



**Palvelualojen
ammattiliitto**
Servicefacket

Lausunto

12.08.2022

Asia: VN/615/2022

Luonnos hallituksen esitykseksi palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomiot esityksestä.

-

Esityksen yleisperustelut

Huomiot esityksen yleisperusteluista.

-

Esityksen vaikutukset

Huomiot esityksessä arvioiduista vaikutuksista.

-

Palkkaturvalakiin lisättäväksi ehdotettu 4 a §

Huomiot ehdotetusta pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon perustuva saatava

Palkkaturvalakiin ehdotetaan otettavaksi uusi pykälä koskien yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon perustuvien saatavien hakemista.

Nyt ehdotetun uuden pykälän 4 a mukaan 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.

Luonnoksessa hallituksen esitykseksi on todettu (s.16-17), ettei yksipuolista tuomiota tai sovintosopimusta pidettäisi yksinomaisena osoituksena saatavan perusteen ja määrän selvyydestä korvausten ja hyvitysten osalta. Lisäksi esityksen mukaan riittävänä selvityksenä ei voitaisi pitää vielä työntekijän yksipuolista kuvausta tapahtumien kulusta vaan palkkaturvaviranomaisen tulisi hallintolain 31 §:n perusteella selvittää sitä, voidaanko saatavaa pitää aineellisoikeudellisesti oikeana.

Oikeudenkäymiskaaren 5 luvun 13 §:n mukainen yksipuolinen tuomio annetaan tilanteessa, jossa vastaaja (työnantaja) ei ole antanut vastausta käräjäoikeuteen vireille laitettuun riita-asiaan. Yksipuolisessa tuomiossa työntekijän saatavat hyväksytään sellaisenaan. PAM ei pidä hyvänä ehdotetun pykälän 4 a palkkaturvaviranomaiselle säädettävää selvitysmenettelyä yksipuolisten tuomioiden osalta.

Hallintolain 31 §:n perusteella tapahtuva selvittäminen on erityisen ongelmallista korvausten ja hyvitysten osalta. Korvaukset ja hyvitykset liittyvät pitkälti työsuhteen päättämisen riitauttamiseen ja siitä vaadittaviin kompensatioihin. Vastaajalla (työnantajalla) on aina oikeusprosessissa mahdollisuus kiistää työntekijän vaatimukset. Mikäli työnantaja ei vastausta anna, on tuloksena yksipuolinen tuomio.

Ehdotetun pykälän 4 a perusteella palkkaturvaviranomainen käytännössä lähtisi hallintolain 31 §:n mukaisessa kirjallisessa menettelyssä uudelleen selvittämään yleisessä tuomioistuimessa annetun lainvoimaisen yksipuolisen tuomion taustoja ja perusteita. Tämä puolestaan vähentäisi oikeusvarmuutta, mikäli työnantajalla olisi vielä lainvoimaisen yksipuolisen tuomion jälkeen mahdollisuus kiistää työntekijän saatavat hallintolain 31 §:n mukaisessa menettelyssä.

Palkkaturvalakiin lisättäväksi ehdotettu 5 a §

Huomiot ehdotetusta pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista.

Palkkaturva vakavan työperäisen hyväksikäytön yhteydessä

Palkkaturvalakiin ehdotetaan otettavaksi uusi säännös (palkkaturvalain 5 a §), jolla turvattaisiin nykyistä paremmin vakavan työperäisen hyväksikäytön kohteeksi joutuneen työntekijän saatavat palkkaturvana. Kyseisen pykälän mukaan 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 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.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry pitää hyvänä, että vakavan työperäisen hyväksikäytön tapauksissa hyväksikäytön kohteeksi joutuneella olisi mahdollisuus hakea palkkaturvaa pidemmältä ajalta kuin normaalisti. Tämä osaltaan varmistaa, että hyväksikäytön kohteeksi joutunut saa tekemästään työstä korvauksen edes osittain. Hyväksikäytön kohteeksi joutuneen työntekijän palkkasaatavat saattavat nousta useisiin kymmeniin tuhansiin euroihin ja käytäntö on osoittanut, ettei hyväksikäytön uhri yleensä saa perittyä kaikkia palkkasaataviaan täysimääräisesti. On tavallista, että työnantaja todetaan ulosotossa varattomaksi tai yritystoiminta on muuten päättynyt, jolloin perintä ei enää tuota tulosta.

Ongelmaksi uuden pykälän 5 a soveltamisessa nousee kysymys, miten määritellään vakavan työperäisen hyväksikäytön kohteeksi joutunut henkilö. Uudessa pykälässä käytetään hyvin yleisluontoisia termejä (huomattavan alhainen palkka, alisteinen asema, turvaton tila). Näiden termien sisältöä on tarkemmin selvennetty hallituksen esityksessä. Tästä huolimatta uusi pykälä jättää PAMin mukaan palkkaturvaviranomaiselle paljon harkintavaltaa sen määrittelyssä, kuka voidaan todeta työperäisen hyväksikäytön kohteeksi ja on näin ollen oikeutettu hakemaan palkkaturvaa normaalia kolmea kuukautta pidemmältä ajalta.

PAM ei pidä hyvänä ratkaisuna sitä, että pykälää 5 a voitaisiin soveltaa työntekijään vain kerran. Työperäisen hyväksikäytön kohteeksi joutunut ei välttämättä työllisty hyväksikäytön jälkeen työsuhteeseen, jossa työsuhteen ehdot vastaisivat työehtosopimuksen ja lain minimitasoa. Lisäksi pykälän kertaluontoinen soveltaminen ontuu tilanteessa, jossa hyväksikäytön uhrilla on samanaikaisesti kaksi työsuhdetta. Käytännössä pykälän sanamuoto viittaisi siihen, että tällaisessa tilanteessa toiseen työsuhteeseen soveltuisi pykälän 5 a pidempi haku aika (6kk) ja toiseen puolestaan normaali haku aika (3kk).

Palkkaturvalain muutettavaksi ehdotettu 22 §

Huomiot muutettavaksi ehdotetusta pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista.

-

Palkkaturvalain muutettavaksi ehdotettu 28 §

Huomiot muutettavaksi ehdotetusta pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista.

-

Palkkaturvalain muutettavaksi ehdotettu 28 a §

Huomiot muutettavaksi ehdotetusta pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista.

-

Palkkaturvalakiin lisättäväksi ehdotettu 28 b §

Huomiot ehdotetusta pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista.

-

Palkkaturvalakiin lisättäväksi ehdotettu 28 c §

Huomiot ehdotetusta pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista.

-

Palkkaturvalakiin lisättäväksi ehdotettu 28 d §

Huomiot ehdotetusta pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista.

-

Merimiesten palkkaturvalakiin lisättäväksi ehdotettu 3 a §

Huomiot ehdotetusta pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista.

-

Merimiesten palkkaturvalain muutettavaksi ehdotettu 20 §

Huomiot muutettavaksi ehdotetusta pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista.

-

Merimiesten palkkaturvalain muutettavaksi ehdotettu 26 §

Huomiot muutettavaksi ehdotetusta pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista.

-

Merimiesten palkkaturvalain muutettavaksi ehdotettu 26 a §

Huomiot muutettavaksi ehdotetusta pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista.

-

Merimiesten palkkaturvalakiin lisättäväksi ehdotettu 26 b §

Huomiot ehdotetusta pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista.

-

Merimiesten palkkaturvalakiin lisättäväksi ehdotettu 26 c §

Huomiot ehdotetusta pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista.

-

Merimiesten palkkaturvakaiin lisättäväksi ehdotettu 26 d §

Huomiot ehdotetusta pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista.

-

Lehtimäki Nora
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry