

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Rakennusliitto ry lausuu HE 173/2022 vp:n osalta seuraavaa:

Palkkaturvalain tarkoitus on turvata työsuhdesaatavat työnantajan maksukyvyttömyyden varalta.

Työperäisen hyväksikäytön uhrien asemaan (ja määrään) voidaan käytännössä vaikuttaa kriminalisoimalla alipalkkaus ja mahdollisesti laajentamalla perusteita, joiden nojalla korvausta voi saada valtiokonttorista. Jos palkkaturvan kautta on operoitava, tulisi palkkaturvaviranomaisen resursseja huomattavasti kasvattaa. Erityisen rohkaisevana ei voida pitää tietoja siitä, kuinka asioiden selvittely on poliisin resursseilla onnistunut. Laillinen minimipalkka on jostain syystä pidettävä niin vaikeasti lähestyttävänä asiana, ettei tulkintatilanteita vakavaa työperusteista hyväksikäyttöäkään koskien voida käytännössä viranomaisresurssein ratkaista.

Voimassa olevasta lainsäädännöstä ns. tavallisessa palkkaturvatilanteessa: Kanteen nostamista edellytetään konkurssin rautessa varojen puutteeseen, vaikka nähtävissä on, että prosessi johtaa vain lisäkuluihin, käsittelyn viivästymiseen ja yksipuoliseen tuomioon. Konkurssin rautessa uusintapalkkaturvan käsitteleminen tulisi olla mahdollista pragmaattisemmin. Myös julkisselvityksen yhteydessä kestää saatavan selvittäminen hakijan näkökulmasta kohtuuttoman pitkään. Pesähoitajan lausunnolla voitaisiin yhteiskunnallisia kustannuksia vähentää ja kiperään tilanteeseen joutuneita työntekijöitä auttaa kohtuullisemmassa ajassa.

Palkkaturvalain 6§:än on edelleen jäämässä ongelma liittyen tapauksiin, joissa työnantajaa ei pidetä (vielä) palkkaturvalain mukaisesti maksukyvyttömänä, mutta kiistämätöntä saatavaa ei kuitenkaan makseta. Hylkäävä päätös ”ei maksukyvyttömyyden” perusteella ohjaa hallintovalitukseen, joka kulkee läpi valitustien hakijan ehtimättä siviiliprosessin kautta hakea työnantajalle maksuhäiriömerkintää. Pohja putoaa. Työntekijälle on kuitenkin sattumanvaraista se, kuinka nopeasti muut velkojat ryhtyvät perintäprosessiin ja milloin maksukyvyttömyys on havaittavissa rekistereistä. Oma hakemus on tehtävä määräajassa. Olisiko 6§:n 5 kohdalle löydettävissä joku käytännön sisältö? Jos maksukykyisenä pidettävän työnantajan ei onnistu työsuhdesaatavia erikseen asetettavaan määräaikaan mennessä maksaa, voitaisiinko lain perusteluissa todeta, että saatavat on silloin tosiasiallisesti kiistetty?

Lakiehdotuksen mukaan yksipuoliseen tuomioon tai tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon perustuva saatava maksetaan palkkaturvana, jos palkkaturvaviranomainen on voinut muun selvityksen perusteella varmistua saatavan perusteesta ja määrästä. Se, mitä tämä muu selvitys on, jää tulkinnanvaraiseksi. Ainakin yksipuolisen tuomion osalta vaikuttaisi siltä, että selvitystä ei asiantilaan johtaneen passiivisuuden vuoksi ole työnantajalta saatavissa? Olisiko siis hakijan/kantajan käytännössä kirjelmöitävä, ettei ole

esittänyt tuomioistuimelle perusteettomia vaatimuksia? Uusi säännös ei käytännössä selkeytä oikeustilaa eikä edistä päätösten ennakoitavuutta tai läpinäkyvyyttä.

Tiedonsaantioikeuksien lisääminen on sinänsä kannatettava asia. Huomiota lienee kiinnitettävä siihen, ettei menettelyn kesto mutkikkaampien selvitysten myötä kohtuuttomasti pitene.

Hakaniemessä 11. lokakuuta 2022

Rakennusliitto ry



Jyrki Ojanen

Vastaava lakimies, VT