat on sijoitettava varmallalla ja tuottoisalla tavalla. Henkilöstö voi sijoittaa rahoja myös siihen yritykseen tai konserniin, jossa henkilöstö työskentelee.

Henkilöstörahastoerä on yritykselle vähennyskelpoinen meno. Siihen ei liity palkan sivu- tai muita kustannuksia. Henkilöstörahasto on säädetty kokonaan verovapaaksi sekä tulo- että varallisuusverotuksessa. Henkilöstörahaston jäsenen saamista eristä 80 % on veronalaista ansiotuloa saantihetkellä, ja niistä toimitetaan ennakonpidätys. Loppuosa on verovapaata tuloa.

Vuoden 2024 alussa rekisteröityjä henkilöstörahastoja oli lähes 400, ja niissä oli jäsenenä hieman alle 200 000 työntekijää.

Ensimmäinen henkilöstörahastoja koskeva laki (814/1989) tuli voimaan 1.1.1990. Tämä laki kumottiin vuonna 2011 uudella saman nimisellä lailla (934/2010). Vuoden 1989 lain tavoitteena oli luoda lainsäädännölliset edellytykset yrityksissä perustettaville henkilöstörahastoille. Rahastojen tarkoituksena oli syventää yritysten sisäistä yhteistointia ja siten edistää taloudellista demokratiaa ja yritysten kilpailukykyä.

Laissa pyrittiin määrittelemään rahastojen toiminnan puitteet ja niiden keskeiset piirteet. Samalla laki jätti tarkoituksella tarpeellista väljyyttä yritysکوhtaisille toimintatavoille, jotta kussakin yrityksessä voitaisiin ottaa käyttöön sen tarpeisiin parhaiten sopivat ratkaisut. Lainsäätäjän tavoitteena onkin ollut jo vuoden 1989 lain voimaantulosta lähtien kasvattaa sekä henkilöstörahastojen että niiden piiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärää. Kiinnostuksen lisäämiseksi rahastoja kohtaan sekä henkilöstörahastojärjestelmän joustavoittamiseksi henkilöstörahastolakia on vuosien kuluessa muutettu useita kertoja muun muassa lyhentämällä rahasto-osuuden nostoon vaadittavaa aikaa, lisäämällä jäsenten yksilöllisiä valintamahdollisuuksia sekä helpottamalla rahastojen hallintoa.

Lain soveltamisalaa laajennettiin huhtikuun 1999 alussa voimaan tulleella muutoksella (344/1999) valtion virastoihin ja laitoksiin sekä valtion liikelaitoksiin. Heinäkuun 2002 alussa tuli voimaan lainmuutos (499/2002), joka mahdollisti myös ulkomaisten tytäryhtiöiden työntekijöiden kuulumisen suomalaiseen konsernirahastoon, jos emoyritys on suomalainen. Myös ulkomaisen yrityksen Suomessa rekisteröidyn sivuliikkeen henkilöstölle annettiin mahdollisuus kuulua samaan konserniin kuuluvan suomalaisen yrityksen henkilöstön kanssa yhteiseen henkilöstörahastoon, jos niiden henkilöstöt kuuluvat saman voittopalkkiojärjestelmän piiriin.

Kumottua vuoden 1989 henkilöstörahastolakia muutettiin vuosina 1990–2010 yli kymmenen kertaa. Muutosten keskeisimpiä tavoitteita oli rahastojen määrän sekä niiden piiriin kuuluvan henkilöstön lukumäärän kasvattaminen.²

Hallituksen esityksessä henkilöstörahastolain muuttamisesta tuotiin esille lainsäätäjän tavoitteet henkilöstörahastoihin liittyen. Myös useammassa muussa yhteydessä nousivat esille samat kansantaloudelliset kuin yhteiskunnallisetkin tavoitteet.

