

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi palkkaturvalakia ja merimiesten palkkaturvalakia. Esityksessä ehdotetaan, että lakeihin lisättäisiin uudet säännökset edellytyksistä, joiden perusteella palkkaturvana voitaisiin maksaa yksipuoliseen tuomioon ja tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon perustuvia saatavia. Palkkaturvalaissa ehdotetaan säädettäväksi myös vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvien saatavien tavanomaista pidemmästä hakuajasta.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan muutoksia palkkaturvaviranomaisen tiedonsaanti- ja tiedonantooikeuksiin. Työnantajan myötävaikutusvelvollisuutta laajennettaisiin siten, että oikeushenkilön tietojenantovelvollisuus ulotettaisiin koskemaan myös määrättyjä luonnollisia henkilöitä. Lisäksi tietojenantovelvollisuutta tehostettaisiin säätämällä palkkaturvaviranomaiselle oikeus asettaa tietojenantovelvolliselle uhkasakko.

Esitys liittyy esitykseen valtion vuoden 2023 talousarvioksi.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2023.

SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ..... | 1 |
| PERUSTELUT | 3 |
| 1 Asian tausta ja valmistelu | 3 |
| 1.1 Tausta | 3 |
| 1.2 Valmistelu | 4 |
| 2 Nykytila ja sen arviointi..... | 4 |
| 2.1 Yksipuoliseen tuomioon ja sovintoon perustuvien saatavien käsittely palkkaturvassa | 4 |
| 2.2 Palkkaturvan hakuaika vakavan työperäisen hyväksikäytön yhteydessä..... | 6 |
| 2.3 Palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantioikeudet ja oikeus luovuttaa tietoja | 8 |
| 2.4 Palkkaturvan enimmäismäärä ja hakemusten käsittelyajat | 10 |
| 3 Tavoitteet | 10 |
| 4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset | 11 |
| 4.1 Keskeiset ehdotukset..... | 11 |
| 4.2 Pääasialliset vaikutukset..... | 12 |
| 5 Muut toteuttamisvaihtoehdot | 14 |
| 6 Lausuntopalaute..... | 16 |
| 7 Säännöskohtaiset perustelut | 16 |
| 7.1 Palkkaturvalaki..... | 16 |
| 7.2 Merimiesten palkkaturvalaki..... | 25 |
| 8 Voimaantulo | 25 |
| 9 Toimeenpano ja seuranta | 26 |
| 10 Suhde muihin esityksiin..... | 26 |
| 10.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä..... | 26 |
| 10.2 Suhde talousarvioesitykseen | 26 |
| 11 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys | 26 |
| LAKIEHDOTUKSET | 28 |
| palkkaturvalain muuttamisesta..... | 28 |
| merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta | 31 |
| LIITTEET | 35 |
| RINNAKKAISTEKSTIT | 35 |
| palkkaturvalain muuttamisesta..... | 35 |
| merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta | 39 |

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Palkkaturvalain (866/1998) tarkoituksena on turvata työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksaminen työnantajan maksukyvyttömyyden varalta. Palkkaturva on lailla järjestetty menettely, jossa valtio turvaa työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksamisen työnantajan konkurssin tai muun maksukyvyttömyyden varalta. Työntekijällä on oikeus saada työsuhteesta johtuvat saatavansa maksetuiksi valtion varoista palkkaturvana, jos työnantaja ei maksukyvyttömyytensä vuoksi pysty niitä maksamaan. Palkkaturvaa maksaessaan valtiolle syntyy työnantajaa kohtaan takautumisoikeus, jonka nojalla se perii maksetut palkkaturvamäärät takaisin korkoineen. Se osa palkkaturvamenoiosta, jota ei saada perittyä työnantajalta, muulta maksuvelvolliselta tai näiden konkurssipesiltä, laskutetaan vuosittain Työllisyysrahastolta. Tähän tarvittavat varat kerätään työnantajilta työttömyysvakuutusmaksuina.

Merimiesten palkkaturvalaki (1108/2000) vastaa pääosiltaan palkkaturvalakia.

Palkkaturvalaki on ollut voimassa yli 20 vuotta eikä lakiin ole tuona aikana tehty merkittäviä muutoksia. Palkkaturvalain toimivuudessa on kuitenkin havaittu puutteita. Keskeiset puutteet liittyvät sekä palkkaturvaviranomaisen mahdollisuuksiin selvittää epäselviä saatavia että yksipuolisten tuomioiden ja tuomioistuimen vahvistamien sovintojen käsittelyyn palkkaturvamenettelyssä. Palkkaturvalaki ei myöskään nykyisessä muodossaan turvaa riittäväällä tavalla vakavan työperäisen hyväksikäytön uhriksi joutuneen työntekijän työsuhdesaatavia.

Palkkaturvalain enimmäismäärän nostoa koskevaa hallituksen esitystä (HE 88/2021 vp) käsitellessään työelämä- ja tasa-arvovaliokunta (TyVM 10/2021 vp) katsoi, että palkkaturvan kokonaisuudistusta tulee kiirehtiä ja sen yhteydessä tulee kiinnittää huomiota muun muassa palkkaturvan hakuajan pidentämiseen, palkkaturvan enimmäismäärän riittävyteen, keinoihin hakemusten käsittelyn nopeuttamiseksi sekä muutoksenhaun uudistamistarpeisiin. Valiokunnan huomioita käsitellään jäljempänä.

Hallituksen 11.2.2022 tekemien valtionaloutta vahvistavia työllisyystoimia koskevien päätösten yhteydessä hallitus päätti käynnistää lainvalmistelun palkkaturvan ulottamiseksi työntekijän palkkasaataviin tilanteessa, jossa työnantaja todetaan maksukyvyttömäksi saatavaa koskevan oikeusprosessin aikana ja kolmen kuukauden määräaika saatavien hakemiseksi on jo umpeutunut. Päätöksen taustalla on pääministeri Marinin hallitusohjelma, jossa todetaan, että selvitetään keinoja tahalliseen tai törkeän huolimattomaan alipalkkaukseen puuttumiseksi. Alipalkkausta on käsitelty työllisyyden edistämisen ministerityöryhmän alaisessa sääntelytyöryhmässä, joka on antanut muun muassa palkkaturvaan liittyvän toimenpide-ehdotuksen vakaviin alipalkkaus-tilanteisiin puuttumiseksi.

Hallitusohjelman mukaan hallitus laajentaa ja vauhdittaa harmaan talouden vastaisia toimia kattavalla toimenpideohjelmalla. Valtioneuvosto on antanut periaatepäätöksen kansalliseksi harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnan strategiaksi ja toimenpideohjelmaksi 2020-2023. Ohjelman mukaan muun muassa viranomaisten välistä tietojenvaihtoa tulee kehittää ja oma-aloitteisesti tapahtuvan tietojen luovuttamisen kehitystä on tarpeen tukea ja poistaa sen esteitä. Ottaen huomioon, että palkkaturvaprosessin aikana havaitaan väärinkäytösyriä, harmaata taloutta ja talousrikollisuutta, on palkkaturvaan liittyvät tiedonsaanti- ja tietojenantooikeudet saatettava vastaamaan nykyisiä tarpeita.

1.2 Valmistelu

Hallituksen esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriössä. Esitystä on käsitelty palkkaturva-asiain neuvottelukunnassa, jossa ovat edustettuina keskeiset työmarkkinakeskusjärjestöt.

Esitys on käsitelty työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimivassa merimiesasiain neuvottelukunnassa, jossa ovat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö sekä keskeiset merenkulkualan työmarkkinajärjestöt.

Hallituksen esityksen valmistelua koskevat tiedot ovat nähtävissä julkisessa osoitteessa <https://tem.fi/hankehaku> tunnuksella TEM014:00/2022.

Esitysluonnoksesta on järjestetty lausuntokierros ajanjaksolla 22.6-15.8.2022.

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Yksipuoliseen tuomioon ja sovintoon perustuvien saatavien käsittely palkkaturvassa

Palkkaturvan tarkoituksena on turvata työntekijän todennettavissa olevat eli perusteiltaan ja määrittäen selvitetty palkkasaatavat työnantajan ollessa maksukyvytön. Palkkaturvana haetaan jonkin verran saatavia, jotka on vahvistettu työnantajaa kohtaan yksipuolisella tuomiolla tai tuomioistuimen vahvistamalla osapuolten välisellä sovinnolla. On tavanomaista, että erityisesti yksipuolisilla tuomioilla on vahvistettu suuriakin vahingonkorvaus- tai hyvityssaatavia, joita haetaan palkkaturvana. Erityisesti yksipuolisiin tuomioihin liittyy palkkaturvassa ongelmia, koska yksipuolinen tuomio perustuu työnantajan passiivisuuteen eikä vaatimusten perusteita tai määriä ole oikeudessa selvitetty.

Palkkaturvajärjestelmästä ei ole saatavissa tarkkaa lukumäärää siitä, kuinka moni palkkaturvahakemus perustuu yksipuoliseen tuomioon. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten käytössä olevasta asianhallintajärjestelmästä saatujen tietojen ja toisaalta palkkaturvaesittelijöiden omien seurantatietojen perusteella 2017-2021 välisenä aikana palkkaturvaviranomaisen käsiteltävänä on ollut ainakin 149 hakemusta, joissa hakemus on perustunut yksipuoliseen tuomioon. Keskimäärin yksipuolisiin tuomioihin perustuvia hakemuksia toimitetaan palkkaturvaviranomaiselle vuosittain noin 30.

Myös tuomioistuinten vahvistamien sovintojen käsittely palkkaturvana on toisinaan vaikeaa, koska on yleistä, että sovintosopimuksessa sovittu suoritus koostuu vain yhdestä kokonaissummasta eikä sovinnossa ole eritelty summaan sisältyviä saatavalajeja, niiden täsmällisiä kertymisaikoja tai saatavien eräpäiviä.

Yksipuolinen tuomio perustuu vastapuolen passiivisuuteen oikeudenkäynnissä. Oikeudenkäymiskaaren (4/1734) 5 luvun 13 §:n mukaan, jos vastaaja, jota on kehoitettu vastaamaan kirjallisesti asiassa, jossa sovinto on sallittu, ei ole antanut pyydettyä vastausta määräajassa tai ei ole esittänyt vastauksessaan kanteen vastustamiselle perustetta tai vetoa ainoastaan sellaiseen perusteeseen, jolla selvästi ei ole vaikutusta asian ratkaisemiseen, asia ratkaistaan valmistelua jatkamatta. Kanne hyväksytään tällöin yksipuolisella tuomiolla. Oikeudenkäymiskaaren 12 luvun 10 §:n mukaan asiassa, jossa sovinto on sallittu, on asianosaisen vaatimuksesta, jollei saman luvun 12 tai 13 §:stä muuta johdu, annettava yksipuolinen tuomio, jos vastapuoli on jäänyt pois istunnosta tai ei ole antanut häneltä pyydettyä kirjallista lausumaa, josta ilmenee hänen kantansa pyynnössä esitettyihin kysymyksiin. Edelleen saman luvun 13 §:n mukaan, jos yksipuolinen tuomio on annettava vastaajaa vastaan, kanne on hyväksyttävä. Yksipuolista tuomiota ei saa antaa siltä osin kuin kantaja on luopunut kanteesta tai se on selvästi perusteeton.

Yksipuolinen tuomio perustuu haastehakemuksessa esitettyihin vaatimuksiin, joiden oikeellisuutta ei pääsääntöisesti tutkita. Työntekijällä ei ole velvollisuutta tai perustetta esittää haastehakemuksessaan sellaisia seikkoja, jotka puhuisivat hänen vaatimuksiensa vastaan. Tämän vuoksi on mahdollista, että yksipuolisella tuomiolla vahvistetaan myös perusteettomia tai määrältään ylimitoitettuja saatavia. Palkkaturvaviranomaisen käsityksen mukaan tuomioistuimet eivät juurikaan hylkää kanteita perusteettomina.

Palkkaturvalain 2 luvun 4 §:n mukaan palkkaturvana voidaan maksaa ainoastaan sellaisia työntekijän työsuhdesaatavia, joiden peruste ja määrä on saatu selvitettyä. Palkkaturvaviranomaisen on hallintolain (434/2003) 31 §:n perusteella huolehdittava palkkaturvahakemuksen riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä hankkimalla asian ratkaisemiseksi tarpeelliset tiedot sekä selvitykset. Yksipuoliseen tuomioon tai tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon perustuvia saatavia ei ole oikeusprosessissa tutkittu perusteiltaan tai määriltään, jolloin yksipuolisella tuomiolla tai vahvistetullakaan sovinnolla ei ole lisäarvoa palkkaturvaviranomaisen selvittäessä palkkaturvana haettujen saatavien perustetta ja määrää.

Lainvoimaiseen yksipuoliseen tuomioon tai vahvistettuun sovintoon perustuva saatava sitoo työnantajaa, vaikka saatavan perustetta ja määrää ei olisikaan tuomioistuimessa tutkittu. Palkkaturvalain näkökulmasta tilanne on kuitenkin toinen, sillä palkkaturvaviranomainen voi maksaa palkkaturvana ainoastaan saatavia, joiden peruste ja määrä on saatu selvitettyä. Palkkaturvana ei muutoinkaan aina makseta kaikkia saatavia, joita työntekijällä on työnantajaltaan, sillä palkkaturvalakiin sisältyy erinäisiä säännöksiä, joilla rajoitetaan palkkaturvan vastuuta työsuhdesaatavista.

Palkkaturvalain 8 §:n perusteella palkkaturvaviranomaisella on perustellusta syystä oikeus evätä palkkaturva tai harkita maksettavan palkkaturvan määrä väärinkäytöstilanteissa. Jos palkkaturvaviranomainen toteaa, että yksipuoliseen tuomioon tai vahvistettuun sovintoon liittyy väärinkäytöspyrkimykksiä, saatava on mahdollista hylätä kokonaan tai osittain väärinkäytöksen estämiseksi.

Työntekijät eivät kuitenkaan lähtökohtaisesti toimi moitittavalla tavalla vaatiessaan saataviansa oikeudessa ja mitoittaessaan esimerkiksi vahingonkorvaukseen tai hyvitykseen perustuvan vaatimuksensa suuremmaksi kuin mihin sen määrä olisi asetunut täysimittaisessa oikeudenkäynnissä. Väärinkäytöspykälän soveltaminen tilanteeseen, jossa työntekijä on toiminut vilpittömässä mielessä ja saanut hyväkseen yksipuolisen tuomion, jossa saatavien perusteita ja määriä ei ole kuitenkaan tuomioistuimessa tutkittu, on ongelmallista. Lain tulisi olla työntekijän kannalta ymmärrettävä ja lain soveltajan kannalta selkeä, minkä lisäksi palkkaturvakäytännön tulisi olla läpinäkyvää.

Palkkaturvajärjestelmän lähtökohtana ei ole, että palkkaturvasta korvattaisiin yksipuolisiin tuomioihin tai vahvistettuihin sovintoihin perustuvat saatavat suoraan yksipuolisen tuomion tai sovinnon perusteella selvittämättä niiden todellista perustetta ja määrää. Toisaalta, jos yksipuoliseen tuomioon tai tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon perustuviin saataviin ei liity epäselvyyksiä, on saatavat maksettava palkkaturvana, mikäli palkkaturvan maksamisen muut edellytykset täyttyvät.

Palkkaturvalaissa ei ole säännöksiä siitä, millä edellytyksillä palkkaturvaviranomainen voi maksaa yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon perustuvan saatavan palkkaturvana. Yksipuoliset tuomiot ja sovinnot aiheuttavat epäselvyyttä lain soveltamisessa. Erityisen ongelmallisia ovat tilanteet, joissa yksipuolisen tuomion tai vahvistetun sovinnon perusteella palkkaturvana haetaan vahingonkorvaus- tai hyvityssaatavia, joiden perustetta tai määrää tuomioistuin ei ole tutkinut.

Palkkaturvalaissa ei ole myöskään säännöstä siitä, miten palkkaturvamenettelyssä tulisi suhtautua tuomioistuimen vahvistamiin sovintoihin, joista ei käy selvästi ilmi, mitä on sovittu.

Palkkaturvamenettelyssä on selkeämpää käsitellä tavanomaisia palkkasaatavia, jotka perustuvat tehtyyn työhön ja joiden peruste ja määrä voidaan todentaa laskelmilla ja erilaisilla asiakirjoilla. Vahingonkorvaus- ja hyvityssaatavat sen sijaan poikkeavat muista työsuhdesaatavista. Näiden saatavien maksaminen palkkaturvana yleensä edellyttää sitä, että niistä on olemassa lainvoimainen tuomio. Yksipuolisissa tuomioissa ja tuomioistuimen vahvistamissa sovinnossa vahingonkorvaus- ja hyvityssaatavienkaan perustetta ja määrää ei yleensä selvitetä miltään osin. Tästä syystä palkkaturvamenettelyssä on vaikeaa selvittää yksipuolisiin tuomioihin ja vahvistettuihin sovintoihin perustuvien vahingonkorvaus- ja hyvityssaatavien perusteita ja määriä. Palkkaturvalaissa säädetty palkkaturvan enimmäismäärä rajoittaa osaltaan vahingonkorvauksina ja hyvityksinä maksettavien saatavien määrää. Työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettavan korvauksen osalta on säädetty kolmen kuukauden vähimmäismäärästä. Muiden vahingonkorvausten ja hyvitysten osalta saatavan määrän arvioiminen on vaikeampaa.

