

Inka Douglas

5.10.2022

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
tyv@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen tiistai 11.10.2022 klo 12.15

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta, HE 173/2022 vp

- STTK pitää ehdotettuja muutoksia pääosin kannatettavina
- Yksipuolisiin tuomioihin ja sovintoihin perustuvat saatavat tulee jatkossakin turvata palkkaturvajärjestelmässä
- STTK kannattaa säännöstä palkkaturvan maksamisesta vakavan työperäisen hyväksikäytön tilanteissa, mutta ei pidä säännöksen soveltamisen rajaamista vain yhteen hakukertaan perusteltuna

Yleiset huomiot

Palkkaturvalain tarkoituksena on turvata työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksaminen työnantajan maksukyvyttömyyden varalta. Sääntely toteuttaa työlainsäädännön perusperiaatetta työntekijän suojelusta tilanteessa, jossa työntekijän sopimukseen perustuva oikeus vastikkeeseen tehdystä työstä ei realisoidu. Työntekijöiden saatavien turvaaminen työntekijöiden oikeuksina on tunnustettu myös ILO:n sopimuksessa 173.

Hallituksen esityksessä korostuvat palkkaturvan maksamisen toimeenpanoon liittyvät kysymykset. On tärkeää, että palkkaturvaa maksetaan palkkaturvalaissa tarkoitetulla tavalla riittävään selvitykseen perustuen. Kun lain tavoitteena on kuitenkin heikomman sopija-osapuolen oikeuksien turvaaminen, olisi tätä tavoitetta tullut punnita enemmän suhteessa ehdotettuihin muutoksiin, erityisesti ehdotettuihin 4 a ja 5 a §:iin.

Esityksen yleisperustelut

Esityksen yleisperusteluissa kuvataan yksipuolisten tuomioiden ja sovintojen aiheuttamia haasteita palkkaturvaa maksettaessa. Lukumääräisesti arvioiden kysymyksessä ei ole mittava ongelma, jos 2017–2021 välisenä aikana palkkaturvaviranomaisen käsiteltävänä on ollut arviolta 149 hakemusta, jotka ovat perustuneet yksipuolisiin tuomioihin.

Inka Douglas

5.10.2022

Perusteluiden mukaan yksipuolisten tuomioiden ja sovintojen osalta korostuvat erityisesti tilanteet, joissa yksipuolisen tuomion tai vahvistetun sovinnon perusteella palkkaturvana haetaan vahingonkorvaus- tai hyvityssaatavia, joiden perustetta tai määrää tuomioistuin ei ole tutkinut. Tästä syystä palkkaturvamenettelyssä on vaikeaa selvittää yksipuolisiin tuomioihin ja vahvistettuihin sovintoihin perustuvien vahingonkorvaus- ja hyvityssaatavien perusteita ja määriä. STTK katsoo kuitenkin, että työntekijöillä tulee olla selkeä oikeus hakea vahingonkorvaus- ja hyvityssaatavia palkkaturvaturvajärjestelmästä ja ne on palkkaturvajärjestelmästä myös turvattava. Työnantajan maksukyvyttömyystilanteissa ei ole tavatonta, että työsuhteen päättämisessä noudatettavia menettelysäännöksiä rikotaan. Näissä tilanteissa työnantajalla ei ole välttämättä enää intressiä osallistua oikeudenkäyntiin, jolloin työntekijän saatavan perusteena on yksipuolinen tuomio. Kategorisesti yksipuolisia tuomioita ei tule arvioida perusteettomaksi tai ylimitoitetuksi tilanteissa, joissa palkkaturvahakemuksen perusteena on vahingonkorvaus tai hyvitys. Työntekijöillä on laissa säädetyissä tilanteissa oikeus erilaisiin korvauksiin, jotka voivat tulla viime kädessä maksettavaksi myös palkkaturvana.

Esityksen vaikutukset

Esityksen vaikutuksista työntekijöihin ei ole esitetty arvioita siitä, millä tavalla ehdotetut muutokset vaikuttavat palkkaturvan maksamiseen yksipuolisten tuomioiden ja sovintojen tilanteissa. Esityksen vaikutuksia palkkaturvan maksamiseen näissä tilanteissa tulee jatkossa seurata.

4 a § Yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon perustuva saatava

Säännösehdotuksen mukaan yksipuoliseen tuomioon tai tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon perustuva saatava maksetaan palkkaturvana, jos palkkaturvaviranomainen on voinut muun selvityksen perusteella varmistua saatavan perusteesta ja määrästä. Yksityiskohtaisissa perusteluissa on pyritty kuvaamaan muun selvityksen käsitettä, joka vaikuttaa pitävän sisällään monentyyppistä ja eri lähteistä saatavaa informaatiota. Työntekijän oikeussuojan näkökulmasta on olennaista, että palkkaturvaviranomainen ohjeistaa hakijaa toimittamaan tarvittavan selvityksen, jos hakemus ei ole palkkaturvaviranomaisen arvion mukaan riittävän informatiivinen. Viranomaiselle on annettu asian ja näytön riittävyden arviointiin liittyvää harkintavaltaa, jonka käyttämisen tulee olla vastavuoroisesti läpinäkyvää ja perusteltua. Palkkaturvan epäämistilanteissa tulee kiinnittää erityistä huomiota päätösten laadukkaaseen ja yksilöityyn perusteleamiseen.

Inka Douglas

5.10.2022

5 a § Vakava työperäinen hyväksikäyttö

Ehdotetun säännöksen tavoite turvata erityisen epäedullisessa asemassa olevan työntekijän työsuhteesta on kannatettava. Säännöstä on tarkoitus soveltaa tilanteissa, joissa työnantaja on taloudellista hyötyä saadakseen maksanut työntekijälle huomattavan alhaista palkkaa käyttämällä vakavasti hyväkseen työntekijän ahdinkoa, työnantajasta riippuvaista alisteista asemaa tai työntekijän turvatonta tilaa. Edellytykset säännöksen soveltamiselle ovat varsin tiukat ja saattavat aiheuttaa haasteita arvioitaessa säännöksen soveltumista palkkaturvahakemuksen käsittelyyn.

Säännösehdotuksen mukaan vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvien alipalkkojen maksamista palkkaturvana rajoitettaisiin siten, että hyväksikäytetty työntekijä voisi saada hyväkseen ehdotetun pykälän mukaisen määräajan pidennyksen vain kerran. Säännöksen tarkoituksena on turvata nimenomaan erityisen heikossa asemassa olevien työntekijöiden oikeus palkkaturvaan. Ottaen huomioon perusteluissa esitetyt soveltamistilannekuvaukset palkkaturvan maksamisen rajaamista yhteen kertaan ei voida pitää perusteltuna.

Lisätietoja

Inka Douglas, juristi
etunimi.sukunimi(at)sttk.fi
STTK ry