



HE 173/2022 vp, asiantuntijakuuleminen 6.10.2022

Työ- ja elinkeinoministeriön asiantuntijalausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta

Esityksestä yleisesti

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi palkkaturvalakia ja merimiesten palkkaturvalakia. Palkkaturvalainsäädäntöön esitettyjen muutosten keskeisenä tavoitteena on parantaa palkkaturvaviranomaisten edellytyksiä ratkaista palkkaturva-asiat sisällöllisesti oikein ja nykyistä nopeammin.

Esityksen tavoitteena on selkeyttää oikeustilaa luomalla periaatteet, joiden mukaisesti yksipuoliseen tuomioon tai tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon perustuvat saatavat ratkaistaan palkkaturvamenettelyssä. Yksipuolisiin tuomioihin ja tuomioistuimen vahvistamiin sovintoihin liittyvän ehdotuksen tavoitteena on lisäksi selkeyttää palkkaturvan muutoksenhakua.

Palkkaturvalakiin ehdotetulla vakavaa työperäistä hyväksikäyttöä koskevalla uudella lainkohdalla pyritään parantamaan hyväksi käytettyjen uhrien asemaa pidentämällä palkkaturvan hakuaikaa. Uudistus parantaisi vakavan työperäisen hyväksikäytön uhrin mahdollisuuksia saada palkkaturvasta maksamatta jääneitä työsuhtesaatavia.

Palkkaturvalainsäädäntöön ehdotetaan lisättäväksi palkkaturvaviranomaisen tietojen saamista ja tietojen oma-aloitteista antamista koskevia säännöksiä. Näillä muutoksilla tavoitellaan palkkaturvaproessin nopeutumista, riittävien tietojen saamista ja harmaan talouden sekä muiden väärinkäytösten estämistä ja selvittämistä.

Esitystä on käsitelty palkkaturva-asiain neuvottelukunnassa, jossa ovat edustettuina keskeiset työmarkkinakeskusjärjestöt. Esitystä on käsitelty myös merimiesasiain neuvottelukunnassa, jossa ovat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö sekä keskeiset merenkulkualan työmarkkinajärjestöt.

Esityksen keskeinen sisältö

Yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon perustuva saatava

Palkkaturvalain 4 §:n mukaan palkkaturvana voidaan maksaa ainoastaan sellaisia työntekijän työsuhteesta johtuvia saatavia, joiden peruste ja

määrä on saatu selvitettyä. Mikäli palkkaturvana haetun saatavan peruste tai määrä jää epäselväksi, ei saatavaa voida maksaa palkkaturvana.

Palkkaturvana haetaan saatavia, jotka perustuvat tuomioistuimen antamiin yksipuolisiin tuomioihin tai tuomioistuimen vahvistamiin sovintoihin. Näissä tilanteissa tuomioistuin ei yleensä tutki vaadittujen saatavien oikeellisuutta. Yksipuolinen tuomio perustuu vastapuolen passiivisuuteen eikä tuomioistuin selvitä vaatimusten perustetta tai määrää, jollei vaatimus ole selvästi perusteeton. Tästä syystä yksipuolisella tuomiolla voi tulla vahvistetuksi saatavia, joiden oikeellisuus on epäselvä. Myös tuomioistuimen vahvistamiin sovintoihin sisältyy vastaavia ongelmia, sillä tuomioistuin ei tutki sovintojen sisältöä, jolloin vahvistettu sovinto voi sisältää epäselviä tai jopa perusteettomia saatavia.

Palkkaturvalainsäädännössä ei ole säännöksiä siitä, miten palkkaturvamenettelyssä tulisi suhtautua yksipuolisiin tuomioihin tai tuomioistuimen vahvistamiin sovintoihin. Epäselvän oikeustilan poistamiseksi esityksessä ehdotetaan, että palkkaturvalakiin ja merimiesten palkkaturvalakiin lisättäisiin nimenomaiset säännökset edellytyksistä, joiden perusteella palkkaturvana voitaisiin maksaa yksipuolisiin tuomioihin ja tuomioistuimen vahvistamiin sovintoihin perustuvia saatavia.

Esityksen mukaan yksipuoliseen tuomioon tai tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon perustuva saatava voitaisiin maksaa palkkaturvana, jos palkkaturvaviranomainen on voinut muun selvityksen perusteella varmistua saatavan perusteesta ja määrästä. Yksipuolista tuomiota tai tuomioistuimen vahvistamaa sovintoa ei siten pidettäisi yksinomaisena osoitukseksi saatavan perusteen ja määrän selvyydestä. Lainkohdan tarkoittamaa muuta selvitystä voisivat olla erilaiset asiakirjat, kuten työaikakirjanpito ja palkkalaskelmat, eri rekistereistä saatavat tiedot ja kuulemisten perusteella saadut selvitykset.

Tuomioistuinten vahvistamien sovintojen osalta edellytettäisiin lisäksi, että palkkaturvaviranomaisen tulisi saada selvitys siitä, mihin työsuhtesaataviin sovinto perustuu. Palkkaturvan hakijan tulee siten selvittää, mitä saatavia ja miltä ajalta sovinto sisältää.

Vakava työperäinen hyväksikäyttö

Palkkaturvalain 5 §:n mukaan palkkaturvaa on haettava kolmen kuukauden kuluessa saatavan erääntymisestä. Lyhyen hakuajan tarkoituksena on turvata työsuhtesaatavien nopea ja luotettava selvittäminen mahdollisimman pian saatavien erääntymisestä. Lyhyehkö haku aika voi kuitenkin olla kohtuuton tilanteissa, joissa työntekijä on tai on ollut vakavan työperäisen hyväksikäytön uhri. Tällainen henkilö ei todennäköisesti uskalla tai osaa hakea palkkaturvaa kesken työsuhteen tai edes työsuhteen päätyttyä, jolloin palkkaturvan kolmen kuukauden haku aika voi ehtiä umpeutua.

Vakavan työperäisen hyväksikäytön uhrin aseman parantamiseksi palkkaturvalakiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jossa poiketaan palkkaturvan normaalista kolmen kuukauden haku ajasta. Esityksen mukaan palkkaturvana voitaisiin maksaa saatavia tilanteessa, jossa työnantaja tai tämän edustaja on tuomittu ihmiskaupasta, törkeästä ihmiskaupasta, kiskonnasta, törkeästä kiskonnasta, työsyrynnästä tai kiskonnantapaisesta työsyrynnästä ja rikostuomiolla on tuomittu maksettavaksi työntekijän työsuhtesaatavia tai niihin perustuvaa vahingonkorvausta. Näissä tapauksissa palkkaturvaa tulisi hakea kolmen kuukauden kuluessa tuomion lainvoimaiseksi tulosta.

Palkkaturvana voitaisiin maksaa vakavan työperäisen hyväksikäytön uhrin saatavia myös silloin, jos on muutoin perusteltua syytä epäillä työntekijän joutuneen vakavan työperäisen hyväksikäytön uhriksi ja tämä hyväksikäyttö olisi estänyt palkkaturvan hakemisen normaalin kolmen kuukauden määräajassa. Rikostuomiota ei siten edellytettäisi. Näissä tapauksissa palkkaturvaa tulisi hakea 18 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Esityksen mukaan työntekijä voisi saada hyväkseen vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvän poikkeavan palkkaturvan hakuajan vain kerran.

Merimiesten palkkaturvalakiin ei ehdoteta vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvää pykälää, koska merimiehillä on saataviensa turvaamiseksi meripanttioikeus, joka on voimassa vuoden.

Palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantioikeudet ja oikeus luovuttaa tietoja

Harmaan talouden torjumiseksi, palkkaturva-asioiden käsittelyn nopeuttamiseksi ja päätösten oikeellisuuden turvaamiseksi palkkaturvasäädöksiin ehdotetaan palkkaturvaviranomaisen tietojen saantiin ja oma-aloitteiseen tietojen luovuttamiseen liittyviä muutoksia.

Palkkaturvalainsäädäntöön ehdotetaan laajennusta työnantajan tiedonantovelvollisuuteen. Jatkossa tietoja olisi velvollinen antamaan juridisen oikeushenkilön lisäksi sen taustalla oleva luonnollinen henkilö. Työnantajan tai sen taustalla toimivan henkilön tiedonantovelvollisuuden tehostamiseksi ehdotetaan mahdollisuutta asettaa uhkasakko.

Esityksen mukaan jatkossa palkkaturvaviranomaisella olisi oikeus saada salassa pidettäviä tietoja kunnilta, Maahanmuuttovirastolta, yhteisen rakennus- ja telakatyömaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävältä taholta ja työnantajan tilitoimistolta, jos tiedot ovat välttämättömiä palkkaturva-asian ratkaisemiseksi. Tilitoimistoilla olisi oikeus saada kohtuullinen korvaus tiedonantovelvollisuuden aiheuttamista kustannuksista.

Palkkaturvamenettelyssä havaitaan harmaata taloutta ja rikolliseksi epäiltävää toimintaa. Nykyinen palkkaturvalainsäädäntö ei kuitenkaan mahdollista salassa pidettävien tietojen oma-aloitteista antamista muille toimijoille. Harmaan talouden torjumiseksi ja rikosten selvittämiseksi ehdotetaan, että palkkaturvalakiin ja merimiesten palkkaturvalakiin lisättäisiin säännökset, joiden nojalla palkkaturvaviranomainen voisi oma-aloitteisesti antaa poliisille, syyttäjälle, rahanpesun selvittelykeskukselle, Verohallinnolle ja työsuojeluviranomaiselle salassa pidettäviäkin tietoja mainittujen viranomaisten laissa säädettyjen tehtävien hoitamista varten.

Lakien ehdotetaan tulevan voimaan 1.1.2023.

Kunnioittavasti,

Mari Hankaankorpi
Erityisasiantuntija