Edellä esitetyn perusteella laissa olisi tarpeen selkeyttää oikeustilaa määrittelemällä edellytykset, joiden nojalla palkkaturvana voitaisiin maksaa yksipuolisiin tuomioihin ja vahvistettuihin sovintoihin perustuvia saatavia. Nimenomaiset säännökset selkeyttäisivät palkkaturvaviranomaisen toimintaa sekä edistäisivät myös työntekijän kannalta päätösten ennakoitavuutta ja läpinäkyvyyttä.

Palkkaturvapäätösten oikeellisuus edellyttää, että tuomioistuimen vahvistaman sovinnon sisällöstä saadaan selvitys. Kun palkkaturvalaissa on muun muassa saatavien hakuaikaa ja maksettavien saatavien laatua koskevia rajoituksia, on sovinnon sisältämät saatavat eriteltävä, jotta palkkaturvana ei maksettaisi sellaisia saatavia, jotka jäisivät palkkaturvalain perusteella palkkaturvan ulkopuolelle.

Edellä esitetyt muutostarpeet koskevat myös merimiesten palkkaturvalakia.

2.2 Palkkaturvan hakuaika vakavan työperäisen hyväksikäytön yhteydessä

Palkkaturvalain 5 §:n mukaan palkkaturvaa on haettava kolmen kuukauden kuluessa saatavan erääntymisestä. Lakiin tai sopimukseen perustuvaa vahingonkorvausta tai hyvitystä, jolla ei ole erityistä eräpäivää, on haettava palkkaturvana kolmen kuukauden kuluessa tuomion lainvoimaiseksi tulosta tai vakiintunutta työmarkkinakäytäntöä noudattaen solmitun sopimuksen tekemisestä. Palkkaturvan hakuaika on ehdoton, eikä siitä voida poiketa edes kohtuusharkinnalla.

Euroopan parlamentti ja neuvosto ovat antaneet direktiivin 2008/94/EY työntekijöiden suojasta työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa, jäljempänä *palkkaturvadirektiivi*. Palkkaturvadirektiivissä mahdollistetaan palkkaturvan ajallinen rajoittaminen. Palkkaturvadirektiivin 4 artiklan 2. kohdan mukaan käyttäessään 1 kohdassa tarkoitettua mahdollisuutta jäsenvaltion on vahvistettava sen ajan kesto, jolta palkkaturvajärjestelmän on vastattava maksamatta olevista saatavista. Tämä aika ei kuitenkaan saa olla lyhyempi kuin 3 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettua päivää edeltävä ja/tai sen jälkeinen ajanjakso, joka kattaa työsuhteen kolme viimeistä kuukautta. Suomen palkkaturvalain sisältämä kolmen kuukauden hakuaikaa koskeva määräys täyttää siten palkkaturvadirektiivin vähimmäisvaatimukset.

Palkkaturvassa saatavien hakuajan ylittyminen on melko yleinen syy palkkaturvan epäämiselle. Vuonna 2021 kaikista palkkaturvana hylätyistä saatavista 18,2 % hylättiin sillä perusteella, että saatavaa oli haettu liian myöhään. Kaikkien saatavien hylkäämisen sijaan yleisempää on se, että ainoastaan osa palkkaturvana haetuista saatavista hylätään liian myöhään haettuina.

Lyhyen hakuajan tarkoituksena on turvata työsuhdesaatavien nopea ja luotettava selvittäminen mahdollisimman pian saatavien eräännyttyä. Käytäntö on osoittanut, että mitä pidempi aika saatavien erääntymisestä kuluu, sitä heikommin on saatavissa selvitystä palkkaturvana haettujen saatavien perusteista ja määristä. Mitä pidempi hakuaja on, sitä heikommin asianosaiset muistavat tapahtumia, minkä lisäksi asiakirjojen löytyminen ja asianosaisten tavoittaminen on vaikeampaa. Palkkaturvan hakuajalla on yhteys myös siihen, kuinka pitkään työntekijä voi jatkaa palkatta työskentelyään työnantajansa maksukyvyttömyydestä tietoisena.

Palkkaturvan hakuaja voi käytännössä osoittautua lyhyeksi, jos saatavien selvittäminen on vaikeaa esimerkiksi sen vuoksi, ettei työnantajalta saada työsuhdetietoja riittävän ajoissa. Mikäli selvitysten puuttuminen aiheutuu siitä, että työnantaja ei ole tavoitettavissa, ei palkkaturvan hakuajan pidentäminen edistäisi asian selvittämistä. Toisaalta, vaikka palkkaturvahakemus olisi-kin puutteellinen, sitä voidaan hallintolain mukaisesti täydentää lisäselvityksillä hakuajan päätyttyäkin. Täysin uusia vaatimuksia ei voida kuitenkaan esittää sen jälkeen, kun on kulunut kolme kuukautta saatavan erääntymisestä. Palkkaturvan hakuajan yleistä pidentämistä ei siten pidetä perusteltuna ottaen huomioon sen tarkoitus eli työsuhdesaatavien mahdollisimman nopea ja tehokas selvittäminen.

Palkkaturvan lyhyehköstä hakuajasta voi seurata palkkaturvan hakijaan nähden kohtuuttomia tilanteita, kun hakijana on vakavan työperäisen hyväksikäytön uhri, jolle on maksettu huomattavaa alipalkkaa. Tyypillisesti tällaisessa tilanteessa oleva työntekijä on ulkomaalainen henkilö, joka on työnantajaansa nähden huomattavan epäedullisessa ja alisteisessa asemassa. Vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvällä alipalkkauksella ei tarkoiteta tavanomaista palkkariitaa, vaan tilannetta, jossa palkkaus alittaa huomattavasti lain tai työehtosopimuksen mukaisen tason. Huomattavan alipalkkauksen lisäksi vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön liittyy myös muita epäeettisiä elementtejä, joita on kuvattu jäljempänä.

Vakavassa työperäisessä hyväksikäytössä voi täytyä jonkin työrikoksen tunnusmerkistö. Tyypillisimminkin on kysymys ihmiskauppa- ja syrjäntärikoksista. Työntekijällä voi olla sekä siviiliperusteisia että rikosperusteisia saatavia työnantajaltaan tai työnantajan edustajalta. Mainittujen perusteiden mukaiset saatavat voivat olla määrällisesti identtiset, mutta kyse on kuitenkin eri oikeusperusteisiin perustuvista saatavista. Varsinainen työnantaja vastaa maksamattomista työsuhdesaatavista työoikeudellisten lakien nojalla siviiliperusteisesti, kun taas työnantajaa edustanut rikoksen tehnyt luonnollinen henkilö vastaa aiheuttamastaan vahingosta rikosperusteisesti vahingonkorvauslain perusteella. Tavallisesti edellä mainittujen saatavien käsittely yhdistetään tuomioistuimessa yhdeksi kokonaisuudeksi, joka käsitellään rikosprosessissa. Tällöin annetaan yksi tuomio, joka sisältää sekä rikoksen tehneen rikosoikeudellisen korvausvastuun että varsinaisen työnantajan työsopimukseen perustuvan korvausvastuun. Palkkaturvana voidaan maksaa vain siviiliperusteisia saatavia.

Työrikosten tutkinta- ja syyteharkinta-ajat ovat pitkiä, joten on mahdollista, että työntekijän siviiliperusteiset palkkasaatavat ehtivät vanhentua varsinaiseen työnantajaan nähden ennen syytteen nostamista. Toisaalta ajan kuluessa vakavan työperäisen hyväksikäytön uhrin palkkasaatavien selvittäminen voi muodostua vaikeaksi ja hitaaksi. Näistä syistä olisi perusteltua kehittää palkkaturvalakia siten, että se turvaisi paremmin vakavan työperäisen hyväksikäytön uhriksi joutuneen henkilön saatavat varsinaiseen työnantajaansa nähden. Tämän tavoitteen toteuttamiseksi palkkaturvalakiin tulisi lisätä säännös, joka mahdollistaisi poikkeamisen palkkaturvan normaalista kolmen kuukauden hakuajasta. Toisaalta saatavien työoikeudellisten vanhentumisaikojen ja saatavien selvitetävyyden vuoksi sekä väärinkäytösten estämiseksi palkkaturvan hakuaja ei voisi olla näissäkään tilanteissa kovin pitkä.

Ottaen huomioon merimiesten palkkaturvalaissa säädetty saatavien pidempi hakuaika ei merimiesten palkkaturvalain mukaista hakuaikaa ole tarvetta vastaavalla tavalla pidentää vakavan työperäisen hyväksikäytön uhrien osalta. Merimiesten palkkaturvalain 4 §:n 1 momentin mukaan saatavaa on haettava palkkaturvana merilain (674/1994) 3 luvun 2 §:n 1 momentin mukaisen meripanttioikeuden voimassa ollessa. Merimiehen palkkaturvaa on siten pääsäännön mukaan haettava vuoden kuluessa saatavan syntymisestä.

2.3 Palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantioikeudet ja oikeus luovuttaa tietoja

Palkkaturvapäätösten laatu edellyttää riittävän kattavien tietojen saamista muiltakin kuin palkkaturvan hakijoilta itseltään. Hallintolaissa säädetään hakijan velvollisuudesta toimittaa viranomaiselle ne tiedot, joita tarvitaan hakemuksen ratkaisemiseksi. Palkkaturvalaissa puolestaan säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa palkkaturvaviranomaiselle palkkaturvalain täytäntöön panemiseksi tarpeelliset tiedot. Palkkaturvalain 28 §:ssä säädetään lisäksi erinäisten viranomaisten ja yhteisöjen tiedonantovelvollisuudesta palkkaturvaviranomaiselle.

Työelämän kehitys on muuttanut palkkaturvaviranomaisen tietotarpeita. Muun muassa ulkomaisen työvoiman liikkuvuus, digitalisaatio, uudet työnteon muodot, alihankinnan lisääntyminen ja harmaan talouden torjunta aiheuttavat palkkaturvaviranomaiselle tarpeen saada monipuolisesti tietoja oikeansisältöisen palkkaturvapäätöksen tekemiseksi. Nykyisen palkkaturvalain tiedonsaantipykälä on vanhentunut. Jotta palkkaturvapäätökset perustuisivat mahdollisimman oikeaan ja kattavaan tietoon, ja toisaalta harmaan talouden sekä talousrikollisuuden torjumiseksi, olisi palkkaturvaviranomaisen tiedonsaanti- ja tiedonanto-oikeuksia laajennettava.

Nykyinen palkkaturvalain tiedonsaantipykälä on puutteellinen, koska siitä puuttuu oleellisia tahoja, joilta pitäisi voida saada myös salassa pidettäviä tietoja palkkaturva-asioiden käsittelemiseksi. Työnantajan tiedonantovelvollisuuteen ei myöskään liity mitään tehosteita. Nykyinen palkkaturvalaki ei mahdollista tietojen oma-aloitteista luovuttamista esimerkiksi Verohallinnolle tai poliisille, vaikka palkkaturvaprozessissa havaittaisiin rikolliseksi epäiltävää menettelyä tai harmaan talouden toimintaa.

Palkkaturvana voidaan maksaa ainoastaan selviä ja riidattomia saatavia. Palkkaturvana haettavien saatavien oikeellisuus pyritään varmistamaan ensisijaisesti työsuhteen osapuolilta saatavien tietojen ja toisaalta erilaisten rekisteritietojen avulla (esimerkiksi Verohallinnon tuottama velvoitteidenhoitoselvitysraportti, Verohallinnon ylläpitämä tulorekisteri ja yritys- ja luottotietopalvelu).

Käytännössä on havaittu, että työnantajat ovat palkkaturvaprozessissa melko passiivisia. Ottaen huomioon, että työsuhteen osapuolilla on yleensä kattavimmat tiedot työsuhteen ehdoista ja tapahtumista, olisi välttämätöntä tehostaa varsinkin työnantajan tiedonantovelvollisuutta. Kun työnantajan myötävaikutusvelvollisuutta ei ole tehostettu palkkaturvalaissa, jää työnantajan aktiivisuus hänen oman harkintansa varaan. Tämän epäkohdan korjaamiseksi tulisi palkkaturvalaissa säätää mahdollisuudesta asettaa uhkasakko tietojen antamisvelvollisuuden tehosteeksi. Esimerkiksi työsuojeluviranomainen voi tehostaa säännösten vastaisen olotilan korjaamista koskevan päätöksensä noudattamista asettamalla uhkasakon.

Palkkaturvalain 28 §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta antaa palkkaturvaviranomaiselle tarpeellisia tietoja lain täytäntöönpanoa varten. Lisäksi pykälässä säädetään palkkaturvaviranomaisen oikeudesta saada maksutta salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaisilta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta ja työ- ja elinkeinotoimistoilta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot. Tiedot on oikeus saada

myös teknisen käyttöyhteyden avulla tai muutoin sähköisesti. Nämä tiedonsaantioikeudet auttavat palkkaturvana haettujen saatavien perusteiden ja määrien selvittämisessä. Toisaalta riittävä tiedonsaantioikeuksilla pyritään hallitusohjelmankin mukaisesti torjumaan harmaata taloutta ja talousrikollisuutta. Tyypillisimmin palkkaturvaviranomainen pyytää Verohallinnolta virka-apuna tietoja ja jäljennöksiä palkkaturvan hakijoiden verotuspäätöksistä ja veroehdotuksista. Kansaneläkelaitokselta pyydetään muun muassa etuustietoja. Palkkaturvalain 28 §:ssä ei ole mainittu kaikkia niitä tahoja, jotka nykyään käsittelevät työsuhteisiin ja hakijan saataviin liittyviä tietoja, ja joilta palkkaturvaviranomaisen tulisi saada palkkaturva-asian käsittelemiseksi välttämättömiä tietoja salassapitosäännösten estämättä.

Edellä mainitun lainkohdan luettelosta puuttuu Maahanmuuttovirasto ja vastaanottokeskukset, joilta on välttämätöntä saada tietoja ulkomaisen henkilön haettua palkkaturvaa, sillä palkkaturvaa ei makseta Suomessa laittomasti työskennelleelle henkilölle. Koska Suomessa oleskelevaa ulkomaalaista ja hänen oleskeluoikeuttaan koskevat asiakirjat ovat viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) 24 §:n 24 ja 31 c kohdissa säädetty lähtökohtaisesti salassa pidettäviksi, tulee palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantioikeudesta näihin tietoihin säätää lailla. Myös niissä tilanteissa, joissa ulkomaalainen työntekijä on ihmiskaupan uhri ja hänet on otettu ihmiskaupan auttamisjärjestelmän piiriin, palkkaturvaviranomaisella voi olla tarve saada auttamisjärjestelmän piiriin otetun henkilön osalta salassa pidettäviä tietoja palkkaturvahakemuksen käsittelemiseksi.

Myös kunnilla on sellaisia salassa pidettäviä tietoja, joita tarvitaan palkkaturva-asioita käsiteltäessä. Silloin, kun vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista annetun lain (380/1987) tarkoittaman vammaisen henkilön avustaja hakee palkkaturvaa, on kunnilla avustajan palkkaukseen liittyviä välttämättömiä tietoja. Yleensä avustajan palkan maksaa suoraan kunta eikä sitä kierrätetä avustettavan kautta, vaikka varsinainen työnantaja onkin avustettava henkilö itse.

Harmaata taloutta esiintyy erityisesti rakennusalalla ja telakoilla. Näille aloille on tyypillisiä pitkät alihankintaketjut. Palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantioikeus olisi välttämätöntä ulottaa yhteisen rakennus- ja telakkatyömaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävään tahoon tai muuhun päätoteuttajaan, koska näillä on usein ratkaisevaa tietoa alihankintaketjuun kuuluvien yritysten henkilöstöstä, työnantajista, vuokratyöntekijöitä käyttävistä yrityksistä, kulunvalvonnasta, työmaakorteista ja muista palkkaturvan maksamisen kannalta merkityksellisistä seikoista.

Palkkaturvaviranomaisella on oikeus tarkistaa työnantajan antamat tiedot työnantajan kirjanpidosta. Palkkaturvaprosessissa kohdataan kuitenkin tilanteita, joissa työnantajan kirjanpito on ulkopuolisen tilitoimiston hallussa. Tyypillistä on, että jättäessään työntekijöiden palkat maksamatta, maksukyvytön työnantaja ei kykene myöskään maksamaan tilitoimiston palkkioita. Näissä tilanteissa on vaikeaa saada mitään tietoa työnantajan kirjanpidosta. Jotta palkkaturvapäätökset olisivat mahdollisimman oikean sisältöisiä, olisi välttämätöntä säätää palkkaturvaviranomaisen oikeudesta saada tietoja myös tilitoimiston hallussa olevasta kirjanpitoaineistosta. Tällaista velvoitetta ei voida kuitenkaan asettaa ilman tilitoimiston oikeutta saada korvaus työstä, joka aiheutuu palkkaturvaviranomaisen pyytämien tietojen antamisesta.