”Myös kansantaloudellisesti rahastojen perustaminen on kannatettavaa. Rahastot sijoittavat vastaanottamansa voittopalkkioerät joko takaisin omaan yritykseen tai sen ulkopuolelle, yleensä suomalaisten pörssiyhtiöiden osakkeisiin tai valtion joukkovelkakirjalainoihin, ja tukevat näin sijoitustoiminnallaan suomalaista elinkeinoelämää ja valtiontaloutta.”³

² Henkilöstörahastoja ei kuitenkaan perustettu siinä määrin kuin vuoden 1989 lakia valmisteltaessa arvioitiin ja muutoksilla toivottiin. Niiden määrä ei kasvanut odotetulla tavalla, ja toimivia henkilöstörahastoja oli vuoden 2008 lopussa vain 57.

³ HE 173/1995 vp, s. 2.

”Tasavallan presidentti Martti Ahtisaaren työllisyystyöryhmä suositteli 30 päivänä syyskuuta 1994 luovuttamassaan raportissa henkilöstörahastojen perustamista palkankorotus- ja inflaatiopaineiden hillitsemiseksi.”⁴

Nämä samat näkökulmat toistuvat muun muassa Juha Sipilän kotimaista omistajuutta valmistelleen työryhmän raportissa vuodelta 2021.

”Raportin mukaan henkilöstöomistamisen mallit ovat keskeinen osa yritysten palkitsemiskulttuuria. Henkilöstöomistukset ovat yleistyneet sekä suorina omistuksina, optioina että henkilöstörahastojen muodossa. Vaurastuminen ja omistaminen ovat osa 2030-luvun työelämää, paikallista sopimista ja työmarkkinaretoriikkaa.”⁵

Kun henkilöstörahasto on osa osallistumisjärjestelmiä, sillä on myös muita tarkoituksia ja tavoitteita kuin kansantaloudellinen hyöty.

Nämä on tuotu selkeästi esille henkilöstörahastolain (934/2010) 1 §:ssä:

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

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

Henkilöstörahastojärjestelmän tavoitteena on kansantaloudellisen edun lisäksi parantaa tuottavuutta ja lisätä kilpailukykyä sekä samalla edistää työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaa taloudellisen osallistumismahdollisuuden kautta. Hyötyjä voi kuvata neljällä eri ulottuvuudella:

- 1) Kansantaloudellinen hyöty yhteiskunnalle
- 2) Tuottavuuden ja kilpailukykyyn kasvun hyöty yritykselle tai yhteisölle
- 3) Taloudellisten osallistumismahdollisuuksien mahdollistaminen henkilöstölle
- 4) Taloudellinen turva yksittäiselle työntekijälle vaihtelevissa elämäntilanteissa

Nämä edellä esitetyt ja julkituodut tavoitteet ja taustat ovat edelleen ohjaamassa lainsäädäntöä, ja niillä voi katsoa olevan perustellusti vaikutusta myös itse lainsäädännön tulkintaan.

3 Henkilöstörahastolain tulkinnan periaatteista

3.1 Yleistä

Henkilöstörahasto on kokonaisuudessaan oma yhteisömuotonsa. Kuten jo vuoden 1989 lakia valmisteltaessa todettiin, lainsäädännössä ei ole mitään vastinetta henkilöstörahastolle.⁶

⁴ HE 173/1995 vp, s. 3.

⁵ HE 265/2022 vp, s. 4.

⁶ HE 41/1989 vp, s. 10: ”Lainsäädännössä ei ole lainkaan sellaisia säännöksiä, jotka koskisivat nimenomaisesti henkilöstön yhteisen osaomistuksen järjestämistä työnantajayrityksessä. Etenkin, jos omistamiseen tarvittavat varat kertyisivät yrityksen maksamista voittopalkkioista tai muista vastaavista eristä, ei järjestelyä voida organisoida nykyisten yhteisömuotojen varaan. Esimerkiksi verotuksen kertaantuminen on esteenä osakeyhtiön tai

Ensimmäinen henkilöstörahasoja koskeva laki (814/1989) tuli voimaan 1.1.1990. Henkilöstörahasolakea on vuoden 1989 jälkeen korjailtu ja muokattu vastaamaan lainsäätäjän tarkoitusta ja tavoitteita useampaankin kertaan. Laki kumottiin vuonna 2011 uudella saman nimisellä lailla (934/2010). Voimassa olevaa lakia on muutettu vain kerran. Vanhan ja uuden lain säännökset ovat useissa kohdissa lähes saman sisältöiset, varsinkin kun vuoden 1989 lakiin tehdyt lukuisat muutokset huomioidaan. Lain tulkinnassa voidaan siksi käyttää osin hyväksi myös vanhan lain lähdemateriaalia. Henkilöstörahasoihin syvämmäin paneutuvaa uudempaa oikeuskirjallisuutta ei ole toistaisesti julkaistu.⁷

Henkilöstörahasoja koskevaa oikeuskäytäntöä ei käytännössä ole syntynyt lukuun ottamatta korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisua KHO 2020:38, jossa otettiin kantaa tulos- ja voittopalkkiojärjestelmän lainmukaisuuteen.⁸ Ratkaisu liittyi yhteistoiminta-asiamiehen kielteiseen päätökseen rekisteröidä henkilöstörahasoja. Korkeimman hallinto-oikeuden mukaan yhteistoiminta-asiamies ei ollut voinut kieltäytyä rahaston rekisteröimisestä, ja perusteli ratkaisuaan lainsäätäjän tarkoituksella. Korkein hallinto-oikeus katsoi henkilöstörahasolain (934/2010) esitöihin viitaten, että yhtiön tulospalkkiojärjestelmässä oli kysymys mainitun lain 2 §:n 2 kohdassa tarkoitettua tulospalkkiojärjestelmästä ja että järjestelmän ehtojen mukaisesti työntekijälle maksettua suoritusta oli vastaavasti pidettävä lain 2 §:n 1 kohdassa tarkoitettuna henkilöstörahasoerän perusteena olevana tulospalkkiona. Lainsäätäjän tarkoituksen KHO otti huomioon toteamalla muun muassa, että: ”**Lain tarkoituksena** ei ole ollut rajoittaa erilaisten palkitsemisjärjestelmien rahastoitavuutta, vaan pikemminkin vastata palkitsemisjärjestelmien monimuotoistumiseen ja jatkuvaan kehitykseen.”⁹

Koska kyseessä on oma yhteisömuotonsa, jonka osalta ei ole suoraan mahdollista nojata muusta lainsäädännöstä johtuviin tulkintoihin tai tuomioistuinten päätöksiin, on lainsäätäjän tarkoitus nostettava sen yksittäisten säädösten tulkinnoissa tavanomaistakin korkeammalle. Huomiota on kiinnitettävä myös lakiin jääneisiin sisällöllisiin ristiriitoihin¹⁰ ja yksittäisten säännösten alkuperäiseen tarkoitukseen, joka voi olla – muun lainsäädännön muututtua – jo vanhentunut.¹¹

3.2 Eräistä esille nousseista henkilöstörahasolain tulkintaongelmista

3.2.1 Henkilörahasolain 2 §:n 2 kohta sekä 37 ja 38 §

Keskeistä henkilöstörahasolain kannalta on, että tulos- ja voittopalkkioerä täyttää lain 2 §:ssä määritellyt ja korkeimman hallinto-oikeuden täsmentämät periaatteet.¹²

osuuskunnan käyttämiseksi tällaisen omistamisen muotona. Sijoitusrahastoilla, säätiöillä ja yhdistyksillä on puolestaan kullakin ominaisuuksia, joiden takia myöskään ne eivät sovellu tähän tarkoitukseen. Näistä syistä on tarpeen säätää kokonaan uudesta yhteisömuodosta, jonka tarkoituksena on, että yrityksen henkilöstö saa sen kautta yrityksen kannattavuuteen perustuvaa lisätuloa ja joka mahdollistaa henkilöstön yhteisen osaomistuksen työntekijäyhteyksessä.”

⁷ Bygglin-Nordström-Savonen: ”Henkilöstörahasot”, Weilin+Göös vuodelta 1990 on lienee ainoa julkaistu teos.

⁸ Ks. myös KVL 2024/23.

⁹ Ratkaisua perusteltiin toissijaisesti perustuslain 2 §:n 3 momentin lakisidonnaisuutta koskevalla vaatimuksella. Rahastoa ei voitu jättää rekisteröimättä muun muassa sillä yhteistoiminta-asiamiehen esittämällä perusteella, että henkilöstörahasoerien määräytymisperusteet olisivat väljemmät kuin työmarkkinajärjestöjen hyväksymässä muistiossa oli esitetty.

¹⁰ Henkilörahasolain 2 §:n 2 kohta sekä 37 ja 38 §.

¹¹ Henkilöstörahasolain 37 §:n 2 momentti.

¹² KHO 2020:38 ja lisäksi KVL 2024/23, joissa otettiin kantaa tulos- ja voittopalkkiojärjestelmän lainmukaisuuteen.

Korkein hallinto-oikeus tarkasteli ratkaisussaan KHO 2020:38 tulos- ja voittopalkkioiden sisältöä ja viittasi selkeästi lainsäätäjän tahtoon jättää niiden tarkka määrittely avoimeksi. Ratkaisun perusteluissa mainitaan, että ”(l)ain tarkoituksena ei ole ollut rajoittaa erilaisten palkitsemisjärjestelmien rahastoitavuutta, vaan pikemminkin vastata palkitsemisjärjestelmien monimuotoistumiseen ja jatkuvaan kehitykseen”.

Kun lainsäätäjä on antanut selkeän mahdollisuuden kehittää tulos- ja voittopalkkiojärjestelmiä lain 2 §:stä ilmenevien reunaehtojen sisällä, se ei sulje pois sitä, että voidaan noudattaa myös mallia, jossa lähtökohta on käteinen palkkio. Lain suomalla oikeudella työntekijä voi itsenäisesti päättää, ottaako vastaan käteisen palkkion vai siirtääkö sen henkilöstörahoon.

Tämä mahdollisuus annettiin jo aiemman kumotun lain aikana: ”Jotta palkitsemisjärjestelmät kannustaisivat paremmin koko henkilöstöä, tulisi erilaisten kannustejärjestelmien rinnakkaista käyttöä edelleen kehittää. Valintamahdollisuuksien lisäämiseksi rahaston jäsenelle tulisi antaa mahdollisuus niin halutessaan siirtää henkilöstörahoon osuutensa sellaisesta voittopalkkioerästä, jonka perustana on työnantajan päätös käteisestä voittopalkkiojärjestelmästä. Tällöin kuitenkin edellyttäisiin, että työnantajalla on ollut aikaisemmin käytössään henkilöstöraholain mukainen voittopalkkio. Näin toteutettaisiin käänteisesti jo aikaisemmin annettu mahdollisuus nostaa käteisenä voittopalkkio-osuus, joka muutoin maksettaisiin rahastoon.”¹³ Edellytyksenä ymmärrettävästi on, että yritykseen tai yhteisön yhteydessä toimii henkilöstöraho. Laissa ei ole tarkasti määritelty, missä vaiheessa yritys tekee päätöksen käteisestä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä tai tämän päätöksen voimassaolosta. Se voi tapahtua jo rahastoa muodostettaessa ja olla voimassa toistaiseksi.¹⁴

Samaa asiaa tavoitellen lainsäätäjä on antanut yksittäiselle työntekijälle henkilöstöraholain 37 §:ssä oikeuden vallita tulos- ja voittopalkkioerää siten, että erän voi nostaa myös käteisenä, kun asiasta on määräys tulos- ja voittopalkkiojärjestelmässä ja itse järjestelmä tuottaa rahastointikelpoisen rahastoerän. Henkilöstöraholaki ei aseta estettä sille, että työntekijä siirtää vain osan henkilöstöraholain mukaisesta tulos- ja voittopalkkiosta henkilöstörahoon ja nostaa osan käteisenä, jos tästä on määräys tulos- ja voittopalkkiojärjestelmässä. Henkilöstöraholoissa ei ole osittaiseen nostoon tai rahastoon siirtoon liittyvää sen estävää säännöstä, eikä tällä nostotavalla ole vaikutusta henkilöstörahoerän määritelmään tai henkilöstöraholon toimintaan yleisemmin.¹⁵

Henkilöstöraholain toimivuuden kannalta käteinen tulos- ja voittopalkkiojärjestelmä ei muodosta mitään uutta etuutta tai hyötyä verrattuna päivävastaiseen tilanteeseen, jossa olettamana on rahastointi. Lainsäätäjän tarkoituksaan ei ole ollut tätä estää, mikä ilmenee suoraan henkilöstöraholain 38 §:stä ja sen perusteluista.

”Jos yritys päättää sen käytössä olleen tämän lain mukaisen henkilöstörahoerä kerryttävän tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän muuttamisesta käteiseksi palkkiojärjestelmäksi, henkilöstöraholon jäsenellä on oikeus siirtää rahastoon osuutensa siitä henkilöstörahoerän ja sen lisäosan osasta, joka määräytyy tämän lain mukaisesti, jos asiasta on määräys yrityksen käyttöön ottamassa tulos- tai voittopalkkiojärjestelmässä.”

¹³ HE 24/2002 vp, s. 6-7

¹⁴ Perusteluissa HE 24/2002 vp, s. 8 on todettu, että edellytys tälle on, että työnantaja muuttaa yrityksen tai viraston käytössä olleen henkilöstöraholain mukaisen voittopalkkiojärjestelmän käteiseksi voittopalkkiojärjestelmäksi. Aiemmin käteistä voittopalkkiojärjestelmää ei ollut edes mahdollista perustaa, joten lause on luonteva tässä yhteydessä. Se ei sinällään estä perustamista järjestelmää suoraan käteiseksi voittopalkkiojärjestelmäksi, jos muut henkilöstöraholain kriteerit täyttyvät.

¹⁵ Mahdollisesti asiaa on pidetty itsestään selvänä mahdollisuutena, ja siitä ei siksi ole erikseen säädetty.

Henkilöstörahasto on kokonaisuudessaan oma yhteisömuotonsa, ja siksi muusta lainsäädännöstä tehtyjen tulkintojen osalta on noudatettava varovaisuutta harkitessa niiden soveltuvuutta henkilöstörahastolakiin. Lainsäätäjän tavoite ja tarkoitus on ollut henkilöstörahastojen osalta toinen kuin mitä se on muiden lakien osalta.¹⁶

3.2.2 Nostoilmoituksen ajankohta

Henkilöstörahastolain 37 §:n 2 momentin mukaan ”(k)äteisenä nostettavan osuuden työnantaja maksaa suoraan jäsenelle. Jäsenen on ilmoitettava työnantajayritykselle henkilöstörahastoeräosuutensa ja sen lisäosan nostamisesta käteisenä yrityksen ilmoittamaan määräaikaan mennessä, kuitenkin ennen yrityksen sen tilikauden päättymistä, jolta rahastoerät määräytyvät”.

”Pykälän 2 momentin mukaan käteisenä nostettava henkilöstörahastoosuus ei tulisi rahastoon, vaan työnantaja maksaisi sen suoraan jäsenelle ja vähentäisi rahastolle maksettavasta erästä käteisnostoon halukkaiden jäsenten palkkio-osuudet. Yrityksen tulisi ilmoittaa jäsenille, mihin määräaikaan mennessä heidän on ilmoitettava työnantajayritykselleen nostavansa osuutensa käteisenä. Yrityksen päätöksentekoa rajoittaa kuitenkin kirjanpitolautakunnan tulkinta siitä, että yrityksen on kirjattava tilinpäätöksensä, suorittaako se henkilöstörahastolle palkkiota. Lautakunta on katsonut lausunnossaan (19.8.1991, nro 1156), että palkkioerä on tehdystä työstä maksettuna korvauksena rinnastettavissa esimerkiksi niihin menoihin, jotka työnantajayritykselle aiheutuvat vapaaehtoisen eläketurvan järjestämisestä. Tämän vuoksi tuloslaskelma kultakin vuodelta on laadittava siten, että siitä käy selville, miten tilikauden tulos on syntynyt, ja sen tulee näkyä tuloslaskelmassa. Siksi ehdotetaan, että käteisestä nostoaikomuksesta olisi ilmoitettava ennen yrityksen sen tilikauden päättymistä, jolta rahastoerät määräytyvät. Ilmoitusaika lyhenisi vuodella voimassa olevaan lakiin nähden, ja se parantaisi siten jäsenen tosiasiallisia mahdollisuuksia päättää käteisnostosta kulloistenkin tarpeittensa mukaan.”¹⁷

Perusteluista voi havaita, että säännöksen taustana on yksiomaan kirjanpitolautakunnan suositus vuodelta 1991. Käytännössä kyseistä lainkohtaa on muun lainsäädännön muuttuessa ja muututtua sovellettava lainsäätäjän tarkoituksen mukaisesti siten, että ilmoituksen perusteella työnantajan kirjanpito täyttää kirjanpitolain vaatimukset ilmoituksen ajankohdasta riippumatta. Se voi näin olla myös laissa määriteltyä aikaa myöhemmin tai aikaisemmin. Henkilöstörahastolain kannalta asialla ei ole merkitystä. Myöhempikin ilmoitus on mahdollinen ilman, että sillä on vaikutusta esimerkiksi tulos- ja voittopalkkioeriä koskeviin henkilöstörahastolain 2 §:stä ilmeneviin vaatimuksiin. Säännöksen tulkintaa ei tästä voi ulottaa laajemmalle rikkomatta lainsäätäjän alkuperäistä tarkoitusta.^{18,19}

¹⁶ Katso esimerkiksi yhdistyslain ja henkilöstörahastolain välisestä suhteesta Bygglin-Nordström-Savonen: ”Henkilöstörahastot”, Weilin+Göös 1990, s. 78-79.

¹⁷ HE 44/2010 vp, s. 39

¹⁸ Maija Dahlberg – Mirjami Paso, Kansallisen lainsäädännön, ihmisoikeussopimuksen ja unionin oikeuden tavoitteellinen tulkinta – mikä muuttuu? Lakimies 7–8/2020 s. 952: ”Lainsäädännön tavoitteiden toteuttamista on perinteisesti perusteltu lainsäätäjän kunnioittamisasenteella.”

¹⁹ Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto Dnro 5/5/2014: ”Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan henkilöstörahastolain 37 §:n 2 momentin säännöksestä ei voi poiketa, mutta henkilöstörahastolaki ei kiellä voittopalkkiojärjestelmän määräystä, joka sallii jäsenen muuttaa aiemmin tekemänsä ilmoitusta myöhemmin.” Ja lain sisällöllinen tarkoitus liittyy esitetyn mukaisesti kirjanpidon vaatimuksien täyttämiseen.

4 Lainvalmistelua koskeva aloite

Petteri Orpon hallituksen ohjelmassa ”Vahva ja välittävä Suomi” on kohdassa 6.1 tuotu esille tarve edelleen helpottaa henkilöstörahastojen perustamista. Yhteistoiminta-asiamies kannattaa lainvalmistelun käynnistämistä tässä asiassa mahdollisimman pian.

Samassa yhteydessä olisi mahdollista selkeyttää ja päivittää henkilöstörahastoja koskevaa lainsäädäntöä siten, että eri viranomaiset ja muut lainsoveltajat voisivat lakiin liitetyissä tulkinnoissaan noudattaa yhtenäistä näkemystä. Tämä olisi myös omiaan edistämään uusien henkilöstörahastojen perustamista ja helpottamaan olemassa olevien hallinnointia.

5 Lausunnon luonne ja valituskielto

Lausunnossa esitetyt näkemykset eivät ole oikeudellisesti sitovia. Sitovan oikeudellisen kannan voi antaa vain tuomioistuin. Lausuntoon ei saa hakea valittamalla muutosta. Hallintolain 48 § sekä yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 2 §.

Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole toimivaltaa ottaa kantaa verolainsäädäntöön.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto

Työ- ja elinkeinoministeriö



Joel Salminen
yhteistoiminta-asiamies
Puh. 029 504 7055



Nelli Lesonen
lakimies
Puh. 029 504 7319

Yhteystiedot:
PL 32, 00023 VALTIONEUVOSTO