Palkkaturvalaissa on säädetty erittäin suppeasti palkkaturvaviranomaisen tietojenluovutusosoikeudesta. Tietojenluovutusosoikeus liittyy ainoastaan muiden EU-maiden palkkaturvaviranomaisille luovutettaviin tietoihin. Nykyisessä palkkaturvalaissa ei ole säännöstä, joka oikeuttaisi oma-aloitteeseen tietojen luovutukseen esimerkiksi silloin, kun palkkaturvaviranomainen huomaa työssään viitteitä rikollisuudesta, veronkierrosta tai työsuojelurikkomuksista. Palkkaturvaviranomaisella tulisi harmaan talouden torjumiseksi oikeus antaa myös salassa pidettäviä tietoja määrätuille viranomaisille väärinkäytösten estämiseksi ja selvittämiseksi.

Merimiesten palkkaturvalain 26 ja 26 a §:ssä on palkkaturvalakia vastaavat säännökset tiedonsaannista ja virka-avusta sekä salassa pidettävien tietojen luovuttamisesta. Edellä selostetuin perustein olisi vastaavat muutokset perusteltua tehdä myös merimiesten palkkaturvalakiin. Merimiesten palkkaturvalakiin ei kuitenkaan ole tarpeen lisätä säännöstä tiedonsaannista kunnilta liittyen vammaisten henkilöiden avustajien työsuhdetta koskeviin tietoihin. Merimiesten palkkaturvalaissa ei ole myöskään tarpeen säätää tiedonsaantioikeudesta yhteisen rakennus- tai telakkatyömaan pääasiallista määräsvaltaa käyttävältä taholta tai päätoteuttajalta.

2.4 Palkkaturvan enimmäismäärä ja hakemusten käsittelyajat

Valmistelussa on arvioitu myös työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan edellisen palkkaturvalain muutoksen yhteydessä annetussa mietinnössä esille otettuja palkkaturvan enimmäismäärän riittävyyttä ja hakemusten käsittelyn nopeuttamista koskevia kysymyksiä.

Palkkaturva-asioiden keskittämisen ja valtakunnallisen palkkaturvayksikön perustamisella tavoiteltiin muun muassa palkkaturvahakemusten käsittelyaikojen yhtenäistämistä. Palkkaturvaan on osoitettu määräaikaista lisäresursseja, minkä lisäksi sähköinen asiointi, automaatio, työnantajan kuulemismenettelyn keventäminen ja prosessi uudistus ovat lyhentäneet käsittelyaikoja. Vuonna 2021 muiden kuin nopeutetussa konkurssimenettelyssä käsiteltyjen hakemusten keskimääräinen käsittelyaika oli 151 päivää, kun se vuonna 2016 oli 245 päivää. Ajalla 1.1.-31.5.2022 vastaava käsittelyaika on ollut 115 päivää.

Käsittelyaikojen lyhentämiseen tähtäviä toimia kehitetään jatkuvasti. Yksi keino käsittelyaikojen parantamiseen on palkkaturvalain uudistaminen siten, että päätöksenteko helpottuu. Esi-tetyillä palkkaturvalain muutoksilla olisi käsittelyaikoihin suotuisa vaikutus.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta totesi edellä mainitussa mietinnössään myös, että palkkaturvalain uudistamisen yhteydessä tulee kiinnittää huomiota palkkaturvan enimmäismäärän riittävyteen.

Palkkaturvalain mukaisen palkkaturvan enimmäismäärää nostettiin 1.7.2021 voimaan tulleella lailla (678/2021) 19 000 euroon. Samalla nostettiin merimiesten palkkaturvalain 8 §:n tarkoittamien korvausten ja hyvitysten enimmäismäärä 19 000 euroon. Tilastojen perusteella vaikuttaa siltä, että nykyinen 19 000 euron enimmäismäärä riittää hyvin kattamaan hakijoiden maksamatta jääneet palkat. Vuosina 2016-2020 palkkaturvan enimmäismäärän täyttymisen vuoksi hylättiin keskimäärin 286 saatavaa ja 1,14 miljoonaa euroa vuodessa. Vuonna 2021 vastaavat luvut olivat 199 saatavaa ja 0,57 miljoonaa euroa. Ajalla 1.1-31.5.2022 enimmäismäärän perusteella on hylätty 47 saatavaa ja 0,31 miljoonaa euroa. Tällä hetkellä enimmäismäärän täyttymisen vuoksi hylkäämisiä tapahtuu vähän. Palkkaturvan enimmäismäärän muuttamista ei tästä syystä arvioida perustelluksi.

3 Tavoitteet

Esitettyjen muutosten yhtenä tavoitteena on luoda periaatteet, joiden mukaisesti yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon perustuvat saatavat ratkaistaan palkkaturvamenettelyssä, ja siten selkeyttää oikeustilaa. Nykyisessä palkkaturvalaissa ei ole säännöstä siitä, miten yksipuolisiin tuomioihin ja tuomioistuimen vahvistamiin sovintoihin perustuvia saatavia tulisi käsitellä palkkaturvana.

Vakavaa työperäistä hyväksikäyttöä koskeva pykälä parantaisi uhriksi joutuneen alipalkatun työntekijän mahdollisuuksia saada palkkaturvaa. Pidentämällä työsuhdesaatavien hakuaikaa vakavan työperäisen hyväksikäytön uhrin saatavia voitaisiin maksaa normaalia pidemmältä ajalta.

Palkkaturvaviranomaisen tietojen saamista ja niiden antamista koskevilla muutosehdotuksilla tavoitellaan viranomaisten välisen tiedonkulun parantamista harmaan talouden ja muiden väärinkäytösten estämiseksi ja paljastamiseksi.

Esitettyjen muutosten tavoitteena on parantaa palkkaturvaviranomaisen edellytyksiä ratkaista palkkaturva-asiat sisällöllisesti oikein ja nykyistä nopeammin.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Palkkaturvalakiin ja merimiesten palkkaturvalakiin ehdotetaan otettavaksi uudet säännökset siitä, millä edellytyksillä yksipuolisiin tuomioihin ja tuomioistuimen vahvistamiin sovintoihin perustuvia saatavia voitaisiin maksaa palkkaturvana. Lisäksi ehdotetaan uutta säännöstä jonka nojalla palkkaturvaviranomainen saisi selvityksen siitä, mistä työsuhtesaatavista vahvistettu sovinto koostuu. Uuden säännöksen perusteella tehdyistä kielteisistä päätöksistä valitettaisiin sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakuntaan.

Palkkaturvalakiin ehdotetaan otettavaksi uusi säännös, jolla turvattaisiin nykyistä paremmin vakavan työperäisen hyväksikäytön kohteeksi joutuneen työntekijän saatavat palkkaturvana. Ehdotuksen mukaan palkkaturvana voitaisiin maksaa ne saatavat, jotka olisivat erääntyneet maksettavaksi kuuden kuukauden sisällä ennen työsuhteen päättymistä. Tällaisia saatavia olisi haettava palkkaturvana viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Ehdotetun lainkohdan soveltaminen edellyttäisi, että alipalkkaus on ollut huomattavaa. Lisäksi edellytettäisiin, että työnantajalla on ollut asiassa taloudellinen hyötymistarkoitus, minkä lisäksi työnantaja on käyttänyt hyväkseen työntekijän ahdinkoa, työnantajasta riippuvaista asemaa tai työntekijän turvatonta tilaa. Säännösehdotus sisältäisi rajauksen, jonka mukaan sama työntekijä ei voisi saada toistamiseen hyväkseen hakuaikaa koskevaa poikkeusta.

Ehdotetussa säännöksessä poikettaisiin palkkaturvalain normaalista hakuaikaa koskevasta säännöksestä, jonka mukaan palkkaturvaa on haettava vanhentumisen uhalla kolmen kuukauden kuluessa kunkin saatavan eräpäivästä lukien. Vakavan työperäisen hyväksikäytön uhri, jonka palkka alittaa huomattavasti työehtosopimuksen tai lain mukaisen kohtuullisen palkan, saisi hyväkseen pidemmän hakuajan, jonka puitteissa saatavia voitaisiin hakea palkkaturvana.

Esityksessä ehdotetaan laajennettavaksi palkkaturvaviranomaisen tiedonsaanti- ja tiedonantooikeuksia. Jatkossa palkkaturvaviranomaisella olisi oikeus saada laajemmin tietoja työnantajaa edustaneilta henkilöiltä, yhteisten rakennus- ja telakkatyömaiden pääasiallista määräysvaltaa käyttäviltä tahoilta tai muilta päätoteuttajilta sekä työnantajien tilitoimistoilta. Lisäksi työnantajatahon tiedonantovelvoitetta tehostettaisiin mahdollisuudella asettaa uhkasakko myötävaikutusvelvoitteen täyttämiseksi. Palkkaturvaviranomaiselle ehdotetaan oikeutta salassapitosäännösten estämättä saada palkkaturvalain täytäntöön panemiseksi tarpeelliset tiedot myös Maa- ja metsätaloustuotantovirastolta, vastaanottokeskuksilta ja kunnilta. Lisäksi palkkaturvaviranomaiselle ehdotetaan talousrikollisuuden ja harmaan talouden torjumiseksi oikeutta antaa oma-aloitteisesti tietoja eräille viranomaisille niiden lakisääteisten tehtävien hoitamista varten. Merimiesten palkkaturvalakiin tehtäisiin vastaavat muutokset tarpeellisilta osin.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Taloudelliset vaikutukset

Palkkaturvalakiin ehdotettavilla muutoksilla ei ole huomattavia taloudellisia vaikutuksia. Muutosten arvioidaan aiheuttavan noin 0,5 miljoonan euron lisämenot. Lisäkustannuksia syntyisi vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvien maksamattomien työsuuhdesaatavien korvaamisesta palkkaturvana. Kustannuksia aiheutuisi myös siitä, kun valtion varoista maksettaisiin työnantajien tilitoimistoille palkkioita palkkaturvaviranomainen pyydettyä tilitoimistoilta työsuhteisiin liittyviä tietoja.

Palkkaturvalakiin ja merimiesten palkkaturvalakiin ehdotetaan otettavaksi kokonaan uudet pykälät, joissa säädettäisiin palkkaturvan maksamisen edellytyksistä yksipuolisten tuomioiden, tuomioistuinten vahvistamien sovintojen ja vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvien alipalkkaustilanteiden osalta. Yksipuolisia tuomioita ja vahvistettuja sovintoja koskeviin pykäliin ei liity olennaisia taloudellisia vaikutuksia, koska tarkoituksena ei ole kiristää palkkaturvan maksamisen edellytyksiä, vaan selkeyttää oikeustilaa. Osa nykyisin väärinkäytöksenä hylättävistä saatavista tulisi jatkossa hylättäväksi ehdotetun säännöksen perusteella.

Sen sijaan huomattavaa alipalkkausta koskeva uusi lainkohta lisää jonkin verran palkkaturvamenoja, koska näissä tilanteissa hakuaika on saatavien vanhentumista koskevaa perussääntöä eli kolmea kuukautta pidempi. On mahdotonta arvioida vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvien palkkaturvamenojen lisäyksen määrää, mutta se jäänee vähäiseksi ottaen huomioon, että nykyäänkin palkkaturvaviranomaisen käsiteltäväksi tulee vuosittain ainoastaan muutamia tapauksia, joissa on ollut kysymys vakavasta ihmiskaupasta tai kiskonnantapaisesta työsyryinnästä. Toisaalta on myös mahdollista, ettei palkkaturvaa ole kaikissa tilanteissa nykyisin edes haettu, koska hakuaajan tiedetään jo umpeutuneen.

Palkkaturvalakiin ja merimiesten palkkaturvalakiin ehdotetaan laajennuksia palkkaturvaviranomaisen tiedonsaanti- ja tiedonanto-oikeuksiin. Palkkaturvaviranomaisella on oikeus saada tietoja asianosaisilta maksutta. Pääsäännön mukaan tietojen saaminen ja oma-aloitteinen tietojen luovuttaminen viranomaisten välillä tapahtuu nykysäännöksenkin mukaan maksutta. Näiltä osin palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantiin ehdotettavilla muutoksilla ei ole taloudellisia vaikutuksia. Sen sijaan silloin, kun palkkaturvaviranomainen pyytää tietoja työnantajan käyttämältä tai entiseltä tilitoimistolta, ei voida edellyttää, että tietojen antaminen tapahtuisi veloitusetta. Tästä syystä palkkaturvalakiin ehdotetaan säännöstä, jonka mukaan tilitoimistolla olisi oikeus kohtuulliseen korvaukseen palkkaturvaviranomaisen pyynnöstä tekemänsä työn perusteella.

4.2.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Yksipuolisia tuomioita ja tuomioistuimen vahvistamia sovintoja koskeva muutos selkeyttäisi nykyistä oikeustilaa ja helpottaisi palkkaturvaviranomaisen päätöksentekoa. Nykyisin on ollut epäselvää, millä tavalla palkkaturvaviranomaisen olisi arvioitava tilanteita, joissa saatava perustuu yksinomaan yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon, eikä saatavan todellisesta olemassaolosta ole olemassa riittävää selvitystä. Jos työntekijä vetoaa yksipuoliseen tuomioon, jolla epäselvänä pidettävä tai ylimitoitettu saatava on tullut työnantajan passiivisuuden johdosta tuomituksi, asiaa on saatettu arvioida väärinkäytössäännösten perusteella. Väärinkäytössäännökset eivät kuitenkaan aina sovellu näissä tilanteissa.

Palkkaturvalakiin ehdotetaan otettavaksi uusi säännös sellaisia tilanteita varten, joissa työntekijä on ollut vakavan työperäisen hyväksikäytön uhri, minkä seurauksena hänelle on maksettu huomattavan alhaista palkkaa. Säännöksellä pyritään parantamaan huomattavasti alipalkattujen

uhrien asemaa. Sinänsä uusi säännös ei merkittävästi vaikuta palkkaturvaviranomaisen toimintaan, koska lainkohdan tarkoittamia vakavia hyväksikäyttötilanteita tulee palkkaturvaviranomaisen käsittelyyn harvoin. Uusi pykälä edellyttäneekin palkkaturvalakia soveltavien virkamiesten kouluttamista.

Palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalain tiedonsaanti- ja tiedonanto-oikeuksia esitetään lisättäväksi. Ehdotettujen lisäysten tarkoituksena on, että palkkaturvapäätökset perustuisivat mahdollisimman oikeaan ja kattavaan tietoon. Palkkaturvaviranomaisen nykyistä paremmat tiedonsaantimahdollisuudet erityisesti työnantajalta helpottaisivat palkkaturva-asioiden selvittämistä ja sen myötä vähentäisivät palkkaturvaviranomaisen hallinnollisen työn määrää ja nopeuttaisi päätöksentekoa.

Palkkaturvalakiin ja merimiesten palkkaturvalakiin ehdotetaan otettavaksi säännökset, jotka mahdollistavat tiedonantovelvoitteen tehostamiseksi uhkasakon asettamisen työnantajalle, tämän 28 a §:ssä määritellyille edustajille ja mahdolliselle liikkeen luovutuksen saajalle. Sakon uhan arvioidaan jo ennakoivasti vahvistavan työnantajan ja tämän edustajien myötävaikutusta palkkaturva-asioita selviteltäessä. Joissakin tilanteissa uhkasakko on kuitenkin tarpeen asettaa ja siihen liittyvät tehtävät voivat lisätä viranomaisen hallinnollista työtä. Lisäksi muutokset edellyttävät henkilökunnan kouluttamista ja prosessin suunnittelua. Käytännössä uhkasakon asettaminen koskisi vähäistä määrää palkkaturva-asioita.

4.2.4 Vaikutukset työntekijöihin

Yksipuolisia tuomioita ja tuomioistuimen vahvistamia sovintoja koskeva uusi säännös selkeyttäisi palkkaturvaviranomaisen ratkaisutoimintaa ja edistäisi työntekijöiden kannalta palkkaturvaviranomaisen päätösten ennakoitavuutta ja läpinäkyvyyttä. Lisäksi pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että sovintojen osalta palkkaturvan maksaminen edellyttäisi sen selvittämistä, mistä saatavista sovinto koostuu. Palkkaturvaa ei voida maksaa, jos ei kyetä varmistumaan siitä, että sovintosumma ei esimerkiksi sisällä palkkaturvaan nähden vanhentuneita saatavia. Oletettavaa on, että uusi pykälä ohjaa työsuhteen osapuolia laatimaan tarkempia oikeudellisia asiakirjoja, mikä puolestaan nopeuttaa palkkaturvan käsittelyä ja osaltaan vaikuttaa palkkaturvapäätösten sisällölliseen oikeellisuuteen.

Vakavaa työperäistä hyväksikäyttöä koskeva uusi säännös parantaisi huomattavan alipalkkauksen kohteena olevien uhrien asemaa mahdollistamalla palkkaturvan maksamisen tavallista pidemmältä aikaa.

Palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantia ja toisaalta oma-aloitteista tietojen luovuttamista koskevien lainkohtien laajentaminen vaikuttaisi melko vähän työntekijöiden velvollisuuksiin. Palkkaturvan hakijan intressissä on antaa kaikki mahdollinen työsuhteeseensa liittyvä tieto palkkaturvahakemuksensa ratkaisemiseksi. Tästä syystä palkkaturvan hakijat ovat yleensä aktiivisia hakemustensa selvittelyssä, eikä lainmuutos toisi tässä suhteessa muutosta vallitsevaan tilanteeseen.

4.2.5 Vaikutukset yrityksiin

Palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantioikeuksien laajentamisella on vaikutuksia yrityksiin ja niiden taustalla toimiviin henkilöihin. Tiedonantovelvollisuus ulottuu tietyissä tilanteissa myös yritystoiminnassa aiemmin mukana olleisiin luonnollisiin henkilöihin. Ehdotuksen mukaan työnantajan tiedonantovelvollisuutta voidaan tehostaa uhkasakolla, mikä ei ole aiemmin ollut mahdollista.

Hallinnollisen uhkasakon asettaminen ja erityisesti sen maksuun määrääminen vaikuttaa työnantajan oikeudelliseen asemaan, mutta toisaalta työsuhdetta koskevien tietojen antamatta jättäminen vaikuttaa merkittävästi palkkaturvan hakijan oikeusturvaan. Työnantaja kykenee omalla toiminnallaan vaikuttamaan siihen, tuleeko hänelle kielteisiä seuraamuksia myötävaikutusvelvollisuuden laiminlyönnistä. Sen sijaan palkkaturvan hakija ei kykene millään tavoin omilla toimillaan vaikuttamaan niiden tietojen saamiseen, joita ainoastaan työnantaja voi antaa.

Palkkaturvalakiin ehdotetaan otettavaksi säännös, joka mahdollistaa palkkaturva-asioiden käsittelemiseksi välttämättömien tietojen saamisen yhteisen rakennus- ja telakkatyömaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävältä taholta tai muulta päätoteuttajalta salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä. Kun nykyään erityisesti isoilla rakennustyömailla ja telakoilla urakkaketjutus on yleistä, on pääasiallista määräysvaltaa käyttävällä taholla tai muulla päätoteuttajalla yleensä sellaisia tietoja, joita palkkaturvaviranomainen tarvitsisi, mutta joita ei ole voitu saada puutteellisen lainsäädännön vuoksi. Edellä kuvattu lakimuutos lisäisi jonkin verran päätoteuttajan hallinnollista työtä. Rakennus- ja telakka-alalla palkkaturvaviranomaisen tarvitsemat tiedot kuitenkin yleensä sellaisia, joita päätoteuttajan täytyy joka tapauksessa kerätä työturvallisuus- ja verotussyistä, jolloin palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantitarve ei merkittävästi lisää yritysten hallinnollista työtä.

On tavanomaista, että työnantaja ulkoistaa kirjanpidon ja palkkahallinnon ulkopuoliselle tilitoimistolle. Näissä tilanteissa tilitoimistolla on yleensä kattavat ja jopa työnantajaa tarkemmat tiedot esimerkiksi palkkaturvan hakijan palkka-, vuosiloma- ja perhevapaa-asioista. Kun nykyisessä palkkaturvalaissa ja merimiesten palkkaturvalaissa ei ole lainkohtaa, joka oikeuttaisi saamaan tilitoimistoilta palkkaturva-asian ratkaisemisen kannalta välttämättömiä tietoja, on tiedonsaantioikeudesta tarpeen säätää lailla. Palkkaturvaviranomaisella olisi oikeus saada tilitoimistoilta palkkaturvalain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä.

Silloin, kun palkkaturvaviranomainen tarvitsee tilitoimistolta suuria määriä tietoa tai palkkaturvan hakijan saatavien selvittämistä, voi tilitoimistolta edellytettävä työmäärä olla suurikin. Tällöin olisi kohtuutonta, että tilitoimisto ei saisi korvausta tekemästään työstä. Tästä syystä palkkaturvalakiin ehdotetaan otettavaksi säännös, joka velvoittaisi työnantajan nykyisen tai entisen tilitoimiston antamaan palkkaturvaviranomaisen tarvitsemat tiedot, mutta joka samalla oikeuttaisi perimään valtiolta kohtuullisen korvauksen tekemästään työstä.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

Yksipuoliset tuomiot ja sovinnot

Valmistelussa on arvioitu eri vaihtoehtoja siitä, miten palkkaturvassa tulisi käsitellä yksipuolisiin tuomioihin ja tuomioistuimen vahvistamiin sovintoihin perustuvia palkkaturvavaatimuksia. Asian arvioiminen on relevanttia, koska yksipuolinen tuomio tai tuomioistuimen vahvistama sovinto eivät sellaisenaan ole osoitus palkkaturvan hakijan saatavien perusteista tai määristä. Palkkaturvalaki kuitenkin edellyttää, että palkkaturvana maksettavien saatavien todenperäisyydestä voidaan varmistua.

Yhtenä vaihtoehtona on pohdittu, että epäselvät yksipuoliseen tuomioon perustuvat vaatimukset hylättäisiin lähtökohtaisesti selvittämättöminä. Tämä toimintalinja olisi kuitenkin työntekijän kannalta kohtuuton, koska hän ei voi vaikuttaa siihen, onko työnantaja oikeusprosessissa pas-

siivinen vai ei ja toisaalta työntekijän saatavat voivat olla täysin perusteltuja. Toisena vaihtoehtona on arvioitu sitä, että yksipuolinen tuomio tai sovinto hyväksyttäisiin suoraan palkkaturvapäätöksen perusteeksi. Tämän vaihtoehdon heikkoutena on, että tällaisessa toimintamallissa maksettaisiin erittäin todennäköisesti myös perusteettomia ja ylimitoitettuja saatavia palkkaturvana. Tilannetta, jossa yhteiskunta turvaisi sellaisiakin saatavia, joihin liittyy merkittäviä epäselvyyksiä, ei voida pitää hyväksyttävänä. Tämä toimintatapa olisi myös työnantajan ja mahdollisen muun maksuvelvollisen näkökulmasta kohtuuton, sillä työnantaja ja muu maksuvelvollinen joutuu vastuuseen palkkaturvana maksetusta summasta, joka voidaan periä suoraan ulosottoteitse. Olisi myös mahdollista, että passiivisia työnantajia vastaan ajettaisiin kanteita perusteettomien saatavien vahvistamiseksi yksipuolisella tuomiolla väärinkäytöstarkoituksessa.

Kolmantena vaihtoehtona on pohdittu sitä, ettei lakiin ehdoteta yksipuolisia tuomioita ja sovintoja koskevaa erityistä sääntelyä. Tämä vaihtoehto ei kuitenkaan ole perusteltu ottaen huomioon epäselvä oikeustila. Myös työsuhteen molempien osapuolten oikeusturvan kannalta on oleellista, että viranomaisen päätöksenteko on mahdollisimman läpinäkyvää ja täsmällisten pykälien nojalla perusteltua.

Vakava työperäinen hyväksikäyttö

Valmistelussa arvioitiin hallituksen edellä mainitun 11.2.2022 tekemän päätöksen perusteella myös vaihtoehtoa, jossa olisi säädetty mahdollisuus hakea palkkaturvaa vasta vakavaa työperäistä hyväksikäyttöä koskeneen rikosprosessin jälkeen. Hallituksen päätöksen mukaan palkkaturvakiin olisi valmisteltava muutos palkkaturvän ulottamiseksi työntekijän palkkasääntelytilanteessa, jossa työnantaja todetaan maksukyvyttömäksi vasta saatavaa koskevan oikeusprosessin aikana ja kolmen kuukauden määräaika saatavien hakemiseksi on jo umpeutunut. Vaihtoehto ei ole perusteltu, koska rikosprosessien pitkäkestoisuuden vuoksi työntekijän palkkasääntelyt ehditvät usein vanhentua siviilioikeudellisesti, jolloin niitä ei enää voitaisi maksaa palkkaturvana.

Muutoksenhaku

Esitystä valmisteltaessa arvioitiin mahdollisuutta kehittää palkkaturvän muutoksenhakujärjestelmää. Esillä olivat mahdollisuudet siirtää palkkaturvapäätöksiin liittyvä muutoksenhaku kokonaisuudessaan joko hallinto-oikeuteen tai sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakuntaan, koska palkkaturvapäätöksissä on kysymys hallintopäätöksistä. Palkkaturvapäätöksissä ratkaistavat asiakysymykset ovat kuitenkin vahvasti siviilioikeudellisia, minkä vuoksi erityisesti työmarkkinakeskusjärjestöt vastustivat muutosta. Lisäksi esillä oli myös toteuttamisvaihtoehto, jossa sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautaan olisi siirretty ne päätökset, joissa muutosta haetaan nykyisin nostamalla vahvistuskanne valtiota vastaan. Kysymys olisi ollut päätöksistä, joissa saatava evätään selvittämättömänä tai perusteettomana. Tästä vaihtoehdosta luovuttiin, koska eräiden siviilioikeudellisten kysymysten ratkaisemista hallinto-oikeudenkäynnissä pidettiin haastavana.

Osa niistä käytännön ongelmista, joita muutoksenhakuun on liittynyt, ratkaistaan uudella ehdotetulla palkkaturvälain 4 a §:llä ja siihen liittyvällä muutoksenhaulla. Jatkossa yksipuoliseen tuomioon tai tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon perustuvan saatavan osalta arvioidaan, saadaanko saatava selvitettyä muun selvityksen perusteella. Jos tällainen saatava hylätään sen vuoksi, ettei sitä ole saatu selvitettyksi tai sitä pidetään perusteettomana, päätökseen saisi hakea muutosta sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnasta. Voimassa olevan lain mukaan päätökseen, jolla saatava hylätään selvittämättömänä tai perusteettomana, haetaan muutosta nostamalla vahvistuskanne valtiota vastaan.

6 Lausuntopalautte

[täydennetään lausuntokierroksen jälkeen]

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Palkkaturvalaki

4 a §. *Yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon perustuva saatava.* Lakiin lisättäisiin uusi 4 a §, jolla selkeytettäisiin oikeustilaa sen suhteen, mikä merkitys yksipuoliselle tuomiolle tai sovintosopimukselle olisi annettava palkkaturva-asiaa käsiteltäessä.

Palkkaturvan piiriin kuuluvat lain 4 §:n 1 momentin mukaan työntekijän työsuhteesta johtuvat saatavat, joiden perusteen ja määrän palkkaturvaviranomainen on saanut selvitettyä. Palkkaturvaviranomaisen on hallintolain 31 §:n mukaisesti huolehdittava asian riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä hankkimalla asian ratkaisemiseksi tarpeelliset tiedot sekä selvitykset.

Palkkaturvana haettu saatava voi perustua yksipuoliseen tuomioon. Kysymys on yleensä siitä, että työntekijä on nostanut työnantajaansa vastaan kanteen, johon työnantaja ei ole vastannut. Yksipuolinen tuomio voi olla seurausta myös oikeudenkäyntimenettelyn myöhemmässä vaiheessa tapahtuneesta työnantajan passivoitumisesta.

Yksipuolisella tuomiolla tarkoitetaan tuomioistuimen pääasiassa antamaa ratkaisua, joka perustuu vastapuolen passiivisuuteen eikä asian aineelliseen tutkintaan. Kantajan eduksi annetulla yksipuolisella tuomiolla kanne hyväksytään kantajan esittämien vaatimusten mukaisesti. Vastaajan hyväksi annetulla yksipuolisella tuomiolla kanne hylätään.

Yksipuolinen tuomio ei välttämättä ole osoitus siitä, että työntekijällä olisi todellisuudessa ollut työlainsäädäntöön, työehtosopimukseen tai työ sopimukseen perustuva saatava työnantajaltaan. Saatavaa ei olisi ehkä tuomittu maksettavaksi sellaisenaan, jos työnantaja olisi vastustanut kantetta ja asia olisi aineellisesti tutkittu oikeudenkäyntimenettelyssä. Tästä syystä yksipuolista tuomiota ei voida yksinomaan pitää osoituksena sellaisen saatavan olemassaolosta, joka olisi palkkaturvajärjestelmän puitteissa turvattava. Toisaalta palkkaturvaa ei ole syytä rajoittaa pelkästään sillä perusteella, että palkkaturvana haetut saatavat perustuvat yksipuoliseen tuomioon tai tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon, jos saatavien peruste ja määrä ovat selviä.

Vastaava kysymyksenasettelu liittyy työnantajan ja työntekijän väliseen sovintosopimukseen, joka on tehty työoikeudellisen riitakysymyksen ratkaisemiseksi. Sovintosopimus on voitu tehdä ennen oikeudenkäyntimenettelyä tai sen aikana. Sinänsä sovintosopimusten tekemistä voidaan pitää kannatettavana jo pelkästään prosessiekonomisista syistä. Työnantajan sovintosopimuksella hyväksymien saatavien perustetta ja määrää ei voida kuitenkaan pitää selvinä pelkästään sen seikan vuoksi, että työnantaja on hyväksynyt saatavat sopimuksella. Työnantaja on voinut hyväksyä perusteettomiakin saatavia esimerkiksi välttyäkseen oikeudenkäynniltä. Pyrkimykseen välttää oikeudenkäynti on voinut johtaa työnantajan heikko taloudellinen tilanne. Toisaalta työntekijän vaatimusten hyväksymistä sopimuksella on voinut puoltaa myös se, että työnantaja on mieltänyt työntekijän hakevan saatavia palkkaturvana, eikä sovintosopimuksen hyväksymisellä ole maksukyvyttömälle työnantajalle sanottavaa merkitystä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin siitä, että yksipuoliseen tuomioon tai tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon perustuva saatava maksetaan palkkaturvana, jos palkkaturvaviranomainen on muun selvityksen perusteella voinut varmistua saatavan perusteesta ja määrästä. Yksipuoli-

seen tuomioon tai tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon perustuvien saatavien osalta palkkaturvan maksaminen edellyttää lisäksi, kuten kaikissa muissakin tapauksissa, että muutkin palkkaturvan maksamisen edellytykset täyttyvät.

Yksipuolista tuomiota tai sovintosopimusta ei siten pidettäisi yksinomaisten osoituksena saatavan perusteen ja määrän selvydestä. Palkkaturvaviranomainen pyrkisi kuitenkin hallintolain 31 §:n mukaisesti hankkimaan tarpeellisen selvityksen asiassa ja arvioimaan, voidaanko saatavaa sen perusteella pitää aineellisoikeudellisesti oikeana. Muuna selvityksenä voi tulla kysymykseen esimerkiksi oikeudenkäyntimenettelyn aikana esitetty aineisto taikka asianosaisilta tai muilta tahoilta palkkaturvamenettelyssä saadut selvitykset.

Palkkaturvaviranomainen kykenee yleensä helpommin selvittämään tavanomaiset työntekoon liittyvät palkkasaatavat kuin korvaus- ja hyvitysluonteiset saatavat. Tavanomaisten palkkasaatavien tueksi on yleensä saatavissa kirjallisia selvityksiä, kuten otteita työaika- ja vuosilomakirjanpidosta taikka palkkalaskelmia. Korvausten ja hyvitysten osalta palkkaturvaviranomaisen olisi saatava riittävä selvitys työnantajan laiminlyönnistä tai lainvastaisesta menettelystä. Riittävänä selvityksenä ei voitaisi pitää vielä työntekijän yksipuolista kuvausta tapahtumien kuluista. Jos kuitenkin muu saatavilla oleva selvitys tukee työntekijän kertomusta riittävällä tavalla, korvaus- ja hyvityssaatavakin voidaan maksaa palkkaturvana. Palkkaturvaviranomaisen on pyrittävä hankkimaan haastehakemuksen lisäksi muutakin selvitystä asiasta. Tällaista selvitystä voi olla esimerkiksi tulorekisteristä tai kuulemisilla saatavissa olevat tiedot.

Pykälän 2 momentin mukaan sovintoon perustuvien saatavien maksaminen palkkaturvana edellyttäisi lisäksi, että palkkaturvaviranomainen saa selvityksen siitä, mihin työsuhteesta johtuviin saataviin sovinto perustuu. Vaikka työntekijä olisi alkujaan vaatinut työnantajaltaan yksittäisiä työsuhteesta johtuvia saatavia, sovintosopimus saatetaan tehdä kokonaismääräisenä siten, ettei sopimuksesta ilmene, mistä saatavista se muodostuu. Tämä on palkkaturvaviranomaisen kannalta ongelmallista, koska sen on varmistauduttava kunkin saatavan osalta, täytyvätkö palkkaturvan maksamisen saatavakohtaiset edellytykset. Palkkaturvaviranomaisen on muun muassa selvitettävä, milloin saatava on eräännytynyt ja onko saatavan peruste ollut asianmukainen.

Lainkohta olisi merkityksellinen vain niissä tilanteissa, joissa työsuhteesta johtuvia saatavia ei yksilöidä sovintosopimuksessa.

Palkkaturvapäätökseen, jolla palkkaturvahakemus on hylätty kokonaan tai osittain 4 a §:n perusteella, olisi mahdollista hakea muutosta valittamalla sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakuntaan.

5 a §. *Vakava työperäinen hyväksikäyttö.* Lakiin lisättäisiin uusi pykälä, jossa säädetään työntekijän oikeudesta saada poikkeavan hakuajan puitteissa palkkaturvaa silloin, kun hänen saatavansa perustuvat vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön, jonka seurauksena työntekijälle on maksettu huomattavan alhaista palkkaa. Tarkoituksena on turvata työntekijän saatavat, jotka ovat aiheutuneet työnantajan pyrkimyksestä saada itselleen taloudellista hyötyä tilanteessa, jossa työntekijä on ahdingossa tai työnantajasta riippuvaisessa alisteisessa tai turvattomassa asemassa.

Palkkaturvalain 5 §:n mukaan palkkaturvana voidaan maksaa työntekijän työsuhteesta johtuvia saatavia, joita on haettu palkkaturvana kolmen kuukauden kuluessa saatavan erääntymisestä. Palkkaturvalaissa ei ole säädetty erilaisten työsuhteesta johtuvien erääntymisajankohdista, vaan saatavien erääntyminen perustuu työläinsäädäntöön, kuten työsuomalakiin (55/2001), vuosilomalakiin (162/2005) ja työaikalakiin (872/2019) sekä työehtosopimuksiin. Palkkaturvan hakuajan kulumisen katkaisee määräajassa jätetty hakemus.

Palkkaturvalain 5 §:ssä säädetään lisäksi, että lakiin tai sopimukseen perustuvaa vahingonkorvausta tai hyvitystä, jolla ei ole erityistä eräpäivää, on haettava palkkaturvana kolmen kuukauden kuluessa tuomion lainvoimaiseksi tulosta tai vakiintunutta työmarkkinakäytäntöä noudattaen solmitun sopimuksen tekemisestä. Tyypillisimmin korvaukset ja hyvitykset ovat tuomioistuimen tuomitsemia työsopimuslain 12 luvun 1 ja 2 §:ssä säädettyjä vahingonkorvauksia tai naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), yhteistoimintalain (1333/2021), tai yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaisia hyvityksiä.

Ehdotettavan pykälän mukaan niissä tilanteissa, joissa on kysymys vakavasta työperäisestä hyväksikäytöstä, palkkaturvaa ei edellytetäisi haettavan 5 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaisesti, eli kolmen kuukauden kuluessa kunkin saatavan eräpäivästä lukien, vaan hakuaika olisi pidempi. Palkkaturvana voitaisiin hakea vakavan työperäisen hyväksikäytön uhrin niitä saatavia, jotka olisivat erääntyneet maksettaviksi kuuden kuukauden sisällä ennen työsuhteen päättymistä. Palkkaturvahakemus olisi jätettävä kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Ehdotetun pykälän soveltaminen ei edellyttäisi, että työperäistä hyväksikäyttöä käsiteltäisiin rikosprosessissa. Rikosprosessien pitkäkestoisuuden vuoksi työntekijöiden saatavat ehtivät useissa tapauksissa vanhentua siviilioikeudellisesti työnantajaan nähden, jolloin ne eivät enää voi tulla palkkaturvana maksettaviksi. Lisäksi pitkien esitutkinta-aikojen vuoksi syyteoikeus saattaa vanhentua, jolloin työntekijän hyväksikäyttöä koskeva asia ei edes etene tuomioistuimeen saakka. Jotta työvoiman hyväksikäytön uhrin eivät kuitenkaan jäisi kokonaan ilman turvaa, palkkaturvalakiin ehdotetaan kuvattua muutosta vakavan työperäisen hyväksikäytön uhrina olleen työntekijän aseman parantamiseksi.

Ehdotetun uudistuksen tarkoituksena ei ole muuttaa tavanomaisiin työsuheriitoihin liittyvien saatavien palkkaturvan hakuaikaa. Uudistuksen tarkoituksena on pidentää palkkaturvan hakuaikaa vakavan työperäisen hyväksikäytön uhrien osalta, joille on maksettu huomattavaa alipalkkaa. Lisäksi edellytetään, että työntekijä on merkittävän epäedullisessa asemassa suhteessa työnantajaan, mikä ilmenisi työntekijän ahdinkona tai työnantajasta riippuvaisena alisteisena asemana tai työntekijän muutoin turvattomana tilana. Kuvatulla työnantajan menettelyllä tarkoitetaan joko huomattavan epäeettistä tai jopa rikollista toimintaa.

Jotta palkkaturvajärjestelmä ei kannustaisi työnantajia käyttämään hyväkseen huomattavan alipalkattua työvoimaa, pykälän nojalla maksettava palkkaturva rajattaisiin työsuhteen päättymistä edeltävän kuuden kuukauden sisällä erääntyneiden saatavien maksamiseen. Rajausta puoltavat ensinnäkin vanhojen saatavien selvittelyvaikeudet ja toisaalta se, että työnantaja ei voi pitää huomattavan alipalkkauksen kohteena olevaa työvoimaa jopa vuosia palveluksessaan olettaen, että palkkasaatavat maksettaisiin pitkältikin ajalta palkkaturvana. Myöskään työntekijät eivät siten voisi luottaa siihen, että palkkaturvana maksettaisiin työsuhdessaatavia jopa vuosien ajalta.

Vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvien alipalkkojen maksamista palkkaturvana rajoitettaisiin myös siten, että hyväksikäytetty työntekijä voisi saada hyväkseen ehdotetun pykälän mukaisen määräajan pidennyksen vain kerran. Rajaus ei estäisi hakemasta palkkaturvaa säädetyn määräajan puitteissa useammalla eri hakemuksella. Toisaalta voidaan myös odottaa, että vakavan työperäisen hyväksikäytön uhri tulee ensimmäisen hyväksikäyttökerran jälkeen tietoisesti oikeuksistaan eikä enää toistamiseen joutuisi turvautumaan hakuaikaa koskevaan poikkeukseen. Rajoitus ei kuitenkaan estäisi saamasta palkkaturvaa 5 §:ssä säädetyn hakuaajan puitteissa uudelle työnantajalle tehdyn työn perusteella.

Suomessa ei määritellä lainsäädännössä minimipalkkaa. Yleensä palkka määräytyy sovellettavan normaali- tai yleissitovan työehtosopimuksen perusteella. Jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi mikään työehtosopimus eikä työopimuksessa ole sovittu vastikkeesta, on työntekijälle kuitenkin maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

Ehdotetussa 5 a §:ssä huomattavalla alipalkalla tarkoitetaan sellaista palkkaa, joka alittaa selvästi työehtosopimuksessa säädetyn tason tai sääntelemättömässä tilanteessa tavanomaisen ja kohtuullisen palkan määrän. Alipalkkauksen tulee olla niin ilmeinen, että se on objektiivisesti arvioiden epäilyksettä todettavissa. Lainsäädännöllä ei ole mahdollista määrittää alipalkkaukselle euro- tai prosentimääräistä rajaa, koska arviointi on tapauskohtaista. Arvioinnissa otettai- siin huomioon palkan osat ja lisät sekä muut työsuhdessaatavat.

Työntekijään liittyvällä ahdingolla tarkoitettaisiin sekä taloudellista ahdinkoa että muuta ahdin- koa. Suomalainen oikeuskäytäntö osoittaa, että tyypillisesti vakavat alipalkkaustilanteet liitty- vät ulkomaalaisiin työntekijöihin, jotka ovat tulleet Suomeen töihin, mutta joutuvatkin epäasi- allisen kohtelun kohteeksi. Heidän asemaansa yleensä heikentää myös tietämättömyys työsken- telymaan lainsäädännöstä ja kielitaidottomuus.

Työntekijän taloudellinen ahdinko voi ilmetä siten, että työntekijä ei saa lainkaan palkkaa tai että se on huomattavan pieni. Lisäksi on mahdollista, että työntekijä joutuu palauttamaan työn- antajalleen osan palkastaan tai maksamaan rekrytoinnista palkkion. On mahdollista, että työstä ansaitut tulot joudutaan käyttämään työnantajan perimiin ylisuuriin elinkustannuksiin. Työnte- kijä on voinut joutua lainaamaan työnantajaltaan rahaa päästäkseen Suomeen töihin ja velkaa lyhennetään palkan kuittausta koskevien säännösten vastaisesti. Tyypillistä tällaisissa tilanteissa on, että mitään lisiä tai lomapalkkoja ei makseta. Työntekijä voi joutua työnantajaansa nähden sellaiseen velkakierteeseen, ettei hän pysty taloudellisista syistä hankkimaan itselleen kelvol- lista asuntoa, vaatetusta, riittävää ravintoa tai palaamaan kotimaahansa.

Työntekijän ahdinko voi olla myös fyysisistä ja hänen tilansa voi olla turvaton. Hän tai hänen omaisensa voivat joutua väkivallan tai sillä uhkaamisen kohteeksi. Työntekijöitä voidaan pai- nostaa muillakin tavoin ja pelotella erinäisillä taloudellisilla sanktioilla tai sakkoseuraamuksilla. Työntekijälle ei välttämättä järjestetä asianmukaista työhönopastusta. Työntekijällä voidaan teettää ylipitkiä päiviä ilman asianmukaisia vapaapäiviä ja lomia. Työnantajan vastuulla ole- vat työolosuhteet ja hänen tarjoamansa asumisolosuhteet voivat olla puutteelliset tai jopa vaa- ralliset. Työntekijän liikkumisvapautta ja oikeutta kanssakäymiseen muiden henkilöiden kanssa voidaan rajoittaa, ja äärimmäisissä tapauksissa työnantaja voi ottaa haltuunsa työntekijän hen- kilöasiakirjat ja tilinkäyttöoikeudet.

Edellä esitettyjen seikkojen vallitessa työntekijä voi olla työnsä ulkopuolellakin täysin riippu- vaisessa tai alisteisessa asemassa työnantajaansa nähden. Käytännössä se, että työntekijä on edellä selostetun kaltaisessa asemassa, saattaa estää hyväksikäytettyä työntekijää hakemasta palkkaturvaa työsuhteen kestäessä. Tästä syystä ehdotetaan poikkeusta palkkaturvan hakuai- kaan.

22 §. Kanne valtiota vastaan. Pykälässä säädetään valtiota vastaan nostettavasta kanteesta. Kanne valtiota vastaan on muutoksenhakukeinona päätökseen, jolla palkkaturvahakemus on hy- lätty selvittämättömänä tai perusteettomana tilanteessa, jossa työnantaja ei ole kiistänyt saata- vaa. Palkkaturvalain 4 §:ssä edellytetään, että saatavien peruste ja määrä on saatu selvitettyä, jotta ne voidaan maksaa palkkaturvana.

Pykälää ehdotetaan uuden 4 a §:n vuoksi muutettavaksi siten, että se koskisi ainoastaan 4 §:n nojalla selvittämättömänä tai perusteettomana hylättyjä saatavia. Sen sijaan uuteen 4 a §:ään

perustuvan palkkaturvaviranomaisen harkintavallan perusteella perusteettomina tai selvittämättöminä hylättyjen, yksipuolisiin tuomioihin tai tuomioistuimen vahvistamiin sovintoihin perustuvien saatavien osalta palkkaturvapäätökseen haettaisiin muutosta 26 §:n mukaisesti hallintovalituksella.

28 §. *Asianosaisen myötävaikutus- ja tietojenantovelvollisuus.* Voimassa olevassa pykälässä säädetään tiedonsaannista ja virka-avusta. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (jäljempänä *ELY-keskus*) tiedonsaantioikeuksia koskevat säännökset ehdotetaan otettaviksi muutettuina uuteen 28 c §:ään. Virka-apua koskeva säännös ehdotetaan otettavaksi uuteen 28 b §:ään.

Pykälässä säädettäisiin siitä, että palkkaturva-asian asianosaisella olisi yleinen velvollisuus myötävaikuttaa palkkaturva-asian selvittämisessä ja antaa lain täytäntöönpanoa varten tarpeelliset tiedot palkkaturvaviranomaiselle. Pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan pykälän uutta sisältöä.

Myötävaikutus- ja tietojenantovelvollisuus koskisi hakijaa, työnantajaa, sekä muuta tahoa, joka voi olla vastuussa palkkasaatavien maksamisesta. Siten velvollisuus koskisi myös avoimen yhtiön yhtiömiestä tai kommandiittiyhtiön vastuunalaista yhtiömiestä ja eräissä tilanteissa liikkeen luovutuksen luovutuksensaajaa.

Myötävaikutusvelvoite tarkoittaisi aktiivista velvoitetta edesauttaa palkkaturva-asian selvittämistä. Erityisesti tämä koskisi työnantajaa, jolla on parhaat edellytykset antaa selvitystä siitä, mitä palkkasaatavia työntekijöillä on.

28 a §. *Tietojenantovelvollisuus oikeushenkilön puolesta.* Palkkaturvaviranomaisen tulee huolehtia palkkaturva-asian riittävästä selvittämisestä. Työnantajalla ja tämän edustajalla on parhaat edellytykset antaa selvitystä työsuhdesaatavien oikeellisuudesta.

Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, ketkä luonnolliset henkilöt olisivat oikeushenkilön puolesta velvollisia antamaan tietoja palkkaturvaviranomaiselle. Samalla pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan pykälän muuttunutta sisältöä. Voimassa olevan lain säännös tietojen luovuttamisesta Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asiaa hoitavalle viranomaiselle tai yhteisölle ehdotetaan siirrettäväksi uuteen 28 d §:ään.

Käytännössä osa työnantajista ei vastaa niille tehtyihin lausuntopyyntöihin tai muihin tiedusteluihin. Pääsääntöisesti työnantajat ovat oikeushenkilöitä. Työnantajayhtiö on voinut lopettaa toimintansa, eivätkä työnantajien edustajat välttämättä halua avustaa asioiden selvittämisessä.

Jos työnantaja-asemassa toimiva oikeushenkilö on passiivinen, palkkaturvaviranomaisella on hyvin vähän keinoja saada tietoa työnantajalta. Tästä syystä palkkaturvaviranomaisen mahdollisuuksia saada tietoa laajennettaisiin siten, että toissijaisesti työnantajan edustajana toimivilla luonnollisilla henkilöillä olisi henkilökohtaisesti velvollisuus toimittaa palkkaturvaviranomaiselle sen tarvitsemat tiedot.

Säännös vastaisi pääperiaatteiltaan ulosottokaaren (705/2007) 3 luvun 54 §:ää, jossa säädetään siitä, ketkä ovat velvollisia yhteisön puolesta antamaan tietoa ulosottomiehelle. Siten ulosottoviranomaista koskeva tulkintakäytäntö mainitun säännöksen tulkinnassa olisi monin osin sovellettavissa palkkaturvassa.

Ensinnäkin tietojenantovelvollisuus koskisi sitä, joka toimii hallituksen tai sitä vastaavan toimielimen jäsenenä taikka on toimitusjohtaja tai sitä vastaavassa asemassa. Hallitusta vastaavalla toimielimellä tarkoitettaisiin esimerkiksi johtokuntaa. Tietojenantovelvollisuuden kannalta ei

ole merkitystä, perustuuko toimielimen toiminta lakiin, yhtiösopimukseen, yhtiöjärjestykseen tai yhteisön säännöissä olevaan määräykseen.

Toiseksi tietojenantovelvollisuus koskisi sitä, joka on henkilökohtaisesti vastuussa yhteisön velvoitteista. Tällainen henkilö on esimerkiksi avoimen yhtiön yhtiömies, kommandiittiyhtiön vastuunalainen yhtiömies ja rekisteröimättömän yhdistyksen puolesta toiminut henkilö.

Myös toiminimen kirjoittajat olisivat tietojenantovelvollisia (3 kohta). Osakeyhtiössä oikeus kirjoittaa toiminimi on niillä tahoilla, joilla on oikeus edustaa osakeyhtiötä. Oikeudesta edustaa yhtiötä säädetään osakeyhtiölain (624/2006) 6 luvun 25 ja 26 §:ssä. Vastaavasti osuuskunnan osalta osuuskuntalain (421/2013) 6 luvun 26 ja 27 §:ssä säädetään edustamisoikeudesta, johon kuuluu samalla edustajan oikeus kirjoittaa osuuskunnan toiminimi. Avoimesta yhtiöstä ja kommandiittiyhtiöstä annetun lain (389/1998) 3 luvun 1 §:n mukaan jokaisella yhtiömiehellä on edustamis- ja nimenkirjoitusoikeus. Yhtiömiehet ovat tietojenantovelvollisia tosin jo silläkin perusteella, että he ovat henkilökohtaisessa vastuussa yhteisön velvoitteista. Kommandiittiyhtiössä äänettömällä yhtiömiehellä ei asemansa puolesta ole nimenkirjoitusoikeutta. Äänetön yhtiömieskin on tietojenantovelvollinen, jos hänet on erikseen valtuutettu kirjoittamaan yhtiön toiminimi. Toiminimen kirjoitusoikeus voi lisäksi perustua nimenomaiseen prokuraan, joka on rekisteröity kaupparekisteriin. Yhteisprokuristit ovat jokainen erikseenkin tietojenantovelvollisia.

Tietojenantovelvollisuus koskisi myös yhteisön puolesta tosiasiallisesti toimivia. Tietoja olisi velvollinen antamaan se, joka olosuhteista päätellen tosiasiallisesti johtaa yhteisön tai säätiön toimintaa taikka hoitaa sen hallintoa tai omaisuutta (4 kohta). Tällä tarkoitettaisiin erilaisia välikäsijärjestelyjä, joissa yhteisön ulkopuolinen henkilö käyttää muutoin yhteisön toimielimelle kuuluvaa operatiivista valtaa. Erityisesti tällaisia järjestelyjä saattaa esiintyä niin sanotuissa yhden yhtiöissä tai "perheosakeyhtiöissä". Ulkoisena osoituksena saattaa olla esimerkiksi se, että henkilöllä on yhtiön omaisuutta, kuten luottokortti hallussaan tai tosiasiallisessa määräysvallassa.

Pykälän 2 momentin mukaan tietojenantovelvollinen olisi myös henkilö, joka on ollut tietojen pyytämistä edeltäneen vuoden aikana edellä mainitussa asemassa eli on ollut esimerkiksi hallituksen jäsenenä, varajäsenenä, toimitusjohtajana taikka henkilökohtaisessa vastuussa tai oikeutettu toiminimen kirjoittamiseen taikka on johtanut toimintaa tosiasiallisesti. Yhtiön hallituksesta useita vuosia aikaisemmin eronneelta voidaan pyytää tuoreitakin tietoja, jos hän tosiasiallisesti johtaa yhtiötä tai hoitaa sen omaisuutta.

Pykälän 3 momentin tarkoituksena olisi varmistaa tietojen saaminen, vaikka edellä mainittuja tietojenantovelvollisia ei olisi yhtiössä. Säännöksen mukaan tällöin tietojenantovelvollinen olisi henkilö, joka viimeksi on ollut vastaavassa asemassa. Työnantajana saattaa olla esimerkiksi "hylätty" yhtiö. Harvinaista ei ole, että maksukyvyttömyyden uhatessa yhtiö luovutetaan yhtiöiden tyhjentämiseen erikoistuneille henkilöille. Tällöin yhtiön johdossa viimeksi toimineet ovat tietojenantovelvollisia siitä riippumatta, kuinka pitkä aika toiminnasta on kulunut.

28 b §. Uhkasakko ja virka-apu. Jos työnantaja tai tämän edustaja ei täytä tiedonantovelvoitteitaan, palkkaturvaviranomaisella ei nykyisin ole juuri keinoja vaikuttaa asiaan. Tiedonantovelvoitteen laiminlyönti heikentää merkittävästi palkkaturvaviranomaisen mahdollisuuksia saada palkkaturva-asia selvitetynsi. Nykytilaa ei voida pitää tyydyttävänä siihen nähden, että maksamattomat palkat voivat muodostaa yöntekijälle merkittäviä toimeentulo-ongelmia.

Esityksessä ehdotetaan, että palkkaturvaviranomaisella olisi oikeus käyttää uhkasakkoa tiedonantovelvollisuuden tehosteena. Uhkasakko asetettaisiin noudattaen mitä uhkasakkolaissa (1113/1990) säädetään.

Uhkasakko voitaisiin kohdistaa joko työnantajaan tai edellä 28 a §:ssä määriteltyihin työnantajan edustajiin. Uhkasakkolain 7 §:stä johtuu, että uhkasakko voidaan kohdistaa vain sellaiseen henkilöön, jolla on oikeudellinen ja tosiasiallinen mahdollisuus noudattaa velvoitetta.

Uhkasakkomahdollisuus koskisi vain laissa erikseen määriteltyjä tietoja tai aineistoja. Uhkasakkolain 6 §:ssä säädetyllä tavalla uhkasakkoa koskevasta asettamispäätöksestä olisi käytävä selvästi ilmi, mihin asianosainen on velvoitettu ja milloin, mihin mennessä tai mistä lähtien velvoitetta on noudatettava. Määrääjän pituutta harkittaessa on otettava huomioon päävelvoitteen laatu ja laajuus, velvoitetun mahdollisuus noudattaa sitä sekä muut asiaan vaikuttavat seikat.

Uhkasakolla voitaisiin tehostaa ensinnäkin palkkaturvaviranomaisen vaatimusta luovuttaa jäljennökset työsuhdetta koskevista asiakirjoista, työaikakirjanpidosta ja vuosilomakirjanpidosta, jos ne ovat tarpeen palkkaturva-asian selvittämiseksi (kohta 1).

Joskus palkkaturvaviranomaiselle voi syntyä tarve saada työnantajayrityksen maksuliikenteestä tarkemmin tietoa esimerkiksi maksettujen ennakoiden tai muiden työntekijöille tehtyjen suoritusten selvittämiseksi. Tästä syystä työnantajan tai sen edustajan olisi sakon uhalla luovutettava kirjanpitoakirjat, tositteet ja muu kirjanpitoaineisto sekä muut liike- tai ammattitoimintaan liittyvät asiakirjat ja tallenteet, jos ne ovat välttämättömiä palkkaturva-asian selvittämiseksi (kohta 2). Asiakirjat voivat olla tarpeen myös sen selvittämiseksi, kuka on ollut työnantajan asemassa.

Joissakin poikkeuksellisissa tilanteissa palkkaturvaviranomainen voi tarvita tietoa yrityksen liiketoimista tai yritysten välisistä suhteista esimerkiksi oikean työnantajan tai liikkeen luovutuksen olemassaolon selvittämiseksi. Tästä syystä palkkaturvaviranomainen voisi määrätä, että työnantajan tai tämän edustajan olisi sakon uhalla luovutettava viranomaiselle yhteisön tai säätiön hallintoa ja sopimuksia koskevat asiakirjat (kohta 3). Koska kysymys olisi poikkeuksellisesta tietotarpeesta, uhkasakon asettaminen edellyttäisi, että tiedot tai aineisto olisivat välttämättömiä palkkaturva-asian selvittämiseksi.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin siitä, että uhkasakkomahdollisuus koskisi työnantajan tai tämän 28 a §:ssä säädetyin edustajan lisäksi sellaista asianosaista, jonka osalta on syntynyt tarve selvittää, onko tämä tullut vastuuseen palkkaturvana haetuista saatavista työsuhteen 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettuna luovutuksensaajana.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin voimassa olevan lain 28 §:n 1 momenttia vastaavasti, että poliisiviranomainen olisi velvollinen antamaan tarpeellista virka-apua tietojen hankkimiseksi.

28 c §. Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta. Voimassa olevan lain 28 §:n 2 momentissa säädetään ELY-keskuksen oikeudesta saada erältä viranomaisilta ja laitoksilta salassapidon estämättä lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot. Voimassa olevassa pykälässä ei kuitenkaan ole lueteltu kaikkia niitä viranomaisia, joilta palkkaturvaviranomaisen tulisi voida saada salassa pidettäviä tietoja palkkaturva-asioiden ratkaisemiseksi.

ELY-keskuksessa käsitellään jonkin verran palkkaturvahakemuksia, joissa henkilökohtainen avustaja hakee palkkasaataviansa avustettavalta henkilöltä eli työnantajaltaan. Vaikka työnantajana on vammaisen henkilö itse, on yleistä, että palkkojen maksu hoidetaan suoraan kunnasta. Näissä tilanteissa on välttämätöntä saada kunnalta palkkaturva-asian ratkaisemiseksi muun muassa palkkatietoja, selvitys työsuhteen sekä tiedot sairauslomista ja tehdyistä ylityksistä. Tästä syystä palkkaturvalaissa tulisi säätää ELY-keskuksen oikeudesta saada kunnilta palkkaturva-asian ratkaisemiseksi välttämättömiä työsuhteeseen liittyviä salassa pidettäviäkin tietoja.

Työvoiman liikkuvuuden myötä ELY-keskuksessa käsitellään enenevässä määrin palkkaturva-asioita, joissa joko hakija, työnantaja tai molemmat ovat ulkomaalaisia. Palkkaturvaviranomaisen tulee selvittää kolmansista maista tulleiden työntekijöiden työskentelyoikeus Suomessa silloin, kun he hakevat palkkaturvaa. Joskus on tarpeen selvittää, onko ulkomaalaisella työnantajalla yrittäjän oleskelulupa.

Lähtökohtana on, että ELY-keskus selvittää palkkaturvan hakijan työskentelyoikeuden häneltä itseltään. Aina tarvittavaa tietoa ei kuitenkaan saada hakijalta. Lisäksi työskentelyoikeuden epäamisestä tehtyihin valituksiin ja päätösten lainvoimaisuuden selvittelyyn saadaan harvoin riittävää selvitystä hakijalta itseltään, jolloin tietoja tulisi saada Maahanmuuttovirastolta. Myös niissä tilanteissa, joissa ulkomaalainen työntekijä on ollut ihmiskaupan uhri ja hänet on otettu ihmiskaupan auttamisjärjestelmän piiriin, maahanmuutosta vastaavilla ja sitä hoitavilla viranomaisilla voi olla tarpeellisia tietoja palkkaturvahakemuksen käsittelemiseksi. Edellä esitetyistä syistä palkkaturvalaissa tulisi säätää ELY-keskuksen oikeudesta saada Maahanmuuttovirastolta ja vastaanottokeskuksilta salassapidon estämättä lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot.

Pykälän 1 momentti vastaisi muilta osin voimassa olevan lain 28 §:n 2 momenttia

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin palkkaturvaviranomaisen oikeudesta saada salassapitosääntösten ja muiden tiedon luovuttamista koskevien rajoitusten estämättä yhteisen rakennus- ja telakkatyömaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävältä taholta tai muulta päätoteuttajalta palkkaturva-asian ratkaisemiseksi välttämättömät tiedot.

Harmaan talouden torjumiseksi sekä rakennustyömaille että telakoille on säädetty erilaisia henkilöstön tunnistamis- ja tiedonkeruuvälitteitä. Työturvallisuuslain (738/2002) 52 a §:n mukaan yhteistä rakennustyömaata johtavan tai valvovan rakennuttajan, pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan on huolehdittava siitä, että jokaisella siellä työskentelevällä on työmaalla liikkueessaan näkyvillä henkilön yksilöivä kuvallinen tunnistus. Tunnistuksesta on käytävä ilmi, onko työmaalla työskentelevä työsuhteessa oleva työntekijä vai itsenäinen työsuorittaja. Tunnistuksessa tulee olla näkyvissä veronumero ja työnantajan nimi. Lisäksi työturvallisuuslain 52 b §:n mukaan yhteisellä työmaalla on pidettävä ajantasaista luetteloa rakennustyömaalla työskentelevistä työntekijöistä ja itsenäisistä työsuorittajista. Luettelosta on käytävä ilmi muun muassa henkilön etu- ja sukunimi, syntymäaika ja veronumero, työmaalla työskentelyn alkamis- ja päätymispäivämäärä ja työntekijän työnantajan nimi ja Y-tunnus. Työturvallisuuslain 52 c §:n mukaan, mitä säädetään mainitun lain 52 a ja 52 b §:ssä yhteisistä rakennustyömaista, sovelletaan myös telakka-alueella.

Edellä esitetyn lisäksi yhteisen rakennustyömaan päätoteuttajalla, jolla tarkoitetaan pääurakoitsijaa, pääasiallista määräysvaltaa käyttävää työnantajaa tai sellaisen puuttuessa rakennuttajaa itseään, on tietojenantovelvollisuus Verohallinnolle. Verotusmenettelylain (1558/1995) 15 b §:n mukaan yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevien yritysten on annettava tiedot päätoteuttajalle ja päätoteuttajan on edelleen annettava kuukausittain Verohallinnolle tiedot työmaalla työskentelevistä työntekijöistä tunnistetietoineen, työsuhteiden laadusta, itsenäisistä työn suorittajista, työnantajista ja vuokratyön käyttäjäyrityksistä.

Rakennus- ja telakkatyömaille on tyypillistä pitkät urakkaketjut ja ulkomaisen työvoiman käyttö. Mainituilla työmaille esiintyy myös harmaata taloutta, jonka vähentämiseksi työmaiden päätoteuttajille on asetettu laaja velvollisuus kerätä yhteisellä työmaalla toimivista tiedoista, joista osa toimitetaan Verohallinnolle.

Palkkaturvaviranomainen kohtaa tilanteita, joissa yhteisellä rakennus- tai telakkatyömaalla urakkaketjussa toiminut työnantaja jättää palkkasaatavia maksamatta. Palkkaturvan hakijan työsuhteesta ja hänen saatavistaan on vaikeaa saada tietoja, jos kirjallista työsopimusta ei ole, työntekijä ei ole itse pitänyt tuntikirjanpitoa ja jos työnantaja on passiivinen. Palkkaturvanhakija ei välttämättä aina edes tiedä virallista työnantajaansa.

Voimassa olevassa palkkaturvalaissa ei ole säännöstä, joka oikeuttaisi palkkaturvaviranomaisen saamaan rakennus- tai telakkatyömaan päätoteuttajalta esimerkiksi työntekijää, työsuhdetta, työnantajaa, kulunvalvontaa tai urakkasopimuksia koskevia tietoja. Edellä esitetyistä syistä palkkaturvaviranomaiselle olisi välttämätöntä säätää oikeus saada pääasiallista määräysvaltaa käyttävältä tai muulta päätoteuttajalta palkkaturva-asian ratkaisemiseksi välttämättömät tiedot salassapitosäännösten ja muiden tiedon luovutusta koskevien rajoitusten estämättä.

On yleistä, että työnantaja ulkoistaa kirjanpidon ja palkkahallinnon ulkopuoliselle tilitoimistolle. Näissä tilanteissa tilitoimistolla on yleensä kattavat ja jopa työnantajaa tarkemmat tiedot palkkaturvan hakijan saatavista. Palkkaturvamenettelyssä onkin melko yleistä, että tilitoimisto lausuu palkkaturvahakemuksesta työnantajan puolesta.

Toisaalta niissä tilanteissa, joissa työnantaja jättäytyy palkkaturvamenettelyssä passiiviseksi, on palkkaturvaviranomaisella ja työntekijällä oikeastaan ainut vaihtoehto työsuhdesaatavien selvittämiseksi pyytää tietoja tilitoimistolta. Käytännössä palkkaturvaviranomainen saa lähes poikkeuksetta tilitoimistoilta pyytämänsä tiedot. Ei ole kuitenkaan asianmukaista, että laissa ei ole nimenomaisesti säädetty palkkaturvaviranomaisen oikeudesta saada salassapitosäännösten estämättä tilitoimistoilta palkkaturva-asian ratkaisemiseksi tarpeelliset tiedot.

Toisinaan palkkaturvaviranomainen joutuu pyytämään tilitoimistolta laajojakin tietokokonaisuuksia ja selvityksiä palkkaturvan hakijan saatavista. On kohtuutonta, että tilitoimisto joutuisi toimittamaan palkkaturvaviranomaisen pyytämät tiedot vastikkeetta. Tästä syystä tulisi säätää, että tilitoimistolla olisi oikeus saada kohtuullinen korvaus palkkaturvaviranomaisen tietopyynnöstä aiheutuvasta työstä.

Kun nykyisessä palkkaturvalaissa ja merimiesten palkkaturvalaissa ei ole lainkohtaa, joka oikeuttaisi saamaan tilitoimistoilta palkkaturva-asian ratkaisemisen kannalta välttämättömiä tietoja, on tiedonsaantioikeudesta tarpeen säätää lailla. Ehdotetun säännöksen mukaan palkkaturvaviranomaisella olisi oikeus saada tilitoimistoilta palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalaintäytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä.

Pykälän 3 momenttiin otettaisiin voimassa olevan lain 28 §:n 3 momentin säännös ELY-keskuksen oikeudesta hankkia tarpeellisia tietoja muun Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asioita hoitavalta viranomaiselta tai yhteisöltä.

28 d §. Tietojen luovuttaminen. Palkkaturvalaissa ei ole säännöstä ELY-keskuksen oikeudesta oma-aloitteisesti luovuttaa tietoja muille suomalaisille viranomaisille palkkaturvaprosessissa havaitsemistaan mahdollisista väärinkäytöksistä tai rikollisesta menettelystä. Oma-aloitteisesta tietojen luovuttamisesta on välttämätöntä säätää, jotta voitaisiin nykyistä paremmin puuttua harmaaseen talouteen ja erilaisiin talousrikoksiin. Kun palkkaturva-asioihin kuitenkin liittyy myös salassa pidettäviä tietoja, on tietojen luovuttamisesta säädettävä tarkkarajaisesti ja täsmällisesti.

Ehdotetussa pykälässä säädettäisiin ELY-keskuksen oikeudesta luovuttaa tietyissä tilanteissa palkkaturva-asioiden käsittelyn yhteydessä saatuja tietoja toisille viranomaisille. Ehdotettu

säännös perustuu tarpeeseen parantaa harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnan edellytyksiä viranomaisyhteistyön ja tietojen vaihdon avulla. Tavoitteen saavuttamista edellytetään valtioneuvoston periaatepäätöksessä kansallisesta harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnan strategiasta ja toimenpideohjelmasta 2020-2023. Strategian keskeisenä tavoitteena on muiden torjuntatoimenpiteiden ohella toteuttaa hallitusohjelmassa lueteltuja harmaan talouden torjuntaa edistäviä hankkeita. Toisaalta tietojen luovuttamisessa on huomioitava yksityisyyden suoja ja pyrittävä varmistamaan henkilön oikeusturva, jolloin oma-aloitteisessa tietojen luovuttamisessa korostuu viranomaisen harkintavalta.

Pykälä mahdollistaisi sellaisten tietojen luovuttamisen, jotka ovat välttämättömiä esitutkintaviranomaisille, syyttäjälle, rahanpesun selvittelykeskukselle, Verohallinnolle tai työsuojeluviranomaiselle pykälässä yksilöitäviä tehtäviä varten.

7.2 Merimiesten palkkaturvalaki

3 a §. *Yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon perustuva saatava.* Lakiin lisättäisiin uusi 3 a §. Pykälä olisi saman sisältöinen kuin palkkaturvalakiin ehdotettava uusi 4 a §.

20 §. *Kanne valtiota vastaan.* Pykälään tehtäisiin vastaava muutos kuin palkkaturvalain 22 §:ään.

26 §. *Asianosaisen myötävaikutus- ja tietojenantovelvollisuus.* Voimassa olevassa pykälässä säädetään tiedonsaannista ja virka-avusta. Pykälän otsikko ja sisältö ehdotetaan muutettavaksi vastaavalla tavalla kuin palkkaturvalain 28 §. Palkkaturvalakiin ehdotettua muutosta vastaavalla tavalla ELY-keskuksen tiedonsaantioikeuksia koskevat säännökset ehdotetaan otettaviksi muutettuina uuteen 26 c §:ään. Virka-apua koskeva säännös ehdotetaan otettavaksi uuteen 26 b §:ään.

26 a §. *Tietojenantovelvollisuus oikeushenkilön puolesta.* Pykälään ja sen otsikkoon tehtäisiin vastaavat muutokset kuin palkkaturvalain 28 a §:ään.

26 b §. *Uhkasakko ja virka-apu.* Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 26 b §. Pykälä vastaisi palkkaturvalakiin ehdotettua uutta 28 b §:ää.

26 c §. *Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta.* Uudessa pykälässä säädettäisiin ELY-keskuksen tiedonsaantioikeuksista viranomaisilta ja eräiltä muilta tahoilta. Pykälä vastaisi muutoin palkkaturvalakiin ehdotettua 28 c §:ää, mutta ELY-keskuksen tiedonsaantioikeutta ei ehdoteta laajennettavaksi koskemaan kuntia eikä päätoteuttajia.

26 d §. *Tietojen luovuttaminen.* Uusi pykälä vastaisi palkkaturvalakiin ehdotettua uutta 28 d §:ää.

8 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 1.1.2023.

9 Toimeenpano ja seuranta

Työ- ja elinkeinoministeriö tulee pyytämään Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselta seurantatietoja palkkaturvalain 4 a § ja 5 a §:n soveltamisesta kahden vuoden kuluttua lain voimaantulosta. Selvitystä tullaan käsittelemään palkkaturva-asiain neuvottelukunnassa.

10 Suhde muihin esityksiin

10.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä

10.2 Suhde talousarvioesitykseen

Esitys liittyy vuoden 2023 talousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

11 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

Esityksessä ehdotetaan laajennettavaksi palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantioikeuksia muilta kuin asianosaisilta. Lisäksi esityksessä ehdotetaan palkkaturvaviranomaiselle oikeutta luovuttaa oma-aloitteisesti tietoja erälle viranomaisille harmaan talouden ja talousrikosten estämiseksi. Tiedot sisältävät henkilötietoja ja voivat sisältää myös salassa pidettäviä tietoja.

Perustuslakivaliokunta on arvioinut viranomaisten tietojen saamista ja luovuttamista salassapitovelvollisuuden estämättä koskevaa sääntelyä perustuslain 10 §:n 1 momentissa säädetyn yksityiselämän ja henkilötietojen suojan kannalta ja kiinnittänyt huomiota muun muassa siihen, mihin ja ketä koskeviin tietoihin tiedonsaantioikeus ulottuu ja miten tiedonsaantioikeus sidotaan tietojen välttämättömyyteen (PeVL 15/2018 vp). Viranomaisen tietojensaantioikeus ja tietojen luovuttamismahdollisuus ovat voineet liittyä jonkin tarkoituksen kannalta "tarpeellisiin tietoihin", jos tarkoitettu tietosisällöt on pyritty luettelemaan laissa tyhjentävästi. Jos taas tietosisällöt ei ole samalla tavoin luetteloitu, sääntelyyn on pitänyt sisällyttää vaatimus "tietojen välttämättömyydestä" jonkin tarkoituksen kannalta (ks. esim. PeVL 17/2016 vp, s. 2—3). Valiokunta on antanut erityistä merkitystä luovutettavien tietojen luonteelle arkaluonteisina tietoina arvioidessaan täsmällisyyttä ja sisältöä. Mikäli ehdotetut säännökset tietojen luovutuksesta ovat kohdistuneet myös arkaluonteisiin tietoihin, on tavallisen lain säätämisyjärjestyksen käyttämisen edellytyksenä ollut sääntelyn täsmentäminen selostetun perustuslakivaliokunnan viranomaisten tietojen saamista ja luovuttamista salassapitovelvollisuuden estämättä koskevaa sääntelyä koskevan käytännön mukaiseksi (PeVL 38/2016 vp, s. 3). Valiokunta ei toisaalta ole pitänyt hyvin väljiä ja yksilöimättömiä tietojensaantioikeuksia perustuslain kannalta mahdollisina edes silloin, kun ne on sidottu välttämättömyyskriteeriin (ks. esim. PeVL 71/2014 vp, s. 3/I, PeVL 62/2010 vp, s. 4/I ja PeVL 59/2010 vp, s. 4/I).

Palkkaturvaviranomaisen salassapitosäännökset ohittava tiedonsaantioikeus ulotettaisiin koskemaan kuntia, Maahanmuuttovirastoa ja vastaanottokeskuksia. Lisäksi ehdotetaan, että palkkaturvaviranomaiselle säädettäisiin oikeus saada tietoja myös erältä yksityisiltä tahoilta eli yhteisen rakennus- tai telakkatyömaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävältä taholta tai muulta päätoteuttajalta sekä työnantajan tilitoimistolta. Palkkaturvaviranomaisen salassapitosäännökset ohittava tiedonsaantioikeus olisi voimassa olevaa lakia vastaavasti rajattu palkkaturvalain täytäntöönpanoa varten välttämättömiin tietoihin. Ehdotetussa tietojen luovuttamista koskevissa uusissa säännöksissä lueteltaisiin käyttötarkoitukset, joita varten ELY-keskus olisi oikeutettu luovuttamaan salassa pidettäviä tietoja tai asiakirjoja toiselle viranomaiselle. Tietojen luovuttaminen olisi kytketty välttämättömyyteen säännöksessä mainittua käyttötarkoitusta varten. Tarkoitukset liittyvät keskeisesti talousrikosten ja harmaan talouden torjuntaan ja rikosten selvittä-

miseen sekä työsuojeluun. Sääntelylle on hyväksyttävä tavoite ja sääntely on oikeasuhtaista tavoitteen kannalta. Ehdotetun sääntelyn arvioidaan täyttävän myös täsmällisyyden ja tarkkara-jaisuuden vaatimukset.

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisjärjes-tyksessä.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

palkkaturvain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

4 a §

Yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon perustuva saatava

Yksipuoliseen tuomioon tai tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon perustuva saatava maksetaan palkkaturvana, jos palkkaturvaviranomainen on voinut muun selvityksen perusteella varmistua saatavan perusteesta ja määrästä.

Sovintoon perustuvien saatavien maksaminen palkkaturvana edellyttää lisäksi, että palkkaturvaviranomainen saa selvityksen siitä, mihin työsuhteesta johtuviin saataviin sovinto perustuu.

5 a §

Vakava työperäinen hyväksikäyttö

Työntekijälle, jonka saatavat perustuvat työsuhteeseen, jossa työnantaja on taloudellista hyötyä saadakseen maksanut työntekijälle huomattavan alhaista palkkaa käyttämällä vakavasti hyväkseen työntekijän ahdinkoa, työnantajasta riippuvaista alisteista asemaa tai työntekijän turvaintilaa, voidaan 5 §:n estämättä palkkaturvana maksaa saatavia, jotka ovat erääntyneet kuuden kuukauden kuluessa ennen työsuhteen päättymistä. Tällaisia saatavia on haettava viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Tätä pykälää voidaan soveltaa työntekijään vain kerran.

22 §

Kanne valtiota vastaan

Jos palkkaturvana haettu saatava, jota työnantaja ei ole kiistänyt, on 4 §:n perusteella hylätty selvittämättömänä tai perusteettomana, työntekijän on säilyttävä oikeutensa palkkaturvaan nostettava saatavan perustetta ja määrää koskeva vahvistuskanne käräjäoikeudessa valtiota vastaan.

28 §

Asianosaisen myötävaikutus- ja tietojenantovelvollisuus

Palkkaturva-asian asianosaisella on velvollisuus myötävaikuttaa palkkaturva-asian selvittämisessä ja antaa lain täytäntöönpanoa varten tarpeelliset tiedot palkkaturvaviranomaiselle.

28 a §

Tietojenantovelvollisuus oikeushenkilön puolesta

Työnantajana toimivan oikeushenkilön tietojenantovelvollisuus koskee myös henkilöä:

- 1) joka toimii hallituksen tai sitä vastaavan toimielimen jäsenenä taikka on toimitusjohtaja tai sitä vastaavassa asemassa;
- 2) joka on henkilökohtaisesti vastuussa oikeushenkilön velvoitteista;
- 3) jolla on oikeus kirjoittaa yksin tai yhdessä toisen kanssa oikeushenkilön toiminimi;
- 4) joka olosuhteista päätellen tosiasiallisesti johtaa oikeushenkilön toimintaa taikka hoitaa sen hallintoa tai omaisuutta.

Tietojenantovelvollinen on myös se, joka on ollut 1 momentissa tarkoitettussa asemassa tietojen pyytämistä edeltäneen vuoden aikana.

Jollei 1 tai 2 momentissa tarkoitettuja henkilöitä ole, tietojenantovelvollinen on henkilö, joka on viimeksi ollut vastaavassa asemassa.

28 b §

Uhkasakko ja virka-apu

Palkkaturvaviranomainen voi määrätä työnantajan tai 28 a §:ssä tarkoitetun henkilön luovutamaan seuraavat tiedot tai aineistot sakon uhalla siten kuin uhkasakkolaisissa (1113/1990) säädetään:

- 1) jäljennökset työsuhdetta koskevista asiakirjoista, työaikakirjanpidosta ja vuosilomakirjanpidosta, jos ne ovat tarpeen palkkaturva-asian selvittämiseksi;
- 2) kirjanpito- ja kirjanpidon kirjat, tositteet ja muu kirjanpitoaineisto sekä muut liike- tai ammattitoimintaan liittyvät asiakirjat ja tallenteet, jos ne ovat välttämättömiä palkkaturva-asian selvittämiseksi; ja
- 3) yhteisön tai säätiön hallintoa ja sopimuksia koskevat asiakirjat, jos ne ovat välttämättömiä palkkaturva-asian selvittämiseksi.

Edellä 1 momentti koskee tarpeellisessa laajuudessa myös sellaista asianosaista, jonka osalta on syntynyt tarve selvittää, onko tämä tullut vastuuseen palkkaturvana haetuista saatavista työ- ja sopimuslain 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettuna luovutuksensaajana.

Poliisiviranomainen on velvollinen antamaan tarpeellista virka-apua tietojen hankkimiseksi.

28 c §

Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaisilta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta, työ- ja elinkeinotoimistoilta, kunnilta, Maahanmuuttovirastolta ja vastaanottokeskuksilta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot. Tiedot on oikeus saada myös teknisen käyttöyhteyden avulla tai muutoin sähköisesti.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä yhteisen rakennus- tai telakkatyömaan pääasiassa määräysvaltaa käyttävältä taholta tai muulta päätoteuttajalta sekä palkkaturvan hakijan työnantajan tilitoimistolta palkkaturva-asian ratkaisemiseksi välttämättömät tiedot. Työnantajan tilitoimistolla on oikeus saada elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselta kohtuullinen korvaus tiedonantovelvollisuuden täyttämistä aiheutuvista kustannuksista.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on oikeus hankkia palkkaturva-asian käsittelyä varten tarpeellisia tietoja myös muun Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asioita hoitavalta viranomaiselta tai yhteisöltä.

28 d §

Tietojen luovuttaminen

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on salassapitosäännösten estämättä oikeus luovuttaa Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asiaa hoitavalle viranomaiselle tai yhteisölle siellä vireillä olevan palkkaturva-asian käsittelyä varten välttämättömiä tietoja.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus voi lisäksi salassapitosäännösten estämättä luovuttaa palkkaturvaan liittyviä tietoja, jotka ovat välttämättömiä:

- 1) esitutkintaviranomaisille rikosten ennalta estämistä, paljastamista, selvittämistä ja syyteharkintaan saattamista varten;
- 2) syyttäjälle Syyttäjälaitoksesta annetun lain (32/2019) 9 §:ssä säädettyjä tehtäviä varten;
- 3) rahanpesun selvittelykeskukselle rahanpesun selvittelykeskuksesta annetun lain (445/2017) 2 §:ssä säädettyjä tehtäviä varten;
- 4) Verohallinnolle Verohallinnosta annetun lain (503/2010) 2 §:ssä säädettyjä tehtäviä varten;
- 5) työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) tarkoitetulle työsuojeluviranomaiselle työsuojelua koskevia lakisääteisiä valvonta-tehtäviä varten.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Sanna Marin

..ministeri Etunimi Sukunimi

2.

Laki

merimiesten palkkaturvain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

3 a §

Yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon perustuva saatava

Yksipuoliseen tuomioon tai tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon perustuva saatava maksetaan palkkaturvana, jos palkkaturvaviranomainen on voinut muun selvityksen perusteella varmistua saatavan perusteesta ja määrästä.

Sovintoon perustuvien saatavien maksaminen palkkaturvana edellyttää lisäksi, että palkkaturvaviranomainen saa selvityksen siitä, mihin työsuhteesta johtuviin saataviin sovinto perustuu.

20 §

Kanne valtiota vastaan

Jos palkkaturvana haettu saatava, jota työnantaja ei ole kiistänyt, on 3 §:n perusteella hylätty selvittämättömänä tai perusteettomana, työntekijän on säilyttääkseen oikeutensa palkkaturvaan nostettava saatavan perustetta ja määrää koskeva vahvistuskanne käräjäoikeudessa valtiota vastaan.

26 §

Asianosaisen myötävaikutus- ja tietojenantovelvollisuus

Palkkaturva-asian asianosaisella on velvollisuus myötävaikuttaa palkkaturva-asian selvittämisessä ja antaa lain täytäntöönpanoa varten tarpeelliset tiedot palkkaturvaviranomaiselle.

26 a §

Tietojenantovelvollisuus oikeushenkilön puolesta

Työnantajana toimivan oikeushenkilön tietojenantovelvollisuus koskee myös henkilöä:

- 1) joka toimii hallituksen tai sitä vastaavan toimielimen jäsenenä taikka on toimitusjohtaja tai sitä vastaavassa asemassa;
- 2) joka on henkilökohtaisesti vastuussa oikeushenkilön velvoitteista;
- 3) jolla on oikeus kirjoittaa yksin tai yhdessä toisen kanssa oikeushenkilön toiminimi;
- 4) joka olosuhteista päätellen tosiasiallisesti johtaa oikeushenkilön toimintaa taikka hoitaa sen hallintoa tai omaisuutta.

Tietojenantovelvollinen on myös se, joka on ollut 1 momentissa tarkoitettussa asemassa tietojen pyytämistä edeltäneen vuoden aikana.

Jollei 1 tai 2 momentissa tarkoitettuja henkilöitä ole, tietojenantovelvollinen on henkilö, joka on viimeksi ollut vastaavassa asemassa.

26 b §

Uhkasakko ja virka-apu

Palkkaturvaviranomainen voi määrätä työnantajan tai 26 a §:ssä tarkoitetun henkilön luovuttamaan seuraavat tiedot tai aineistot sakon uhalla siten kuin uhkasakkolaissa (1113/1990) säädetään:

- 1) jäljennökset työsuhdetta koskevista asiakirjoista, työaikakirjanpidosta ja vuosilomakirjanpidosta, jos ne ovat tarpeen palkkaturva-asian selvittämiseksi;
- 2) kirjanpitokirjat, tositteet ja muu kirjanpitoaineisto sekä muut liike- tai ammattitoimintaan liittyvät asiakirjat ja tallenteet, jos ne ovat välttämättömiä palkkaturva-asian selvittämiseksi; ja
- 3) yhteisön tai säätiön hallintoa ja sopimuksia koskevat asiakirjat, jos ne ovat välttämättömiä palkkaturva-asian selvittämiseksi.

Edellä 1 momentti koskee tarpeellisessa laajuudessa myös sellaista asianosaista, jonka osalta on syntynyt tarve selvittää, onko tämä tullut vastuuseen palkkaturvana haetuista saatavista merityösopimuslain 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettuna luovutuksensaajana.

Poliisiviranomainen on velvollinen antamaan tarpeellista virka-apua tietojen hankkimiseksi.

26 c §

Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaisilta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta, työ- ja elinkeinotoimistoilta, Maahanmuuttovirastolta ja vastaanottokeskuksilta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot. Tiedot on oikeus saada myös teknisen käyttöyhteyden avulla tai muutoin sähköisesti.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä palkkaturvan hakijan työnantajan tilitoimistolta palkkaturva-asian ratkaisemiseksi välttämättömät tiedot. Työnantajan tilitoimistolla on oikeus saada elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselta kohtuullinen korvaus tiedonantovelvollisuuden täyttämisestä aiheutuvista kustannuksista.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on oikeus hankkia palkkaturva-asian käsittelyä varten tarpeellisia tietoja myös muun Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asioita hoitavalta viranomaiselta tai yhteisöltä.

26 d §

Tietojen luovuttaminen

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on salassapitosäännösten estämättä oikeus luovuttaa Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asiaa hoitavalle viranomaiselle tai yhteisölle siellä vireillä olevan palkkaturva-asian käsittelyä varten välttämättömiä tietoja.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus voi lisäksi salassapitosäännösten estämättä luovuttaa palkkaturvaan liittyviä tietoja, jotka ovat välttämättömiä:

- 1) esitutkintaviranomaisille rikosten ennalta estämistä, paljastamista, selvittämistä ja syyteharkintaan saattamista varten;
- 2) syyttäjälle Syyttäjälaitoksesta annetun lain (32/2019) 9 §:ssä säädettyjä tehtäviä varten;

- 3) rahanpesun selvittelykeskukselle rahanpesun selvittelykeskuksesta annetun lain (445/2017) 2 §:ssä säädettyjä tehtäviä varten;
- 4) Verohallinnolle Verohallinnosta annetun lain (503/2010) 2 §:ssä säädettyjä tehtäviä varten;
- 5) työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) tarkoitetulle työsuojeluviranomaiselle työsuojelua koskevia lakisääteisiä valvonta-tehtäviä varten.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Sanna Marin

..ministeri Etunimi Sukunimi

1.

Laki

palkkaturvain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

4 a §

Yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon perustuva saatava

Yksipuoliseen tuomioon tai tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon perustuva saatava maksetaan palkkaturvana, jos palkkaturvaviranomainen on voinut muun selvityksen perusteella varmistua saatavan perusteesta ja määrästä.

Sovintoon perustuvien saatavien maksaminen palkkaturvana edellyttää lisäksi, että palkkaturvaviranomainen saa selvityksen siitä, mihin työsuhteesta johtuviin saataviin sovinto perustuu.

5 a §

Vakava työperäinen hyväksikäyttö

Työntekijälle, jonka saatavat perustuvat työsuhteeseen, jossa työnantaja on taloudellista hyötyä saadakseen maksanut työntekijälle huomattavan alhaista palkkaa käyttämällä vakavasti hyväkseen työntekijän ahdistusta, työnantajasta riippuvaista alisteista asemaa tai työntekijän turvatonta tilaa, voidaan 5 §:n estämättä palkkaturvana maksaa saatavia, jotka ovat erääntyneet kuuden kuukauden kuluessa ennen työsuhteen päättymistä. Tällaisia saatavia on haettava viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Tätä pykälää voidaan soveltaa työntekijään vain kerran.

22 §

22 §

*Kanne valtiota vastaan**Kanne valtiota vastaan*

Jos palkkaturvana haettu saatava, jota työnantaja ei ole kiistänyt, on hylätty selvittämättömänä tai perusteettomana, työntekijän on säilyttääkseen oikeutensa palkkaturvaan nostettava saatavan perustetta ja määrää koskeva vahvistuskanne käräjäoikeudessa valtiota vastaan.

Jos palkkaturvana haettu saatava, jota työnantaja ei ole kiistänyt, on 4 §:n perusteella hylätty selvittämättömänä tai perusteettomana, työntekijän on säilyttääkseen oikeutensa palkkaturvaan nostettava saatavan perustetta ja määrää koskeva vahvistuskanne käräjäoikeudessa valtiota vastaan.

28 §

28 §

*Tiedonsaanti ja virka-apu****Asianosaisen myötävaikutus- ja tietojenantovelvollisuus***

Työnantaja on velvollinen antamaan lain täytäntöönpanoa varten tarpeelliset tiedot elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselle, jolla on oikeus tarkistaa tiedot työnantajan kirjainpidosta. Poliisiviranomainen on velvollinen antamaan tarpeellista virka-apua tietojen hankkimiseksi.

Palkkaturva-asian asianosaisella on velvollisuus myötävaikuttaa palkkaturva-asian selvittämisessä ja antaa lain täytäntöönpanoa varten tarpeelliset tiedot palkkaturvaviranomaiselle.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaisilta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta ja työ- ja elinkeinotoimistoilta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot. Tiedot on oikeus saada myös teknisen käyttöyhteyden avulla tai muutoin sähköisesti.

(ks. 28 c § 1 mom)

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on oikeus hankkia palkkaturva-asian käsittelyä varten tarpeellisia tietoja myös muun Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturvasioita hoitavalta viranomaiselta tai yhteisöltä.

(ks. 28 c 3 mom.)

28 a §

28 a §

*Salassa pidettävien tietojen luovuttaminen****Tietojenantovelvollisuus oikeushenkilön puolesta***

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia tai luovuttamista koskevien rajoitusten estämättä oikeus luovuttaa Euroopan

(Ks. 28 d 1 mom.)

unionin jäsenvaltion palkkaturva-asiaa hoitavalle viranomaiselle tai yhteisölle siellä viireillä olevan palkkaturva-asian käsittelyä varten välttämättömiä tietoja.

Työnantajana toimivan oikeushenkilön tietojenantovelvollisuus koskee myös henkilöä:

1) joka toimii hallituksen tai sitä vastaavan toimielimen jäsenenä taikka on toimitusjohtaja tai sitä vastaavassa asemassa;

2) joka on henkilökohtaisesti vastuussa oikeushenkilön velvoitteista;

3) jolla on oikeus kirjoittaa yksin tai yhdessä toisen kanssa oikeushenkilön toiminimi;

4) joka olosuhteista päätellen tosiasiallisesti johtaa oikeushenkilön toimintaa taikka hoitaa sen hallintoa tai omaisuutta.

Tietojenantovelvollinen on myös se, joka on ollut 1 momentissa tarkoitettussa asemassa tietojen pyytämistä edeltäneen vuoden aikana.

Jollei 1 tai 2 momentissa tarkoitettuja henkilöitä ole, Tietojenantovelvollinen on henkilö, joka on viimeksi ollut vastaavassa asemassa.

28 b §

Uhkasakko ja virka-apu

Palkkaturvaviranomainen voi määrätä työnantajan tai 28 a §:ssä tarkoitetun henkilön luovuttamaan seuraavat tiedot tai aineistot sakon uhalla siten kuin uhkasakkolaissa (1113/1990) säädetään:

1) jäljennökset työsuhdetta koskevista asiakirjoista, työaikakirjanpidosta ja vuosilomakirjanpidosta, jos ne ovat tarpeen palkkaturva-asian selvittämiseksi;

2) kirjanpitokirjat, tositteet ja muu kirjanpitoaineisto sekä muut liike- tai ammattitoimintaan liittyvät asiakirjat ja tallenteet, jos ne ovat välttämättömiä palkkaturva-asian selvittämiseksi; ja

3) yhteisön tai säätiön hallintoa ja sopimuksia koskevat asiakirjat, jos ne ovat välttämättömiä palkkaturva-asian selvittämiseksi.

Edellä 1 momentti koskee tarpeellisessa laajuudessa myös sellaista asianosaista, jonka osalta on syntynyt tarve selvittää, onko tämä tullut vastuuseen palkkaturvana haetuista saatavista työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettuna luovutuksensaajana.

Poliisiviranomainen on velvollinen antamaan tarpeellista virka-apua tietojen hankkimiseksi.

28 c §

Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuskella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaisilta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta, työ- ja elinkeinotoimistoilta, kunnilta, Maahanmuuttovirastolta ja vastaanottokeskuksilta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot. Tiedot on oikeus saada myös teknisen käyttöyhteyden avulla tai muutoin sähköisesti.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuskella on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä yhteisen rakennus- tai telakkatyömaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävältä taholta tai muulta päätoteuttajalta sekä palkkaturvan hakijan työnantajan tilitoimistolta palkkaturva-asian ratkaisemiseksi välttämättömät tiedot. Työnantajan tilitoimistolla on oikeus saada elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselta kohtuullinen korvaus tiedonantovelvollisuuden täyttämisen aiheutuvista kustannuksista.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuskella on oikeus hankkia palkkaturva-asian käsittelyä varten tarpeellisia tietoja myös muun Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asioita hoitavalta viranomaiselta tai yhteisöltä.

28 d §

Tietojen luovuttaminen

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuskella on salassapitosäännösten estämättä oikeus luovuttaa Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asiaa hoitavalle viranomaiselle

Voimassa oleva laki

Ehdotus

tai yhteisölle siellä vireillä olevan palkkaturva-asian käsittelyä varten välttämättömiä tietoja.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus voi lisäksi salassapitosäännösten estämättä luovuttaa palkkaturvaan liittyviä tietoja, jotka ovat välttämättömiä:

1) esitutkintaviranomaisille rikosten ennalta estämistä, paljastamista, selvittämistä ja syyteharkintaan saattamista varten;

2) syyttäjälle Syyttäjälaitoksesta annetun lain (32/2019) 9 §:ssä säädettyjä tehtäviä varten;

3) rahanpesun selvittelykeskukselle rahanpesun selvittelykeskuksesta annetun lain (445/2017) 2 §:ssä säädettyjä tehtäviä varten;

4) Verohallinnolle Verohallinnosta annetun lain (503/2010) 2 §:ssä säädettyjä tehtäviä varten;

5) työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) tarkoitetulle työsuojeluviranomaiselle työsuojelua koskevia lakisäätteisiä valvontatehtäviä varten.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

2.

Laki

merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta

3 a §

Yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon perustuva saatava

Yksipuoliseen tuomioon tai tuomioistuinten vahvistamaan sovintoon perustuva saatava maksetaan palkkaturvana, jos palkkaturvaviranomainen on voinut muun selvityksen perusteella varmistua saatavan perusteesta ja määrästä.

Sovintoon perustuvien saatavien maksaminen palkkaturvana edellyttää lisäksi, että palkkaturvaviranomainen saa selvityksen siitä, mihin työsuhteesta johtuviin saataviin sovinto perustuu.

20 §

Kanne valtiota vastaan

Jos palkkaturvana haettu saatava, jota työnantaja ei ole kiistänyt, on hylätty selvittämättömänä tai perusteettomana, työntekijän on säilyttääkseen oikeutensa palkkaturvaan nostettava saatavan perustetta ja määrää koskeva vahvistuskanne käräjäoikeudessa valtiota vastaan.

26 §

Tiedonsaanti ja virka-apu

Työnantaja on velvollinen antamaan lain täytäntöönpanoa varten tarpeelliset tiedot elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselle, jolla on oikeus tarkistaa tiedot työnantajan kirjanpidosta. Poliisiviranomainen on velvollinen antamaan tarpeellista virka-apua tietojen hankkimiseksi.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaisilta, Kansanelä-

20 §

Kanne valtiota vastaan

Jos palkkaturvana haettu saatava, jota työnantaja ei ole kiistänyt, on 3 §:n perusteella hylätty selvittämättömänä tai perusteettomana, työntekijän on säilyttääkseen oikeutensa palkkaturvaan nostettava saatavan perustetta ja määrää koskeva vahvistuskanne käräjäoikeudessa valtiota vastaan.

26 §

Asianosaisen myötävaikutus- ja tietojenantovelvollisuus

Palkkaturva-asian asianosaisella on velvollisuus myötävaikuttaa palkkaturva-asian selvittämisessä ja antaa lain täytäntöönpanoa varten tarpeelliset tiedot palkkaturvaviranomaiselle.

(ks 26 c § 1 mom.)

kelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta ja työ- ja elinkeinotoimistoilta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot. Tiedot on oikeus saada myös teknisen käyttöyhteyden avulla tai muutoin sähköisesti.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on oikeus hankkia palkkaturva-asian käsittelyä varten tarpeellisia tietoja myös muun Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asioita hoitavalta viranomaiselta tai yhteisöltä.

(ks. 26 c § 3 mom.)

26 a §

Salassa pidettävien tietojen luovuttaminen

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia tai luovuttamista koskevien rajoitusten estämättä oikeus luovuttaa Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asiaa hoitavalle viranomaiselle tai yhteisölle siellä vireillä olevan palkkaturva-asian käsittelyä varten välttämättömiä tietoja.

26 a §

Tietojenantovelvollisuus oikeushenkilön puolesta

(Ks. 26 d 1 mom.)

Työnantajana toimivan oikeushenkilön tietojenantovelvollisuus koskee myös henkilöä:

1) joka toimii hallituksen tai sitä vastaavan toimielimen jäsenenä taikka on toimitusjohtaja tai sitä vastaavassa asemassa;

2) joka on henkilökohtaisesti vastuussa oikeushenkilön velvoitteista;

3) jolla on oikeus kirjoittaa yksin tai yhdessä toisen kanssa oikeushenkilön toiminnimi;

4) joka olosuhteista päätellen tosiasiallisesti johtaa oikeushenkilön toimintaa taikka hoitaa sen hallintoa tai omaisuutta.

Tietojenantovelvollinen on myös se, joka on ollut 1 momentissa tarkoitettussa asemassa tietojen pyytämistä edeltäneen vuoden aikana.

Jollei 1 tai 2 momentissa tarkoitettuja henkilöitä ole, tietojenantovelvollinen on henkilö, joka on viimeksi ollut vastaavassa asemassa.

26 b §

Uhkasakko ja virka-apu

Palkkaturvaviranomainen voi määrätä työnantajan tai 26 a §:ssä tarkoitetun henkilön luovuttamaan seuraavat tiedot tai aineistot sakon uhalla siten kuin uhkasakko-laissa (1113/1990) säädetään:

1) jäljennökset työsuhdetta koskevista asiakirjoista, työaikakirjanpidosta ja vuosilomakirjanpidosta, jos ne ovat tarpeen palkkaturva-asian selvittämiseksi;

2) kirjanpitokirjat, tositteet ja muu kirjanpitoaineisto sekä muut liike- tai ammattitoimintaan liittyvät asiakirjat ja tallenteet, jos ne ovat välttämättömiä palkkaturva-asian selvittämiseksi; ja

3) yhteisön tai säätiön hallintoa ja sopimuksia koskevat asiakirjat, jos ne ovat välttämättömiä palkkaturva-asian selvittämiseksi.

Edellä 1 momentti koskee tarpeellisessa laajuudessa myös sellaista asianosaista, jonka osalta on syntynyt tarve selvittää, onko tämä tullut vastuuseen palkkaturvana haetuista saatavista merityösopimuslain 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettuna luovutuksen-saajana.

Poliisiviranomainen on velvollinen antamaan tarpeellista virka-apua tietojen hankkimiseksi.

26 c §

Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaisilta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta, työ- ja elinkeinotoimistoilta,

Maahanmuuttovirastolta ja vastaanottokeskuksilta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot. Tiedot on oikeus saada myös teknisen käyttöyhteyden avulla tai muutoin sähköisesti.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä palkkaturvan hakijan työnantajan tilitoimistolta palkkaturva-asian ratkaisemiseksi välttämättömät tiedot. Työnantajan tilitoimistolla on oikeus saada elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselta kohtuullinen korvaus tiedonantovelvollisuuden täyttämistä aiheutuvista kustannuksista.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on oikeus hankkia palkkaturva-asian käsittelyä varten tarpeellisia tietoja myös muun Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asioita hoitavalta viranomaiselta tai yhteisöltä.

26 d §

Tietojen luovuttaminen

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on salassapitosäännösten estämättä oikeus luovuttaa Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asiaa hoitavalle viranomaiselle tai yhteisölle siellä vireillä olevan palkkaturva-asian käsittelyä varten välttämättömiä tietoja.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus voi lisäksi salassapitosäännösten estämättä luovuttaa palkkaturvaan liittyviä tietoja, jotka ovat välttämättömiä:

1) esitutkintaviranomaisille rikosten ennalta estämistä, paljastamista, selvittämistä ja syyteharkintaan saattamista varten;

2) syyttäjälle Syyttäjälaitoksesta annetun lain (32/2019) 9 §:ssä säädettyjä tehtäviä varten;

3) rahanpesun selvittelykeskukselle rahanpesun selvittelykeskuksesta annetun lain

Voimassa oleva laki

Ehdotus

(445/2017) 2 §:ssä säädettyjä tehtäviä varten;

4) Verohallinnolle Verohallinnosta annetun lain (503/2010) 2 §:ssä säädettyjä tehtäviä varten;

5) työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta annetussa laissa (44/2006) tarkoitettulle työsuojeluviranomaiselle työsuojelua koskevia lakisääteisiä valvontatehtäviä varten.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .*