

Hallituksen esitys Eduskunnalle palkkaturvalaiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi palkkaturvalaki, joka korvaisi nykyisen palkkaturvalain. Uuden lain tarkoituksena on palkkaturvaa koskevan säännösten rakenteellinen selkeyttäminen ja kielellinen tarkistaminen. Useimmat voimassa olevan palkkaturvalain säännökset sisältyvät lakiehdotukseen asiasisällöltään pääosin muuttumattomina. Tärkeimmät sisällölliset muutokset koskisivat valtion asianosaisasemaa palkkaturvalain mukaisessa oikeudenkäynnissä, palkkaturvan väärinkäytösten estämistä ja palkkaturvasaatavan vanhentumista.

Oikeudenkäyntiin, joka johtuu siitä, että työnantaja on palkkaturvamenettelyssä kiistänyt työntekijän oikeuden palkkaturvana haettuun saatavaan eikä saatavan perustetta ja määrää ole saatu selvitettyä, valtiota ei enää tarvitsisi haastaa vastaajaksi. Valtiolle olisi kuitenkin varattava tilaisuus osallistua oikeudenkäyntiin vastaajana, jos se katsoo etunsa sitä vaativan.

Väärinkäytösten estämiseksi lakiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan

palkkaturvaviranomaisella olisi oikeus perustellusta syystä evätä palkkaturva tai harkita maksettavan palkkaturvan määrä, jos palkkaturvana haettu saatava on ilmeisessä epäsuhteessa siihen, mitä tehtyyn työhön ja muihin olosuhteisiin nähden voidaan pitää kohtuullisena. Palkkaturvaviranomaisen tietojensaantioikeutta muilta viranomaisilta ehdotetaan laajennettavaksi, jotta entistä tehokkaammin pystyttäisiin selvittämään palkkaturvana haetut saatavat sekä estämään palkkaturvan väärinkäytökset.

Lakiin ehdotetaan otettavaksi palkkaturvasaatavan vanhentumista koskeva erityissäännös. Sen mukaan valtion palkkaturvasaatava vanhentuisi 10 vuodessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jona palkkaturvapäätös on tehty. Tämä vanhentumisaika ei olisi katkaistavissa. Kaikki saman kalenterivuoden aikana tehdyt päätökset vanhentuisivat samanaikaisesti.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 1999.

SISÄLLYSLUETTELO

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
YLEISPERUSTELUT	3
1. Nykytila ja sen arviointi	3
1.1. Lainsäädäntö ja käytäntö	3
Yleistä	3
Harkintasäännökset	3
Palkkaturvan maksaminen	5
Vanhentuminen	5
Muutoksenhaku	6
1.2. Kansainvälinen kehitys ja ulkomaiden lainsäädäntö	7
Neuvoston direktiivi ja Kansainvälisen työjärjestön sopimus	7
Ruotsi	8
Norja	8
Saksa	8
2. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset	8
Palkkaturvalain rakenne	8
Väärinkäytösten estäminen	9
Palkkaturvan maksaminen	9
Erityinen vanhentumisaika	10
Muutoksenhaku	10
3. Esityksen vaikutukset	10
4. Asian valmistelu	11
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	11
1. Lakiehdotuksen perustelut	11
1 luku. Yleiset säännökset	11
2 luku. Palkkaturvan saamisen edellytykset	12
3 luku. Palkkaturvan hakeminen ja hakemuksen käsittely	15
4 luku. Palkkaturvapäätös ja palkkaturvan maksaminen	16
5 luku. Takaisinmaksuvelvollisuus	17
6 luku. Muutoksenhaku	18
7 luku. Erinäiset säännökset	19
8 luku. Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset	20
2. Voimaantulo	20
LAKIEHDOTUS	
Palkkaturvalaki	21

YLEISPERUSTELUT

1. Nykytila ja sen arviointi

1.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

Yleistä

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 palkkaturvamenosta, jota ei saada perittyä työnantajilta tai näiden konkurssipesiltä, laskutetaan vuosittain työttömyyskassojen keskuskassalta. Tähän tarvittavat varat kerätään työnantajilta työttömyysvakuutusmaksuina. Palkkaturvana maksetaan saatavat, jotka perustuvat työsuhteen (320/1970) mukaiseen työsuhteeseen ja jotka työnantaja olisi ollut velvollinen työntekijälleen maksamaan. Valtion velvollisuutta maksaa palkkaturvaa on kuitenkin rajoitettu määräaikoja ja enimmäismäärää sekä väärinkäytösten estämistä koskevilla säännöksillä.

Etuoikeusjärjestelmää uudistettaessa kaikki yleiset etuoikeudet poistettiin vuoden 1993 alusta lukien. Palkkasaataville ja siis myös palkkaturvasaataville säädettiin kahden vuoden siirtymäaika, joten niiden osalta etuoikeus poistui vasta vuoden 1995 alusta lukien. Etuoikeuden poistuminen merkitsi työsuhteesta johtuvien saatavien aseman heikkenemistä työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa. Työntekijöiden palkkasaatavien turvaamiseksi palkkaturvan kattavuutta on parannettu korottamalla palkkaturvan enimmäismäärää vuoden 1996 alusta lukien 75 000 markkaan ja edelleen heinäkuun 1998 alusta lukien 90 000 markkaan. Etuoikeuden poistuminen on merkinnyt myös työnantajilta takaisinperittyjen palkkaturvamäärien huomattavaa pienenemistä viime vuosina.

1990-luvulla palkkaturvana maksetut määrät ovat vuosittain vaihdelleet huomattavasti. Kun vuonna 1992 palkkaturvaa maksettiin 573 miljoonaa markkaa, niin vuonna 1997 palkkaturvana maksettu määrä oli vain 116 miljoonaa markkaa. Konkurssien määrän väheneminen ja yritysten parantunut taloudellinen tilanne sekä hyvin toiminut yrityksen saneerauksesta annettu laki (47/1993) ovat tärkeimmät syyt palkkaturvamäärien huomattavalle pienenemiselle viime vuosina. Vuonna 1997 palkkaturvaa maksettiin 7751 työntekijälle ja palkkaturvapäätökset koskivat 2766 työnantajaa. Palkkaturvahakemusten keskimääräiset käsittelyajat ovat lyhentyneet viime vuosina. Vuonna 1997 keskimääräinen käsittelyaika koko maassa oli 38 päivää, kun se vielä vuonna 1992 oli 83 päivää. Käsittelyaikoja on pystytty konkurssissa lyhentämään vuonna 1993 käyttöön otetulla niin sanotulla nopeutetulla palkkaturvamenettelyllä, jossa työnantajan konkurssipesä hakee palkkaturvaa työntekijöiden puolesta. Tällöin työntekijät saavat palkkaturvana maksettavat palkkasaatavansa pankkitililleen pääsääntöisesti työsuhteen päättyessä.

Vuoden 1974 alusta voimaan tullutta palkkaturvalakia (649/1973) on vuosien kuluessa muutettu useasti. Vain muutama pykälä on enää alkuperäisessä muodossaan. Lainsäädäntöteknisesti palkkaturvalaki on vanhentunut. Siitä puuttuvat luvut sekä lukujen ja pykälien otsikoinnit. Samaan asia yhteyteen kuuluvia säännöksiä on hajallaan eri puolilla lakia. Säännösten jatkuva muokkaaminen ja tarkistaminen on johtanut monimutkaiseen ja sekavaan lainsäädäntöön.

Harkintasäännökset

Palkkaturvalaissa on viranomaiselle annettu oikeus eräissä tilanteissa hylätä palkkaturvana haettu saatava, vaikka kaikki muodolliset edellytykset sen saamiselle näyttäisivätkin olevan olemassa. Näiden säännösten yleisenä tarkoituksena on estää palkkaturvan väärinkäyttö. Harkintasäännökset täydentävät toisiaan ja osittaisesta päällekkäisyydestään huolimatta kukin niistä soveltuu hieman erilaisiin tilanteisiin.

Voimassa olevan palkkaturvalain mukaan viranomaisella on valta harkita, onko palkkaturvana maksettava enemmän kuin kaksi kertaa se määrä, jonka työntekijän saatavan maksamatta jättänyt työnantaja on vuoden kuluessa ennen palkkaturvahakemuksen jättämistä maksanut työntekijälle työsuhteesta johtuvan saatavan suorituksena. Palkkaturvan epääminen tämän säännöksen nojalla on käytännössä tullut kysymykseen usein silloin, kun palkaton työnteko on jatkunut pitkähkön ajan tai hakija on työnantajan läheinen taikka työntekijä on tietoisesti mennyt maksukyvyttömän työnantajan palvelukseen. Palkkaturvaviranomaiselle annettua harkintavaltaa on rajoitettu asettamalla maksettavalle määrälle raja, jota ei voida alittaa. Palkkaturvana on maksettava vähintään kaksi kertaa työntekijälle vuoden kuluessa ennen palkkaturvahakemuksen jättämistä maksettu määrä. Mikäli palkkaa ei ole tuona aikana maksettu lainkaan, palkkaturva voidaan evätä kokonaan. Työnantajan maksaman määrän kasvaessa kaventuu myös viranomaisen harkintavalta. Käytäntö on osoittanut, ettei säännös kaikissa tilanteissa ole ollut riittävän tehokas väärinkäytösten estämiseksi.

Voimassa olevan palkkaturvalain mukaan työntekijällä ei ole oikeutta palkkaturvaan sellaisen sopimuksen tai sopimukseen rinnastettavan tosiasiallisen järjestelyn perusteella, joka on ilmeisesti tehty siinä tarkoituksessa, että valtio maksaisi työntekijälle työsuhteesta johtuvan saatavan palkkaturvana. Säännöksen taustalla on se yleinen periaate, ettei se, mitä kaksi kolmannen vahingoksi sopivat, sido kolmatta. Säännös on erityisesti tarkoitettu sovellettavaksi tilanteissa, jossa työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän palkka- tai muista eduista tietoisena siitä, ettei työnantaja kykene maksukyvyttömyytensä vuoksi sopimusta täyttämään, ja siinä tarkoituksessa, että näin syntynyt saatava maksetaan palkkaturvana. Palkkaturvajärjestelmä pyrkii takaamaan työntekijälle sen palkan, jonka hän työnantajaltaan saisi, jos tämä olisi maksukykyinen. Jos palkkaturvana haetaan saatavaa, joka perustuu työntekijän ja työnantajan vähän ennen hakemuksen jättämistä tekemään sopimukseen ja on ilmeistä, ettei työnantaja maksukykyisenä olisi sopimukseen sitoutunut, voidaan epäillä, että sopimus on tehty vain palkkaturvan saamiseksi. Sopimukseen rinnastettavalla tosiasiallisella järjestelyllä tarkoitetaan sitä, että työnantaja ja työntekijä

yhteisymmärryksessä, mutta asiasta kuitenkin sopimatta, pyrkivät saamaan aikaan sen, että työntekijälle maksetaan perusteeton saatava palkkaturvana. Sopimukseen tai järjestelyyn tarvitaan vähintään kaksi osapuolta. Säännöksen soveltaminen on käytännössä osoittautunut ongelmalliseksi tilanteissa, joissa työntekijän voidaan katsoa toimineen vilpillisesti ilman, että hän olisi osallisena missään sopimuksessa tai siihen rinnastettavassa tosiasiallisessa järjestelyssä. Säännöstä on sen sanamuodosta huolimatta jouduttu soveltamaan myös sellaisiin tilanteisiin, joissa työntekijä on palkkaturvaa saadakseen yksin syyllistynyt vilpilliseen menettelyyn.

Työntekijältä, jolle on maksettu palkkaturvaa, voidaan erityisestä syystä evätä oikeus saada palkkaturvaa samaan työnantajaan kohdistuvasta saatavasta, jos saatava perustuu työhön, joka on tehty kolmen vuoden kuluessa edellisestä palkkaturvan maksamista koskevasta päätöksestä. Säännöstä on jouduttu soveltamaan tilanteissa, joissa lyhyehkön ajan sisällä on tehty useita samaan työnantajaan tai samana pidettävään työnantajaan kohdistuvia palkkaturvahakemuksia. Saman työnantajan käsitettä laajennettiin vuoden 1997 alussa voimaan tulleella palkkaturvalain muutoksella. Työntekijällä on oikeus hakemuksesta saada ennakkotieto siitä, onko jotain seikkaa pidettävä sellaisena erityisenä syynä, että palkkaturva voidaan tällä perusteella evätä. Käytännössä kolmen vuoden aikarajalla ei ole juurikaan ollut merkitystä.

Jos työntekijä on jättänyt valvomatta saatavansa työnantajan konkurssissa, palkkaturvaviranomaisella on voimassa olevan palkkaturvalain nojalla valta harkita, onko työntekijän katsottava joko kokonaan tai osaksi menettäneen oikeutensa palkkaturvaan. Säännös täydentää muita palkkaturvan harkintasäännöksiä. Säännöksen taustalla oleva ajatus liittyy paitsi saatavien selvittämiseen niin ennen kaikkea palkkaturvana maksettujen saatavien takaisinperintään. Konkurssiin menneeltä työnantajalta voidaan saatavia periä vain osallistumalla konkurssimenettelyyn ja valvomalla saatavat paikalletulopäivänä. Valvonnan laiminlyönnistä seuraa, että saatava on menetetty. Vaikka nykyiseen palkkaturvalakiin ei sisälly nimenomaista säännöstä työntekijän velvollisuudesta huolehtia saataviensa valvonnasta työnantajan konkurssissa, valvontavelvollisuus on kuitenkin laista johdettavissa. Valvonnan laiminlyönnistä saattaa nimittäin seurata, että

työntekijä menettää oikeutensa palkkaturvaan. Konkurssivalvonnan merkitys takaisinperinnän kannalta on etuoikeuksien poistumisen myötä vähentynyt, mutta valvonnan merkitys saatavien selvittämisen kannalta on säilynyt ennallaan.

Palkkaturvan maksaminen

Työntekijälle maksettavasta palkasta on vuodesta 1993 lukien pidätetty työntekijän eläkemaksu ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksu. Sosiaali- ja terveysministeriöllä on oikeus antaa tarkempia määräyksiä edellä mainittuja maksuja koskevien lakien soveltamisesta. Ministeriö onkin lakien soveltamista koskeissa päätöksissään määrännyt, ettei maksuja ole pidätettävä palkkaturvain mukaan maksettavista palkoista. Tämä on työntekijän eläkemaksun osalta perustunut pääosin käytännön syihin. Sen selvittäminen, mille eläkelaitokselle maksu on maksettava, olisi palkkaturvaviranomaiselle työstä ja toisinaan jopa mahdotonta. Voimassa olevassa palkkaturvalaissa ei toisaalta ole myöskään säännöstä, joka oikeuttaisi pidättämään maksut palkkaturvana maksettavasta saatavasta. Työntekijä, jonka palkka maksetaan palkkaturvana, saa itselleen suuremman osuuden palkasta kuin mitä hän työnantajan maksamana olisi saanut. Palkkaturvana maksetut palkat otetaan kuitenkin huomioon eläkkeen ja ansiosidonnaisen työttömyyskorvauksen määrää laskettaessa.

Voimassa olevassa palkkaturvalaissa ei ole säännöstä, joka oikeuttaisi työvoima- ja elinkeinokeskuksen kuittaamaan työntekijälle palkkaturvana maksettavaa saatavaa. Tarve kuittaukseen syntyy silloin, kun palkkaturvaa saava työntekijä on aikaisemmin ollut työnantajana tai sellaisen yhtiön yhtiömiehenä, jonka työntekijöille on maksettu palkkaturvaa. Korkein hallinto-oikeus on vuonna 1984 antamassaan ratkaisussa (KHO 1984-A-II-133) katsonut, ettei palkkaturvana maksettavan saatavan kuittaminen ole mahdollista ilman siihen oikeuttavaa nimenomaista säännöstä. Toisaalta työsopimuslain mukaan työnantaja voi työntekijälle maksettavasta palkasta kuitata osan vastasaamisensa suoritukseksi. Työnantajan kuittausoikeus on rajoitettu koskemaan sitä osaa palkasta, joka siitä olisi lain mukaan ulosmitattavissa. Palkkaturvana työntekijälle maksettava saatava on ulosmitattavissa palkan tavoin. Tästä seuraa, että työntekijän muilla ulosmittaus-

velkojilla on mahdollisuus saada suoritus palkkaturvana maksettavasta määrästä, vaikka samanaikaisesti palkkaturvaviranomaisella olisi palkkaturvain mukaista saatavaa työntekijältä. Tilannetta ei voida pitää tyydyttävänä.

Vanhentuminen

Palkkaturvasaatavat vanhentuvat määräajasta velkomisasiossa sekä julkisesta haasteesta velkojille annetun asetuksen (32/1868) mukaisesti 10 vuodessa saatavan syntymisestä. Vanhentuminen on kuitenkin katkaistavissa, jolloin katkaisemisesta alkaa kulua uusi 10 vuoden vanhentumisaika. Vaikka vanhentuminen voidaan katkaista vapaamuotoisestikin, käytännön syistä se kuitenkin katkaistaan viranomaisten toimenpiteillä, yleensä ulosottohakemuksella. Tämä johtuu siitä, että velkojan on tarvittaessa pystyttävä näyttämään katkaisseensa vanhentumisen.

Työnantaja on velvollinen maksamaan valtiolle takaisin työntekijöilleen palkkaturvana maksetun määrän korkoineen. Työvoima- ja elinkeinokeskuksen toimenpiteet saatavan perimiseksi riippuvat siitä, onko kyseessä palkkaturvan maksaminen työnantajan konkurssin vai muun maksukyvyttömyyden perusteella. Konkurssitapauksissa työvoima- ja elinkeinokeskus valvoo saatavansa konkurssissa ja saatavalle tuleva suoritus riippuu konkurssipesään kertyvistä varoista. Muissa maksukyvyttömyystilanteissa tai konkurssin rauettua varojen puutteen vuoksi saatavaa peritään ulosottoteitse. Etuoikeusjärjestelmää uudistettaessa poistettiin kaikki yleiset etuoikeudet, mukaan luettuna palkkasaatavien etuoikeus. Etuoikeudettomille saataville, jollaisia palkkaturvasaatavatkin nykyisin ovat, ei konkurssissa kerry jako-osuutta käytännöllisesti katsoen lainkaan. Sen sijaan masvelkaa olevat kahden viikon irtisanomisajan palkat yleensä saadaan perittyä, paitsi jos konkurssi raukeaa varojen puutteessa.

Saatavien periminen palkkaturvamenettelyssä maksukyvyttömäksi todetulta työnantajalta ulosottoteitse on useinmiten tuloksetonta. Lisäksi kaikista ulosottoon lähetetyistä palkkaturvapäätöksistä joudutaan maksamaan ulosottomaksu. Jos palkkaturvaa poikkeuksellisesti maksetaan toimintaansa jatkavan yrityksen työntekijöille, nämä yritykset yleensä pyrkivät sopimaan velan takaisinmaksusta palkkaturvaviranomaisen kanssa.

Ilman konkurssia toimintansa lopettaneet osakeyhtiöt ovat pääsääntöisesti varattomia ja niihin kohdistetut perintätoimet tuloksettomia. Yksityisiltä elinkeinonharjoittajilta sekä avoimen yhtiön ja kommandiittiyhtiön vastuunalaisilta yhtiömiehiltä saatavia voidaan periä kuolemaan saakka. Tätä mahdollisuutta on merkittävästi heikentänyt vuoden 1993 alkupuolella voimaan tullut laki yksityishenkilön velkajärjestelystä (57/1993), jonka turvin maksukyvytön luonnollinen henkilö voi vapautua kokonaan tai suurimmaksi osaksi veloistaan. Hyvin usein käy niin, että palkkaturvaviranomaisen ulosottohakemukseen yksityinen velallinen vastaa tekemällä velkajärjestelyhakemuksen. Edellä mainituista syistä erityisesti vanhojen saatavien perimisestä kertyvä tuotto ei useinkaan ole järkevässä suhteessa siitä aiheutuviin kustannuksiin ja työmäärään nähden.

Muutoksenhaku

Palkkaturvamenettelyyn liittyvä muutoksenhakuprosessi poikkeaa yleisestä hallinto-oikeudellisesta oikeussuojajärjestelmästä. Työntekijällä on käytettävissään kaksi muutoksenhakutietä riippuen hakemuksen hylkäysperusteesta. Kysymykseen tulee joko kanne alioikeudessa tai hallintovalitus työtömyysturvalautakuntaan. Työnantajan muutoksenhakekeino on takaisinsaantikanne yleisessä alioikeudessa. Saatavaa ja maksuvelvollisuutta koskevat riitaisuudet voidaan ratkaista myös työnantajan konkurssin yhteydessä.

Työntekijä on osoitettava nostamaan kanne alioikeudessa työnantajaa ja valtiota vastaan, jos palkkaturvahakemus on hylätty sillä perusteella, ettei saatavaa ole saatu selvitettyksi ja työnantaja on kiistänyt saatavan. Säännöstä myös valtion haastamisesta vastaajaksi työntekijän ja työnantajan väliseen oikeudenkäyntiin perusteltiin aikoinaan väärinkäytöksiä estävillä näkökohdilla. Palkkasatavia koskevassa oikeudenkäynnissä sovinto on sallittu. Varsinkin tilanteissa, joissa henkilökohtaista vastuuta ei synny, maksukyvyttömyys työntekijää ei useinkaan kiinnosta työntekijän oikeudenkäynnissä esittämien vaatimusten oikeellisuus. Valtion osallistumista oikeudenkäyntiin ja nimenomaan vastaajana pidettiin tarpeellisena, koska muutoin palkkaturvana haettu aiheutuksen saatava saattoi työnantajan passiivisuuden johdosta tai jopa myöntämisen perusteella tulla tuomiolla vah-

vistetuksi. Tuomion perusteella valtio on velvollinen maksamaan saatavat palkkaturvana, jos muut palkkaturvan myöntämisen edellytykset täyttyvät.

Oikeudenkäynneissä valtiota edustavan työvoima- ja elinkeinokeskuksen asema vastaajana on kokonaan toinen kuin vastaajana olevan työnantajan. Työvoima- ja elinkeinokeskus ei ole ollut työsuhteen osapuoli eikä näin ollen voi tietää, mitä työsuhteen aikana on sovittu tai tapahtunut. Työvoima- ja elinkeinokeskuksella ei pääsääntöisesti ole edellytyksiä oikeudenkäynnissä ottaa kantaa riitakysymysten tosiasiapuoleen. Näin ollen oikeudenkäynnin varsinaisia asianosaisia ovat työnantaja ja työntekijä, ja työvoima- ja elinkeinokeskus on muodollisesta vastaajastaan huolimatta näissä oikeudenkäynneissä lähinnä kuultavan asemassa. Käytännössä työvoima- ja elinkeinokeskukset eivät myöskään aktiivisesti osallistu näihin oikeudenkäynteihin. On kuitenkin tilanteita, joissa palkkaturvaviranomaisella on todellinen intressi mennä mukaan työnantajan ja työntekijän väliseen oikeudenkäyntiin ja siinä käyttää nimenomaan vastaajan puhevaltaa. Tällainen tilanne on esimerkiksi silloin, kun on syytä epäillä väärinkäytöstä tai kun työntekijä joko tietten tai tietämättään hakee selvästi perusteettomia saatavia. Palkkaturvaviranomaisen osallistuminen oikeudenkäyntiin on tärkeää myös silloin, kun työnantaja riitautuksesta huolimatta laiminlyö oman osallistumisensa oikeudenkäyntiin, jolloin yksipuolisella tuomiolla saatava tulla vahvistetuksi täysin perusteettomien saatavien.

Jos hakemus hylätään palkkaturvan saamisen muodollisiin edellytyksiin liittyvillä tai harkintasäännösten perusteilla, työntekijä voi valittaa palkkaturvapäätöksestä työtömyysturvalautakuntaan ja edelleen sen päätöksestä korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Valituskelpoisia ovat siten esimerkiksi päätökset, joilla hakemus on hylätty sillä perusteella, että työnantajaa ei ole voitu todeta maksukyvyttömäksi, hakemusta ei ole tehty määräajassa, saatava ei perustu työsuhteeseen tai kyse on palkkaturvan väärinkäyttöriityksestä.

Palkkaturvan maksaminen edellyttää työnantajan konkurssia tai muuta todettua maksukyvyttömyyttä. Lisäksi palkkaturvan maksamisen edellytyksenä on, että palkkaturvana haettujen saatavien peruste ja määrä saadaan palkkaturvamenettelyssä selvitettyä. Jos työvoima- ja elinkeinokeskus ei ole voinut todeta työnantajaa maksukyvyttömäksi, hake-

mus on hylättävä. Hylkäävästä päätöksestä työntekijä voi valittaa työttömyysturvalautakuntaan. Jos työnantaja on kiistänyt työntekijän oikeuden palkkaturvana haettuihin saataviin eikä saatavien perustetta tai määrää ole saatu selvitettyä, hakemus on myös hylättävä. Tällöin työntekijälle on annettava osoitus kanteen nostamisesta alioikeudessa työnantajaa ja valtiota vastaan. Käytännössä molemmat edellä mainitut hylkäysperusteet voivat olla käsillä samanaikaisesti. Työministeriö käsitellessään aikanaan palkkaturvapäätöksistä tehtyjä valituksia katsoi tällaisessa tilanteessa, ettei hylkäämistä saanut perustaa yksin siihen, ettei työnantajaa oltu voitu todeta maksukyvyttömäksi, ellei työnantajan maksukyky ollut aivan ilmeinen. Ensijaisesti työntekijälle piti antaa ohjaus nostaa kanne työnantajaa ja valtiota vastaan saataviensa toteuttamiseksi. Näin työntekijälle turvattiin mahdollisuus oikeudenkäynnin jälkeen saada saatavansa palkkaturvana, jos työnantaja tässä vaiheessa osoittautuu maksukyvyttömäksi. Työministeriön aikaisemmasta linjasta poiketen korkein hallinto-oikeus on viimeaikaisessa ratkaisukäytännössään (KHO taltio n:o 5509/95 ja KHO taltio n:o 737/96) katsonut, että tällaisessa tilanteessa hakemus tulee hylätä pelkästään sillä perusteella, ettei työnantajaa ole voitu todeta maksukyvyttömäksi. Saatavien perusteen ja määrän selvittäminen tuomioistuimessa saatua kestää vuosia, ja niiden maksamisesta vastuussa oleva työnantaja voi tänä aikana tulla maksukyvyttömäksi. Käytännössä korkeimman hallinto-oikeuden omaksuma ratkaisukäytäntö merkitsee sitä, ettei saatavia voida työntekijälle palkkaturvana tällaisessa tilanteessa maksaa. Myös palkkaturvakäytäntö on tältä osin epäyhtenäistä osan työvoima- ja elinkeinokeskuksista noudattaessa työministeriön aikanaan omaksumaa linjaa ja osan noudattaessa korkeimman hallinto-oikeuden uutta ratkaisukäytäntöä. Tilannetta ei voida pitää työntekijän kannalta tyydyttävänä.

1.2. Kansainvälinen kehitys ja ulkomaiden lainsäädäntö

Neuvoston direktiivi ja Kansainvälisen työjärjestön sopimus

Euroopan yhteisöjen neuvosto antoi 20 päivänä lokakuuta 1980 direktiivin työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttö-

myystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 80/987/ETY, jäljempänä direktiivi. Direktiivin tarkoituksena on yhtenäistää eri jäsenvaltioissa työntekijöiden työsuhteesta johtuvien saatavien turvaamisen vähimmäisedellytykset työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa.

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) hyväksyi yleiskokouksessaan vuonna 1992 yleissopimuksen n:o 173, joka koskee työntekijöiden saatavien turvaamista työnantajan maksukyvyttömyystapauksissa. Samassa yhteydessä hyväksyttiin myös yleissopimusta täydentävä suositus n:o 180. Suomi on ratifioinut sopimuksen palkkaturvajärjestelmää koskevan osan vuonna 1994. Ratifioinnin yhteydessä Suomi on ilmoittanut ottavansa yleissopimusta täydentävän suosituksen määräykset huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä, sikäli kuin se on tarkoituksenmukaista ja mahdollista.

Direktiivin ja ILO:n sopimuksen määräykset koskevat kaikkia työntekijöitä kaikilla eri aloilla. Sekä direktiivin että yleissopimuksen määräysten nojalla on kuitenkin mahdollista sulkea säännösten soveltamisalan ulkopuolelle tietyt työntekijäryhmät. Poissulkeminen edellyttää, että se perustuu työntekijöiden työsuhteen erityisluonteeseen tai että työntekijöiden saatavat on turvattu muulla tavoin.

Direktiivin säännösten mukaan työnantajaa on pidettävä maksukyvyttömänä silloin, kun velkojen yhteiseksi tyydyttämiseksi on pyydetty jäsenvaltion lainsäädännön mukaista työnantajan omaisuuteen kohdistuvaa täytäntöönpanoa, joka mahdollistaa myös työsuhteesta johtuvien saatavien huomioon ottamisen. Lisäksi edellytetään, että toimivaltainen viranomainen on joko päättänyt menettelyn aloittamisesta tai todennut, että työnantajan yritys on lopullisesti lakkautettu eivätkä käytettävissä olevat varat riitä edes täytäntöönpanokustannuksiin. Työnantajaa on pidettävä ILO:n sopimuksen edellyttämällä tavalla maksukyvyttömänä, kun kansallisen lainsäädännön mukaisesti on käynnistetty menettely työnantajan varojen jakamiseksi velkojen saatavien suoritukseksi.

Direktiivin säännösten nojalla jäsenvaltiolla on mahdollisuus valita useasta eri päivästä, jota edeltävältä ajalta maksamatta olevat saatavat turvataan palkkaturvajärjestelmällä. Lisäksi jäsenvaltiolla on halutessaan mahdollisuus rajoittaa palkkaturvaa ajallista ulottuvuutta, lyhyimmillään kahdeksaan viikkoon. ILO:n yleissopimuksen mukaan sen hyväk-

syneen valtion on turvattava työntekijöiden palkkasaatavat kahdeksalta viikolta ja loma-korvaukset puolelta vuodelta sekä muun tyyppiset palkalliset vapaat kahdeksalta viikolta ennen maksukyvyttömyyden alkua tai työsuhteen päättymistä. Sekä direktiivin että ILO:n sopimuksen säännösten perusteella on mahdollista rajoittaa palkkaturvan enimmäismäärää ja ryhtyä tarpeellisiin toimiin väärinkäytösten estämiseksi.

Direktiiviin sisältyy määräyksiä järjestelmän organisoinnista, rahoituksesta ja toiminnan järjestämisestä. Järjestelmän käytössä olevat varat on oltava työnantajan liikeomaisuudesta erillään eivätkä ne voi kuulua maksukyvyttömyysmenettelyn piiriin. Järjestelmän rahoittavat työnantajat, elleivät viranomaiset vastaa siitä kokonaan. Järjestelmän vastuuseen ei vaikuta se, onko velvollisuus osallistua rahoitukseen täytetty. ILO:n sopimukseen ei sisälly vastaavia määräyksiä.

Ruotsi

Ruotsin nykyinen palkkaturvalaki tuli voimaan vuonna 1992 ja sillä korvattiin alkupe-
räinen vuodelta 1971 ollut palkkaturvasään-
nöstö. Ruotsin palkkaturvalaki turvaa konkurssiin asetetun työnantajan työntekijöiden työsuhteesta johtuvien saatavien sekä eräiden eläkkeiden maksamisen. Työsuhteesta johtuvien palkka- ja muiden saatavien maksaminen palkkaturvana edellyttää, että niillä on työnantajan konkurssissa palkkasaatavan etuoikeus.

Palkkaturvan enimmäismäärä on 100 000 kruunua. Jos työnantaja on haettu konkurssiin palkkaturvan piiriin kuuluvan saatavan perusteella, korvataan myös tästä aiheutuneet kustannukset. Näitä kustannuksia ei oteta huomioon palkkaturvan enimmäismäärää laskettaessa.

Ruotsissa konkurssihallinto hoitaa pääosan palkkaturva-asioihin liittyvistä tehtävistä. Palkkaturvan maksatuksesta huolehtii lääninhallitus. Valitukset palkkaturva-asioista käsitellään käräjäoikeudessa. Varat palkkaturvajärjestelmää varten kerätään työnantajilta perittävillä maksuilla.

Norja

Norjan palkkaturvajärjestelmää koskevat säännökset sisältyvät vuodelta 1973 olevaan lakiin. Palkkaturva turvaa työntekijöiden työsuhteesta johtuvien saatavien maksamisen

työnantajan maksukyvyttömyyden varalta. Työnantajaa on lain edellyttämällä tavalla pidettävä maksukyvyttömänä silloin, kun se on asetettu konkurssiin tai kun työnantajan toiminta on loppunut eivätkä varat riitä palkkasaatavien maksamiseen taikka kun työnantajan kuolinpesä on voitu todeta varattomaksi.

Palkkaturva kattaa palkkasaatavat kuudelta kuukaudelta edellyttäen, että ne eivät ole erääntyneet maksettaviksi aikaisemmin kuin kolme kuukautta ennen määräpäivää. Määräpäivä on yleensä konkurssihakemuksen jättöpäivä tuomioistuimeen. Lisäksi edellytetään, että saatavilla on etuoikeus työnantajan konkurssissa. Palkkaturvan enimmäismäärä on 123 000 kruunua. Palkkaturvaa haetaan Norjan työsuojeluhallitukselta.

Saksa

Saksan palkkaturvajärjestelmä vuodelta 1974 turvaa työntekijöiden palkkojen maksamisen työsuhteen kolmelta viimeiseltä kuukaudelta työnantajan maksukyvyttömyyden varalta. Työnantajaa on pidettävä maksukyvyttömänä tämän jouduttua konkurssiin tai kun konkurssihakemus on hylätty varojen vähäisyyden vuoksi taikka kun työnantajan liiketoiminta on lopetettu eikä konkurssimenettely varojen puutteen vuoksi ole mahdollista. Palkkaturvana maksetaan työsuhteen kolmelta viimeiseltä kuukaudelta maksamatta jääneet nettoansiot. Maksettavalle määrälle ei ole asetettu enimmäismäärää.

Palkkaturvan maksamisesta päättää paikallinen työvoimatoimisto hakemuksesta. Hakemus on tehtävä kahden kuukauden kuluessa työnantajan maksukyvyttömyyden toteamisesta. Varat palkkaturvaa ja siitä aiheutuvia hallintomenoja varten kerätään työnantajilta.

2. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Palkkaturvalain rakenne

Uuden palkkaturvalain tavoitteena on erityisesti palkkaturvaa koskevien säännösten rakenteellinen ja kielellinen selkeyttäminen. Ehdotettu uusi palkkaturvalaki sisältää edelleen monia säännöksiä, jotka on siirretty nykyisestä palkkaturvalaista uuteen lakiin sellaisinaan tai vähäisin muutoksin. Lakiehdotus on jaettu kahdeksaan lukuun. Luvut ja

pykälät on otsikoitu. Lain alkuosaan sisältyvät yleiset säännökset, säännökset palkkaturvan saamisen edellytyksistä, palkkaturvan hakemisesta ja hakemuksen käsittelystä. Näitä seuraavat säännökset palkkaturvapäätöksestä, palkkaturvan maksamisesta, takaisinmaksuvelvollisuudesta ja muutoksenhausta. Lain loppuosaan on koottu erinäiset säännökset. Voimassa olevan palkkaturvalain säännökset sisältyvät lakiehdotukseen asiasisällöltään pääosin muuttumattomina, mutta useimmat uudelleen kirjoitettuina ja kielellisesti tarkistettuina. Nykyisessä laissa hajallaan olevia samaan asiakokonaisuuteen liittyviä säännöksiä on yhdistetty.

Väärinkäytösten estäminen

Palkkaturvana haetun saatavan oikeellisuuden selvittäminen on usein monimutkaista ja työlästä. Palkkaturvapäätöksen oikeellisuutta omalta osaltaan varmistaa se, että työnantajalle on aina varattava tilaisuus lausua käsityksensä palkkaturvahakemuksesta. Virheellisten tai perusteettomien vaatimusten oikaisu on työnantajan edun mukaista, koska palkkaturvana maksettu saatava siirtyy valtiolle ja valtio perii kyseisen saatavan takaisin työnantajalta. Väärinkäyttöyritysten paljastaminen on vaikeaa silloin, kun työntekijä ja työnantaja toimivat yhteistyössä tai kun työnantaja pysyttelee palkkaturvamenettelyssä passiivisena. Tällaisessa tilanteessa palkkaturvaviranomainen joutuu perustamaan päätöksensä muilta kuin työntekijältä tai työnantajalta saamiinsa tietoihin. Palkkaturvaviranomaisen tietojensaatioikeutta ehdotetaan laajennettavaksi nykyisestä, jotta entistä tehokkaammin pystyttäisiin estämään palkkaturvan väärinkäyttöä sekä torjumaan harmaata taloutta.

Käytännön kokemukset ovat osoittaneet, että perusteettoman suurien palkkasitoumusten tekeminen on eräs tapa siirtää yrityksen varoja velkojen ulottumattomiin. Tähän tarkoitukseen voidaan käyttää muitakin henkilöitä kuin velallisen perheenjäseniä ja muita läheisiä. Harvinaista ei myöskään ole, että yritystoiminnasta saatua tuloa jaetaan verotuksellisista tai muista syistä yrittäjäperheen sisällä siten, että perheenjäsenelle maksettu palkka ei ole missään suhteessa yrityksen hyväksi tehtyyn työsuoritukseen. Lakiin ehdotetaan otettavaksi uusi säännös, jonka mukaan palkkaturvaviranomaisella olisi oikeus evätä palkkaturva tai harkita maksetta-

van palkkaturvan määrä, jos palkkaturvana haettu saatava on ilmeisessä epäsuhteessa siihen, mitä tehtyyn työhön ja muihin olosuhteisiin nähden voidaan pitää kohtuullisena. Palkkaturvana ei tarvitsisi maksaa sovittuja palkkoja siltä osin kuin ne ylittävät kohtuullisena pidettävän palkan määrän. Usein voi olla vaikeaa arvioida, kuinka hyvin työpanos ja siitä sovittu vastike vastaavat toisiaan. Epäsuhdetta arvioitaessa tulee ottaa huomioon monia eri tekijöitä, kuten tehtävän erityisluonne tai yrityksen taloudellinen tilanne. Tarkoitus on, että ehdotettua säännöstä sovellettaisiin vain silloin, kun työpanoksen ja siitä maksettavaksi sovitun vastikkeen epäsuhte on ilmeinen.

Muut nykyisessä palkkaturvalaissa olevat väärinkäytösten estämiseen tarkoitetut säännökset ehdotetaan säilytettäväksi pääosin muuttumattomina.

Palkkaturvan maksaminen

Uuteen palkkaturvalakiin ehdotetaan otettavaksi säännös, joka mahdollistaisi sen, että maksettavasta palkkaturvasta voitaisiin tehdä kaikki ne vähennykset, jotka työnantajakin on velvollinen työntekijälle maksamastaan palkasta tekemään. Näin palkkaturvana maksetut palkat voitaisiin saattaa samaan asemaan työnantajan maksamien palkkojen kanssa. Tässä ehdotetun säännöksen ottaminen palkkaturvalakiin ei vielä mahdollistaisi työntekijän eläkemaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun vähentämistä palkkaturvana maksettavasta saatavasta, vaan se edellyttää maksuja koskevien sosiaali- ja terveystieteiden päätösten muuttamista palkkaturvaa koskevilta osin. Maksujen vähentäminen ja mahdollinen edelleen tilittäminen edellyttävät myös niihin liittyvien käytännön ongelmien ratkaisemista. Tämä ei saisi kuitenkaan aiheuttaa kohtuuttomasti lisätyötä eikä viivästyttää palkkaturvahakemusten käsittelyä.

Uuteen palkkaturvalakiin ehdotetaan otettavaksi nimenomainen säännös kuittausoikeudesta. Työvoima- ja elinkeinokeskuksella olisi oikeus kuitata työntekijälle maksettavaa palkkaturvaa palkkaturvalain mukaisella vastasaatavallaan siltä osin kuin palkka lain mukaan olisi ulosmitattavissa. Kuittaukseen voitaisiin käyttää myös muun kuin palkkaturvaa maksavan työvoima- ja elinkeinokeskuksen palkkaturvalain mukaista saatavaa.

Erityinen vanhentumisaika

Uutteen palkkaturvalakiin ehdotetaan otettavaksi erityistä vanhentumisaikaa koskeva säännös. Sen mukaan valtion palkkaturvasaatava vanhentuisi 10 vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä lukien, jona palkkaturvapäätös on annettu. Tätä vanhentumisaikaa ei voitaisi katkaista. Vastavanlainen erityisvanhentumisaika on valtion verosaatavilla ja vuoden 1999 alusta lukien myös kunnan maksamaan elatustukeen perustuvilla takautumissaatavilla. Nykyisellä katkaistavissa olevalla vanhentumisaikalla ei palkkaturvan takaisinperinnän kannalta ole ollut suurtakaan merkitystä. Yli 10 vuotta vanhempien päätösten perintä aiheuttaa enemmän työtä ja kustannuksia kuin mitä se valtiolle tuottaa. Elinikäinen, viivästyskorkoa kerryttävä palkkaturvan takaisinmaksuvelvollisuus saattaa johtaa velallisen syrjäytymiseen tai siirtymiseen harmaan talouden piiriin erityisesti tilanteissa, joissa velan määrä on velallisen maksukykyyn nähden kohtuutoman suuri. Takaisinperinnän tehostamiseksi olisi perusteltua siirtää perinnän painopistettä lähemmäksi palkkaturvapäätöksen antamisajankohtaa. Tietoisuus velan vanhentumisesta pakottaisi palkkaturvaviranomaiset tehostamaan perintätoimiaan.

Muutoksenhaku

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi valtion asemaa oikeudenkäynnissä, joka johtuu siitä, että työnantaja palkkaturvamenettelyssä kiistää palkkaturvaa hakeneen työntekijän oikeuden saataviin siten, ettei asiaa pystytä ilman oikeudenkäyntiä ratkaisemaan. Ehdotuksen mukaan kanne olisi pantava vireille vain työnantajaa vastaan, mutta valtio voisi halutessaan osallistua oikeudenkäyntiin vastaajana. Valtion osallistuminen oikeudenkäyntiin olisi tarpeen erityisesti silloin, kun on syytä epäillä väärinkäytöstä tai kun muuten on vaara, että valtio joutuisi oikeudenkäynnin jälkeen maksamaan perusteettomia saatavia palkkaturvana. Muutoksella pyritään siihen, että palkkaturvaviranomainen osallistuisi vain tarvittaessa työntekijän ja työnantajan väliseen oikeudenkäyntiin. Laki ei enää velvoittaisi osallistumaan sellaisiin oikeudenkäynteihin, joissa on kysymys puhtaasta työntekijän ja työnantajan välisestä riidasta, johon valtiolla ei ole mitään lausuttavaa.

Oikeudenkäyntien vähentämiseksi palkka-

turvahakemusten käsittelyä tulisi kehittää niin, että palkkaturvana haettujen saatavien peruste ja määrä pystyttäisiin entistä useammin selvittämään jo palkkaturvamenettelyssä ilman oikeudenkäyntiä. Tämä voisi tapahtua esimerkiksi siten, että palkkaturva-asioita hoitava lakimies kutsuu hakijan ja työnantajan yhteiseen neuvotteluun, jossa pyritään selvittämään ne saatavat, joihin hakijalla on oikeus. Tarvittaessa tällaiseen neuvotteluun voitaisiin kutsua myös työntekijää edustavan ammattiliiton toimitsija, joka tuntee alan työehtosopimuksen ja sen soveltamiskäytännön. Useimmissa tapauksissa kuitenkin riittäisi osapuolten kuuleminen joko kirjallisesti tai suullisesti. Mitä enemmän palkkasaatavia koskevia riitaisuuksia pystytään selvittämään palkkaturvamenettelyssä, sitä pienemmiksi jäävät asianosaisille ja yhteiskunnalle syntyvät kustannukset. Riitaisten saatavien selvittäminen ilman oikeudenkäyntiä olisi tarpeen myös sen vuoksi, että työntekijällä ei enää tulevaisuudessa olisi mahdollisuutta saada valtiolta korvausta oikeudenkäyntikuluistaan muissa kuin niissä oikeudenkäynneissä, joissa valtio on vastaajana.

Uuteen palkkaturvalakiin ehdotetaan otettavaksi nimenomainen säännös sellaisten tilanteiden varalta, kun työnantaja, jota ei ole voitu todeta maksukyvyttömäksi, on kiistänyt palkkaturvana haetut saatavat. Tällaisessa tilanteessa palkkaturvahakemus olisi hylättävä ensisijaisesti sillä perusteella, että haetut saatavat ovat riitaisia, sekä annettava ohjaus kanteen nostamisesta alioikeudessa saatavien selvittämiseksi. Sillä, ettei työnantajaa ole voitu todeta maksukyvyttömäksi, ei tässä vaiheessa olisi merkitystä. Tällä tavoin turvattaisiin työntekijän saatavien maksaminen palkkaturvana, jos saatavien maksamisesta vastuussa oleva työnantaja mahdollisesti vuosia kestäneen oikeudenkäynnin päätyttyä osoittautuu maksukyvyttömäksi.

3. Esityksen vaikutukset

Esityksellä arvioidaan olevan vähäisiä taloudellisia vaikutuksia. Ehdotettu säännös, jonka mukaan palkkaturvahakemusta ei saisi hylätä maksukyvyttömyyседелlytyksen puuttumisen vuoksi sellaisessa tapauksessa, jossa haetut saatavat ovat myös riitaisia, tulee vähäisessä määrin lisäämään palkkaturvana maksettavaa määrää. Uuteen lakiin ehdotettu erityistä vanhentumisaikaa koskeva säännös tulee tehostamaan palkkaturvasaatavien pe-

rintää siinä määrin, että siitä saatava hyöty on suurempi kuin saatavien vanhentumisesta aiheutuvat menetykset. Lakiin ehdotettu muutos, jonka mukaan valtio osallistuisi työntekijän ja työnantajan väliseen oikeudenkäyntiin vain katsoessaan sen tarpeelliseksi, vähentäisi valtion maksettavaksi tuomittavien oikeudenkäyntikulujen määrää sekä oikeudenkäynteihin osallistumisesta aiheutuvaa työtä. Toisaalta tavoitteeksi asetettu riitaisten saatavien perusteellisempi selvittäminen jo palkkaturvamenettelyssä lisäisi jossain määrin työvoima- ja elinkeinokeskuksissa palkkaturva-asioita hoitavien henkilöiden työmäärää.

Esityksellä ei ole organisaatio- eikä henkilöstövaikutuksia. Esityksellä ei arvioida olevan myöskään ympäristö- eikä työllisyysvaikutuksia.

4. Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu virkatyönä työminis-

teriössä. Esitystä on käsitelty palkkaturva-asia- neuvottelukunnassa, jossa työministeriön lisäksi on keskeisten työmarkkinajärjestöjen edustus. Esityksen johdosta järjestettiin myös kuulemistilaisuus, johon oikeusministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön sekä edellä mainittujen työmarkkinajärjestöjen lisäksi kutsuttiin edustajat myös niistä ammattiliitoista, joilla on eniten palkkaturva-asioita hoidettavanaan.

Työministeriössä valmisteltiin alunperin hallituksen esitys uudeksi palkkaturvalaki, jossa nykyinen palkkaturvalaki ja merimiesten palkkaturvalaki (927/1979) olivat yhdistettyinä. Tämän esityksen antamisesta eduskunnalle jouduttiin luopumaan palkansaaja-puolen, erityisesti merenkulkualan työntekijäjärjestöjen, jyrkästi vastustaessa lakien yhdistämistä. Tässä yhteydessä esitystä on käsitelty myös merimiesasiain neuvottelukunnassa.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

1 luku. Yleiset säännökset

1 §. *Lain tarkoitus.* Lain 1 §:ään ehdotetaan otettavaksi lain tarkoitusta säätelevä pykälä, joka puuttuu nykyisestä palkkaturvalaista. Lain tarkoituksena olisi nykyiseen tapaan turvata työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksaminen työnantajan konkurssin tai muun maksukyvyttömyyden varalta.

2 §. *Lain soveltamisala.* Nykyisessä laissa hajallaan olevat soveltamisalaa koskevat säännökset ehdotetaan otettaviksi lain 2 §:ään. Palkkaturvajärjestelmämme lähtökohtana on ollut alueperiaatteen mukaisesti turvata Suomessa tehdystä työstä johtuvat saatavat. Tätä koskeva säännös, joka puuttuu nykyisestä palkkaturvalaista, ehdotetaan otettavaksi pykälän 1 momentin 1 kohtaan. Nykyiseen tapaan Suomessa tehty työ ei kuiten-

kaan oikeuttaisi palkkaturvaan, kun työn on tehnyt ulkomaalaisen työnantajan palveluksessa ollut, tänne tilapäiseen työhön tullut työntekijä. Tästä säädettäisiin pykälän 2 momentissa. Kun tämä alueperiaatetta koskeva poikkeussäännös aikanaan otettiin palkkaturvalakiin, sitä koskevassa hallituksen esityksessä (HE 213/1990 vp) katsottiin, että työntekoa olisi pidettävä tilapäisenä silloin, kun sen oletetaan kestävän enintään vuoden. Myös uuden lain mukaan tilapäisestä työstä olisi kysymys silloin, kun se kestää tai on tarkoitettu kestävänsä alle vuoden. Alle vuodenkin Suomessa työskennellyt työntekijä olisi siis palkkaturvan piirissä oleskelunsa alusta lähtien silloin, kun työskentely on tarkoitettu kestävänsä vähintään vuoden. Tilapäiselle työlle asetetun vuoden aikarajan etuna on se, että työnantajamaksut, joilla palkkaturva Suomessakin rahoitetaan, tulevat

pääsääntöisesti maksettaviksi samaan maahan, joka on velvollinen järjestämään palkkaturvan.

Lakia sovellettaisiin, kuten nykyistä palkkaturvalakiakin, myös ulkomailla tehtyyn työhön, jos työ on tehty suomalaisen työnantajan palveluksessa ja työntekijällä on kotipaikka Suomessa. Edellytyksenä kuitenkin olisi, ettei työntekijä ole oikeutettu palkkaturvaan tai vastaavaan etuuteen työntekomaan tai jonkun muun maan lainsäädännön perusteella. Tätä koskevat säännökset sisältyisivät pykälän 1 momentin 2 kohtaan ja 3 momenttiin. Pykälän 3 momentin tavoitteena on estää päällekkäisen palkkaturvan maksaminen sekä se, että työntekijä voisi valita hänen kannaltaan edullisimman vaihtoehdon esimerkiksi tilanteessa, jossa Suomen palkkaturva on työntekomaan palkkaturvaa kattavampi. Palkkaturvaa maksettaisiin ulkomailla tehdyn työn perustella ainoastaan silloin, kun tehty työ ei kuulu työntekomaan tai muun maan palkkaturvajärjestelmän tai vastaavan etuuden piiriin. Palkkaturvajärjestelmää vastaavasta etuudesta ei olisi kysymys, jos kyseisessä maassa työntekijän työsuhteesta johtuvat saatavat työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa on turvattu vain hyvällä etuoikeusasemalla.

3 §. *Viranomaiset.* Pykälään sisältyvät säännökset viranomaisten välisestä tehtäväjaosta. Asianomainen ministeriö ohjaisi lain toimeenpanoa sekä vastaisi palkkaturvajärjestelmän kehittämisestä. Valtioneuvoston ohjesäännön (1522/1995) mukaan palkkaturva-asiat kuuluvat työministeriön toimialaan. Työministeriö huolehtisi, kuten nykyisinkin, palkkaturvajärjestelmän kehittämisestä, lainsäädäntötehtävistä, budjettiin liittyvistä tehtävistä sekä työvoima- ja elinkeinokeskusten neuvonnasta ja ohjauksesta palkkaturva-asioissa. Työvoima- ja elinkeinokeskukset vastaisivat palkkaturvahakemusten käsittelystä, päätösten tekemisestä ja takaisinperinnästä sekä muista lain täytäntöönpanoon liittyvistä tehtävistä. Keskusten välisestä alueellisesta toimivallasta säädettäisiin 11 §:ssä.

2 luku. Palkkaturvan saamisen edellytykset

4 §. *Saatavaa koskevat edellytykset.* Pykälä vastaa sisällöltään nykyisen palkkaturvalain 1 §:n 1 momentin säännöksiä palkkaturvana maksettavista saatavista. Palkkaturvana maksetaan vain työsuhteesta johtuvia saatavia. Työsuhteen käsite on määritelty työso-

pimuslain 1 §:ssä. Työntekijällä voi olla työsuhteesta johtuvien saatavien lisäksi muitakin saatavia työnantajaltaan. Siitä, mitä saatavaa on pidettävä työsuhteesta johtuvana saatavana, on runsaasti oikeuskäytäntöä. Tämä ohjaisi myös uuden palkkaturvalain soveltamista. Myös jatkossa palkkausjärjestelmien muuttuessa oikeuskäytäntö viime kädessä ratkaisisi sen, mitä saatavaa on pidettävä työsuhteesta johtuvana saatavana.

5 §. *Hakemuksen määräaika.* Voimassa olevan palkkaturvalain 2 §:n 1 momentin mukaan palkkaturvana maksetaan kolmen kuukauden kuluessa ennen palkkaturvahakemuksen jättämissä erääntyneet työsuhteesta johtuneet palkka- ja muut saatavat. Nykyisessä muodossaan säännös on vaikeasti ymmärrettävä. Sen mukaan kolmen kuukauden määräaika lasketaan taaksepäin hakemuksen jättämispäivästä. Palkkaturvahakemus olisi jatkossakin tehtävä kolmen kuukauden määräajassa. Määräajan laskutapaa ehdotetaan kuitenkin muutettavaksi niin, että määräaika laskettaisiin eteenpäin saatavan erääntymisestä. Hakemus olisi toimitettava työvoimaviranomaiselle kolmen kuukauden kuluessa saatavan erääntymisestä. Tällöin hakemuksen voisi jättää vielä seuraavana arkipäivänä, jos määräajan viimeinen päivä on arklauantai tai pyhäpäivä. Kun palkkaturvan hakijaa neuvotaan palkkaturvan hakemisessa, hänelle lähes poikkeuksetta kerrotaan, että hakemus on jätettävä kolmen kuukauden kuluessa saatavan erääntymisestä. Tämäkin puoltaa pykälän muuttamista ehdotetun sisältöiseksi.

Pykälän jälkimmäinen virke vastaa asialliselta sisällöltään nykyisen palkkaturvalain 2 §:n 1 momentin säännöstä määräajasta, jonka kuluessa vahingonkorvaus- tai hyvityssaatavaa on haettava palkkaturvana. Nykyisen lain 2 §:n 2 momenttiin sisältyvää säännöstä, jonka mukaan palkkaturvana voidaan erityisistä syistä maksaa ulkomailla tehtyyn työhön perustuvia saatavia, jotka ovat erääntyneet maksettaviksi yli kolmen kuukauden mutta kuitenkin enintään kuuden kuukauden kuluessa ennen palkkaturvahakemuksen jättämistä, ei ehdoteta otettavaksi uuteen lakiin. Säännöstä ei ole käytännössä juurikaan jouduttu soveltamaan parantuneiden tietoliikenneyhteyksien vuoksi ja myös sen vuoksi, että säännöksen soveltaminen edellyttää erityisiä syitä.

6 §. *Työnantajan maksukyvyttömyys.* Uudessa laissa työnantajan maksukyvyttömyyden käsitteeseen ei ehdoteta muutoksia. Kä-

sitettä ei ehdoteta laajennettavaksi eikä supistettavaksi. Palkkaturvan maksamisen edellytys olisi nykyiseen tapaan työnantajan konkurssi tai muu maksukyvyttömyys. Työnantajan maksukyvyttömyys tutkitaan aina viran puolesta. Pelkkä työntekijän tai työnantajan ilmoitus maksukyvyttömyydestä ei riittäisi. Työnantaja ei myöskään pelkästään kiistämällä maksukyvyttömyytensä voisi estää palkkaturvan myöntämistä. Pykälä vastaa asialliselta sisällöltään voimassa olevan palkkaturvalain 1 §:n 1 ja 2 momenttiin sisältyviä säännöksiä työnantajan maksukyvyttömyydestä. Nykyisen lain 1 §:n 2 momentin 1 kohta ehdotetaan kuitenkin poistettavaksi tarpeettomana, koska siinä säädetty maksukyvyttömyystilanne sisältyy ehdotetun pykälän 4 kohtaan. Muiden kohtien sanamuotoa ehdotetaan tarkistettavaksi.

Pykälän 1 kohdan mukaan työnantajan konkurssi olisi maksukyvyttömyysperuste. Voimassa olevan palkkaturvalain 1 §:n 2 momentin 3 kohdan säännös, jonka mukaan työnantajaa on pidettävä maksukyvyttömänä, jos työnantajalta on ulosotossa todettu puuttuvan riidattomia varoja vaaditun määrän maksamiseen, on sanonnaltaan epäselvä ja sitä ehdotetaan uudessa laissa muutettavaksi. Pykälän 2 kohdan mukaan työnantajaa, joka on todettu kyvyttömäksi maksamaan ulosotossa olevia velkojaan, olisi pidettävä maksukyvyttömänä. Tällä tarkoitettaisiin paitsi työnantajan ulosotossa todettua varattomuutta, myös tilannetta, jossa työnantajan ulosotossa olevien velkojen määrä suhteessa ulosmitattavissa oleviin varoihin on niin suuri, ettei velkoja pystytä työnantajan varoista maksamaan. Pykälän 3 kohdan nojalla työnantaja olisi maksukyvytön silloin, kun tämä on laiminlyönyt työnantajamaksujen maksamisen tai ennakonpidätyksen tilittämisen ajallaan. Maksukyvyttömyydestä ei kuitenkaan olisi kysymys, jos laiminlyönti on vähäinen. Pykälän 4 kohtaan on koottu voimassa olevan lain 1 §:n 2 momentin 2 ja 4 kohdassa säädellyt tilanteet. Pykälän 5 kohta puolestaan vastaa nykyisen lain 1 §:n 2 momentin 6 kohtaa. Työnantajan maksukyvyttömyys olisi palkkaturvaviranomaisen selvästi todettavissa esimerkiksi silloin, kun työnantaja on yrityksen saneerausesta annetun lain mukaisessa saneerausmenettelyssä tai yksityishenkilön velkajärjestelystä annetun lain mukaisessa velkajärjestelyssä. Yrityssaneerauksen perusteella työnantajaa olisi pidettävä maksukyvyttömänä niiden saatavi-

en osalta, jotka ovat syntyneet ennen maksuohjelman vahvistamista.

7 §. *Valvontavelvollisuus.* Nykyiseen palkkaturvalakiin ei sisälly nimenomaista säännöstä työntekijän velvollisuudesta huolehtia saataviensa valvonnasta työnantajan konkurssissa. Työntekijä voi kuitenkin menettää oikeutensa palkkaturvaan laiminlyötyään valvonnan. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös työntekijän velvollisuudesta huolehtia saataviensa valvonnasta konkurssissa. Konkurssivalvonnan merkitys takaisinperinnän kannalta on etuoikeuksien poistumisen myötä vähentynyt, mutta sen merkitys saatavien selvittämisen kannalta on säilynyt ennallaan. Valvontavelvollisuutta ei kuitenkaan olisi, jos saatavat sisältyvät pesähoitajan laatimaan työsuhtesaatavaluetteloon tai jos saatavat on jo palkkaturvana maksettu. Jos saatava riitautetaan konkurssissa määrältään tai perusteeltaan, valvontavelvollisuus käsittäisi myös sen, että riitautusoikeudenkäynti hoidetaan asianmukaisesti.

Pykälän 2 momentin mukaan työntekijältä, joka laiminlyö velvollisuutensa valvoa saatavansa työnantajan konkurssissa, voitaisiin palkkaturva tällä perusteella evätä joko kokonaan tai osittain. Säännös vastaa nykyisen palkkaturvalain 4 §:n 3 momenttia. Valvonnan laiminlyönti ei välttämättä merkitsisi sitä, että oikeus palkkaturvaan olisi menetetty. Jos saatava on selvä ja riidaton, se olisi valvonnan laiminlyönnistä huolimatta pääsääntöisesti maksettava palkkaturvana. Saatavan hylkääminen valvonnan laiminlyönnin vuoksi tulisi lähinnä kysymykseen ehdotetun lain 5 §:ssä säädelyjen vahingonkorvausten ja hyvitysten osalta.

8 §. *Väärinkäytösten estäminen.* Pykälän tarkoituksena on estää palkkaturvajärjestelmän väärinkäyttö. Palkkaturvaviranomaisella olisi eräissä tilanteissa oikeus evätä palkkaturva tai rajoittaa maksettavaa määrää. Harvintavallan käyttö olisi mahdollista vain perustellusta syystä.

Voimassa olevan palkkaturvalain 2 a §:n mukaan työntekijällä ei ole oikeutta palkkaturvaan sellaisen sopimuksen tai sopimukseen rinnastettavan tosiasiallisen järjestelyn perusteella, joka on ilmeisesti tehty siinä tarkoituksessa, että valtio maksaisi työntekijälle työsuhteesta johtuvan saatavan palkkaturvana. Palkkaturvakäytännössä, joka on saanut vahvistusta oikeuskäytännöstä, on katsottu, että palkkaturvalain 2 a §:n mukaisen järjestelyn voi toteuttaa työntekijä yk-

sinkin. Pykälän 1 momentin 1 kohtaan ehdotetaan otettavaksi palkkaturvalain 2 a §:ää vastaava säännös siten muutettuna, että järjestelyn ei enää tarvitsisi olla sopimukseen rinnastettavissa. Saatavaa siltä osin kuin se perustuu sopimukseen tai järjestelyyn, ei voitaisi maksaa palkkaturvana. Säännöksessä tarkoitettu sopimuksesta olisi kysymys silloin, kun on syytä epäillä, ettei työnantaja maksukykyisenä olisi sopimukseen sitoutunut, vaan se on tehty vain siinä tarkoituksessa, että valtio maksaisi saatavan palkkaturvana. Sopimus, joka voitaisiin tehdä työsuhteen päättymisen jälkeenkin, voisi koskea saatavan perusteen ja määrän lisäksi myös esimerkiksi sen erääntymisaikaa. Sopimisen ei tarvitsisi olla nimenomaista, vaan riittäisi, että työntekijän ja työnantajan välille syntyy asiasta riittävä yhteisymmärrys. Myös oikeudenkäynnissä tehty sovinto voisi olla säännöksessä tarkoitettu sopimus palkkaturvan saamiseksi. Järjestelystä olisi kysymys silloin, kun asiasta ei ole työnantajan ja työntekijän kesken sovittu eikä heidän välillään vallitse asiasta edes yhteisymmärrystä, mutta työnantaja omalla passiivisuudellaan tai muulla käyttäytymisellään saa aikaan sen, että perusteeton saatava jouduttaisiin maksamaan palkkaturvana. Tällaisen järjestelyn voisi toteuttaa esimerkiksi vahingonkorvausta koskeva yksipuolinen tuomio tilanteessa, jossa vaatimus esitetään vasta työnantajan tultua maksukyvyttömäksi ja pitkähkön ajan kuluttua korvauserusteen syntymisestä, ellei vaatimuksen esittämiseksi vasta tässä vaiheessa voida esittää asiallisia perusteita. Sopimuksesta tai järjestelystä voisi olla kysymys esimerkiksi sellaisten pelaajasopimusten kohdalla, joissa on sovittu suurehkoista palkkioista, joihin on sisällytetty muun muassa lomaetuudet. Pelaaja on tietoisesti luopunut pakottavan lainsäädännön mukaisesta saatavastaan eikä hänellä ole ollut tarkoituksaan vaatia sen maksamista sopimuksen kestäessä, vaan vasta työsuhteen päätyttyä palkkaturvana.

Konkurssisäännön (31/1868) 26 §:n mukaan palkkaa, palkkiota tai muuta siihen rinnastettavaa etuutta ei voida määrätä maksettavaksi konkurssipesään kuuluvasta omaisuudesta siltä osin kuin saatava on ilmeisessä epäsuhteessa siihen, mitä tehtyyn työhön ja muihin olosuhteisiin nähden voidaan pitää kohtuullisena. Takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain (758/1991) 7 §:n mukaan jo maksettu kohtuuton palkka, palkkio

tai muu siihen rinnastettava etuus on peräytettävissä. On perusteltua, ettei tällaista kohtuutonta etuutta tarvitsisi maksaa myöskään palkkaturvana. Pykälän 1 momentin 2 kohtaan ehdotetaan otettavaksi uusi säännös, jonka mukaan palkkaturvaviranomaisella olisi oikeus evätä palkkaturva siltä osin kuin palkkaturvana haettu saatava on ilmeisessä epäsuhteessa siihen, mitä tehtyyn työhön ja muihin olosuhteisiin nähden voidaan pitää kohtuullisena. Tällainen tilanne voisi olla kysymyksessä esimerkiksi silloin, kun velallisyrittäminen on ollut vähävarainen ja yrityksen palveluksessa olevat, erityisesti yrityksessä määräysvaltaa käyttävien henkilöiden perheenjäsenet tai muutoin läheiset henkilöt, pyrkivät saamaan taloudellista etua vaatimalla kohtuuttoman suuria palkkasaataviaan maksettavaksi palkkaturvana. Epäsuhdetta arvioitaessa otettaisiin huomioon kyseiselle henkilölle aiemmin maksettu palkka, työsuhteen kesto, työn vaativuus ja paikkakunnalla samasta työstä yleensä maksettava palkka. Sen sijaan esimerkiksi työsuhteen laittomasta irtisanomisesta tuomittua vahingonkorvausta, joka ei perustu tehtyyn työhön, ei voitaisi tämän lainkohdan perusteella hylätä.

Voimassa olevan palkkaturvalain 12 §:n 1 momentin mukaan samaan tai samana pidettävään työnantajaan kohdistuva palkkaturvahakemus voidaan erityisestä syystä hylätä, jos hakemuksen perusteena oleva työ on tehty kolmen vuoden kuluessa edellisestä palkkaturvan maksamista koskevasta päätöksestä. Uudessa laissa säännöksen sanamuotoa ehdotetaan väljennettäväksi sekä poistettavaksi siitä kolmen vuoden ajallinen rajoitus. Pykälän 1 momentin 3 kohdan mukaan palkkaturvaviranomaisella olisi oikeus evätä palkkaturva tai harkita maksettavan palkkaturvan määrä, jos työntekijä hakee toistuvasti palkkaturvana samaan tai samana pidettävään työnantajaan kohdistuvia saatavia. Käytännössä kolmen vuoden aikarajalla ei juurikaan ole ollut merkitystä. Säännöstä on jouduttu soveltamaan tilanteissa, joissa on tehty useita palkkaturvahakemuksia lyhyehkön ajan sisällä. Huolimatta ehdotetusta aikarajan poistamisesta ei hakemusta kuitenkaan tulisi hylätä, jos edellisestä palkkaturvan hakemisesta on kulunut yli kolme vuotta. Toistuvasta palkkaturvan hakemisesta ei pääsääntöisesti olisi kysymys vielä toisen hakemuksen kohdalla. Säännöstä sovellettaessa tulisi kuitenkin ottaa huomioon, kuinka pitkältä ajalta palkkaturvaa on jo maksettu ja kuinka

pitkältä ajalta sitä vielä haetaan. Tämän säännöksen soveltamiseen liittyvät pykälän 3 ja 4 momentti vastaavat sisällöltään voimassa olevan lain 12 §:n säännöksiä samana pidettävästä työnantajasta ja työntekijän mahdollisuudesta saada ennakkotieto siitä, tullaanko palkkaturvaa rajoittamaan tai se kokonaan epäämään pykälän 1 momentin 3 kohdan perusteella.

Pykälän 2 momentti vastaa sisällöltään pääosin nykyistä palkkaturvalain 2 §:n 4 momenttia. Voimassa olevassa laissa palkkaturvaviranomaiselle annettua harkintavalttaa on rajoitettu asettamalla maksettavalle määrälle raja, jota ei voi alittaa. Palkkaturvana on maksettava vähintään kaksi kertaa työntekijälle vuoden kuluessa ennen palkkaturvahakemuksen jättämistä maksettu määrä. Säännöstä on sovellettu ainoastaan palkkaturvan väärinkäyttötapauksissa. Jos väärinkäyttöön viittaavia seikkoja ei ilmene, hakemus on hyväksyttävä, vaikka työnantaja ei palkkaturvaa haettaessa olisi vielä maksanut lainkaan työntekijälle työsuhteesta johtuvia saatavia. Käytännön kokemukset ovat osoittaneet, että tässä muodossa säännös ei ole aina ollut riittävän tehokas väärinkäytösten estämiseksi. Eräissä tilanteissa palkkaturvan maksaminen kaksinkertaisena siitä, mitä työnantaja on työntekijälle vuoden kuluessa ennen palkkaturvahakemuksen jättämistä maksanut, on osoittautunut kohtuuttoman suureksi. Ehdotuksen mukaan palkkaturvana olisi maksettava vähintään se määrä, jonka työnantaja on työntekijälle maksanut vuoden kuluessa ennen palkkaturvahakemuksen jättämistä. Jos työnantaja on maksanut työntekijälle työsuhteesta johtuvia saatavia useamman eri työsuhteen perusteella, tulisi kaikki vuoden kuluessa maksetut määrät ottaa huomioon. Säännöstä sovellettaessa voitaisiin palkkaturvaa maksaa enemmän kuin säännöksessä tarkoitettu vähimmäismäärä.

9 §. *Palkkaturvan enimmäismäärä.* Pykälän 1 momentti vastaa voimassa olevan palkkaturvalain 2 §:n 6 momenttia sekä 2 momentti voimassa olevan palkkaturvalain 2 §:n 5 momenttia.

3 luku. Palkkaturvan hakeminen ja hakemuksen käsittely

10 §. *Hakemus ja hakijat.* Pykälään sisältyisivät säännökset siitä, mihin palkkaturvahakemus on toimitettava ja kuka voi olla

palkkaturvan hakijana. Pykälän 1 momentin mukaan hakemuksen voisi jättää työvoimatoimistoon tai työvoima- ja elinkeinokeskukseen. Ulkomailla tehtyä työtä koskeva hakemus voitaisiin jättää myös Suomen ulkomailla olevaan lähetystyöhön, konsulinvirastoon tai muuhun edustustoon.

Pykälän 2 momentin mukaan palkkaturvan hakijana voisi olla työntekijä tai työntekijäjärjestö, jolle työntekijä on siirtänyt saatavansa perittäväksi. Voimassa olevaan palkkaturvalakiin ei sisälly nimenomaista säännöstä siitä, kuka voi olla palkkaturvan hakijana. Ehdotus työntekijäjärjestön mahdollisuudesta olla palkkaturvan hakijana vastaa vuosien kuluessa vakiintunutta palkkaturvakäytäntöä. Nykyiseen tapaan työnantajan ollessa konkurssissa myös konkurssipesä voisi hakea palkkaturvaa työntekijöiden lukuun asetuksella tarkemmin säädettävin edellytyksin. Tältä osin säännös vastaa voimassa olevan palkkaturvalain 3 a §:n 2 momenttia. Pykälän 3 momentin säännös siirronsaajana olevan työntekijäjärjestön oikeudesta palkkaturvaan vastaa nykyisen palkkaturvalain 13 §:ää kuitenkin niin, että maininta yhteisöstä taikka rahastosta, jonka hallintoon työntekijäjärjestö osallistuu, on tarpeeton poistettu.

11 §. *Toimivaltainen viranomainen.* Pykälä vastaa sisällöltään voimassa olevan palkkaturvalain 1 §:n 3 ja 4 momenttia.

12 §. *Kuuleminen.* Pykälän 1 momentti on koottu nykyisessä laissa hajallaan olevat työnantajan ja työntekijän sekä avoimen yhtiön yhtiömiehen ja kommandiittiyhtiön vastuunalaisen yhtiömiehen kuulemista koskevat säännökset. Toisinaan työsuhteesta johtuvien saatavien maksamisesta voi olla vastuussa muukin kuin työsopimuksen tehnyt työnantaja. Näin on asianlaita usein liikkeenluovutustilanteessa, jossa luovutuksensaajalle siirtyy muun muassa vuosilomalain (272/1973) ja työsopimuslain mukaisia työnantajavastuita. Ehdotuksen mukaan myös tällaiselle maksuvelvolliselle olisi varattava tilaisuus tulla kuulluksi hakemuksen johdosta. Ketään ei voitaisi palkkaturvapäätöksessä määrätä takaisinmaksuvelvolliseksi, ellei tälle ole varattu tilaisuutta lausua hakemuksesta ja haettujen saatavien oikeellisuudesta. Työntekijälle olisi varattava tilaisuus vastaselvityksen antamiseen hänen hakemuksestaan annettuun lausuntoon, jos lausunto sisältää sellaista selvitystä, joka voi vaikuttaa asian ratkaisuun.

Asianosaisen kuulemisesta voitaisiin luopua vain silloin, kun kuulemista on pidettävä ilmeisen tarpeettomana. Tällainen tilanne olisi esimerkiksi silloin, kun palkkaturvahakemus riippumatta työnantajan lausunnosta tulisi joka tapauksessa hylättäväksi.

13 §. *Pesähoitajan työsuhdesaatavalueto.* Pykälä vastaa sisällöltään nykyisen palkkaturvalain 3 a §:n 1 momenttia.

4 luku. Palkkaturvapäätös ja palkkaturvan maksaminen

14 §. *Palkkaturvapäätös ja sen tiedoksianto.* Pykälän 1 momentin mukaan palkkaturvahakemukseen olisi aina annettava kirjallinen päätös. Päätös olisi perusteltava ilmoittamalla sen perusteena olevat pääasialliset tosiseikat sekä säännökset ja määräykset. Päätöksen perustelujen merkitys korostuu silloin, kun saatava hylätään tai kun se maksetaan palkkaturvana työnantajan kiistämisestä huolimatta. Perustelujen tulisi olla selkaiset, että asianosainen pystyy niiden perusteella arvioimaan, onko muutoksenhakuun aihetta. Kun saatavia hylätään palkkaturvalain väärinkäytösten estämiseen tarkoitettujen säännösten nojalla, on hakijan oikeusturvan kannalta erityisen tärkeää tuoda esiin ne seikat, joihin päätös perustuu. Voimassa olevan palkkaturvalain 5 §:n mukaan palkkaturvapäätös on annettava heti tiedoksi kaikille asianosaisille. Nyt ehdotetun säännöksen mukaan riittäisi, että päätös lähetetään asianosaisille. Käytännössä päätös postitettaisiin tiedossa olevaan asianosaisen osoitteeseen.

Nykyiseen tapaan palkkaturvapäätöksessä olisi määrättävä työnantajan, avoimen yhtiön yhtiömiehen ja kommandiittiyhtiön vastuunalaisen yhtiömiehen velvollisuudesta maksaa palkkaturvana maksettu määrä takaisin valtiolle. Jos työntekijän saatavien maksamisesta on vastuussa edellä mainittujen lisäksi joku muu, olisi myös tästä maksuvelvollisuudesta määrättävä palkkaturvapäätöksessä. Takaisinmaksuvelvolliseksi määrittäminen koskeva säännös ehdotetaan otettavaksi pykälän 2 momenttiin. Esiintyy tapauksia, joissa takaisinmaksuvelvollisten selvittäminen huomattavasti viivästyttää palkkaturvapäätöksen tekemistä ja saatavien maksamista palkkaturvana. Saatavan perusteesta ja määrästä ei ole riittä, mutta epäselvää on, kuka tai ketkä ovat velvollisia sen maksamaan. Tällainen tilanne on usein liikkeen luovutuk-

sen yhteydessä. Tämän johdosta ehdotetaan lakiin otettavaksi säännös, jonka nojalla kysymys takaisinmaksuvelvollisuudesta voitaisiin poikkeustapauksissa selvittää ja ratkaista vasta sen jälkeen, kun päätös palkkaturvan maksamisesta on jo tehty. Päätös olisi kuitenkin tehtävä viipymättä sen jälkeen, kun takaisinmaksuvelvollisuus on pystytty selvittämään.

15 §. *Palkkaturvan maksaminen.* Nykyisen palkkaturva-asetuksen (883/1973) 7 §:ssä palkkaturvan maksamiselle säädetty viikon määräaika ehdotetaan siirrettäväksi lain 15 §:n 1 momenttiin. Samaan momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännökset ennakonpidätyksen toimittamisesta, palkan ulosmittauksesta ja palkanmaksukiellosta, joista nykyisin säädetään palkkaturvalain 10 ja 11 §:ssä. Sen sijaan nykyisessä palkkaturvalaissa olevat maininnat eläkkeistä ja eläkeristä ehdotetaan poistettavaksi tarpeettomina. Sellaisia pääomitettuja eläkkeitä, jotka voisivat tulla palkkaturvana maksettavaksi, ei enää huoltoapueläkejärjestelmän lakkautamisen jälkeen ole. Muilla lain mukaan työntekijän palkasta vähennettävillä maksuilla tarkoitettaisiin esimerkiksi sosiaalihuoltolain (710/1982) 38 §:ssä mainittua toimeentulotuen takaisinperintää. Ehdotetussa muodossa pykälän 1 momentin säännös mahdollistaisi myös työntekijän eläkemaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun vähentämisen palkkaturvana maksettavista määristä, ellei muualla olisi toisin säädetty.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan työvoima- ja elinkeinokeskuksella olisi oikeus käyttää palkkaturvana maksettavaa määrää työvoima- ja elinkeinokeskuksella olevan palkkaturvalain mukaisen vastasaatavan kuittaukseen. Kuittausoikeus kuitenkin rajoitettaisiin siihen määrään, joka on työntekijän palkasta ulosmittattavissa. Ulosottolain (37/1895) 4 luvun 6 §:n 1 momentin mukaan velallisen nostettavissa olevasta palkasta on jätettävä ulosmittaamatta kaksi kolmasosaa siitä, mitä palkasta tulee ulosmittauksen ja seuraavan palkanmaksupäivän väliselle ajalle. Kuittaukseen oikeuttavana vastasaatavana tulisi kysymykseen ainoastaan maksettuun palkkaturvaan perustuva valtion saatava. Vastasaatava voisi perustua myös toisen työvoima- ja elinkeinokeskuksen aiemmin maksamaan palkkaturvaan. Kuittaukseen voitaisiin käyttää myös sellaista vastasaatavaa, joka on syntynyt ennen tämän lain voimaantuloa.

5 luku. Takaisinmaksuvelvollisuus

16 §. *Saatavien siirtyminen valtiolle.* Pykälä vastaa sisällöltään nykyisen palkkaturvalain 5 §:n 1 momentin säännöstä työntekijän saatavan ja siihen liittyvien oikeuksien siirtymisestä valtiolle.

17 §. *Takaisinmaksuvelvollisuus.* Työntekijä, kommandiittiyhtiön vastuunalainen yhtiömies, avoimen yhtiön yhtiömies sekä muu työntekijän saatavien maksamisesta mahdollisesti vastuussa oleva olisivat velvollisia maksamaan valtiolle takaisin palkkaturvana maksetun määrän korkolain (633/1982) 4 §:n 3 momentin mukaisine korkoineen. Korkoa olisi maksettava siitä päivästä lukien, jolloin takaisinmaksuvelvollisuutta koskeva päätös on annettu.

Pykälään otetulla maininnalla muusta työntekijän saatavien maksamisesta vastuussa olevasta ei olisi tarkoitus laajentaa palkkaturvalain mukaisten takaisinmaksuvelvollisten piiriä, vaan kysymys olisi muun lainsäädännön mukaan määräytyvästä maksuvelvollisuudesta tai oikeuskäytännössäkin hyväksytystä vastuun samastamisesta. Työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksamisesta voi työnantajan lisäksi olla vastuussa myös jokin muu taho. Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi liikkeen luovutuksen yhteydessä, jossa luovutuksensaaja joutuu työsuhteen ja vuosilomalain säännösten nojalla vastuuseen työntekijän työsuhteesta johtuvien palkka- ja muiden saatavien maksamisesta, vaikka saatavien oikeusperuste on syntynyt ennen liikkeen luovutusta. Myös rekisteröimättömän osakeyhtiön puolesta toiminut saattaa osakeyhtiölain (734/1978) säännösten nojalla joutua vastuuseen työntekijän palkkasaatavien maksamisesta.

Oikeuskäytännössä (muun muassa Turun hovioikeus 8.12.1989 nro 1121 ja Turun hovioikeus 21.4.1989 nro 326, johon korkein oikeus ei myöntänyt valituslupaa) on katsottu, että kaksi tai useampia yhtiöitä voivat muodollisesta itsenäisyydestään huolimatta muodostaa sellaisen taloudellisen tai toiminnallisen kokonaisuuden, jossa vastuu palkkaturvana maksetuista saatavista on yhteinen. Vastuun samastamista on perusteltu muun muassa sillä, ettei yhtiöiden välillä ollut vallinnut todellista liikesuhdetta, samat henkilöt olivat kuuluneet yhtiöiden johtolimiin, työntekijöitä oli siirretty yhtiöstä toiseen eikä selvyyttä ollut siitä, minkä yhtiön hyväksi töitä oli tehty. Myös korkeimpien oikeuksien

ratkaisuista on löydettävissä vastuun samastuksen piirteitä. Ratkaisussa KKO 1996:2 oli kyse yritysjärjestelyistä, joiden avulla oli tarkoitus jatkaa konkurssiin ajetun kommandiittiyhtiön liiketoimintaa vastuunalaisten yhtiömiesten tosiasiallisessa määräysvallassa olevan osakeyhtiön toimesta. Järjestelyn tarkoituksena oli maksattaa työntekijöiden palkat palkkaturvana. Osakeyhtiö oli valtioon nähden vastuussa palkkaturvana maksetuista saatavista yhdessä kommandiittiyhtiön ja massavelkaisten saatavien osalta sen konkurssipesän kanssa. Myös korkein hallinto-oikeus on ratkaisussaan KHO 2.12.1991 talio 4477 hyväksynyt työnantajavastuun samastamisen. Työntekijällä, joka oli ollut yhtä aikaa kolmen eri osakeyhtiön palveluksessa ja jolla oli palkkasaatavia näiltä kaikilta, oli oikeus saada palkkaturvana yhteensä vain palkkaturva-asetuksen mukainen enimmäismäärä eikä enimmäismäärää erikseen jokaisesta työnantajayhtiöstä kohti.

18 §. *Palkkaturvapäätöksen täytäntöönpanokelpoisuus.* Pykälä vastaa sisällöltään voimassa olevan palkkaturvalain 6 §:n 2 momentin säännöksiä palkkaturvapäätöksen täytäntöönpanokelpoisuudesta.

19 §. *Maksuhuojennukset.* Pykälän 1 momentti vastaa pääosin voimassa olevan palkkaturvalain 6 §:n 3 momenttia. Voimassa olevan palkkaturvalain ja palkkaturva-asetuksen mukaan maksuhuojennusasiat ratkaisee valtioneuvosto, jos valtion saatavan pääomamäärä on vähintään miljoona markkaa. Valtioneuvoston päätöksentekojärjestystä on vuoden 1994 alusta lukien muutettu niin, että valtioneuvoston yleisistunto ratkaisee laissa tai asetuksessa nimenomaan yleisistunnon ratkaisulvaltaan säädetyt asiat. Muutoin valtioneuvostolle kuuluvat asiat ratkaistaan asianomaisessa ministeriössä. Koska palkkaturvalain mukaiset maksuhuojennusasiat eivät ole enää vuoden 1994 jälkeen kuuluneet valtioneuvoston yleisistunnossa ratkaistaviin asioihin, ehdotetaan valtioneuvoston toimivaltaa koskevan maininnan poistamista tarpeettomana.

Pykälän 2 momentissa kiellettäisiin muutoksenhaku maksuhuojennusta tai -vapautusta koskevaan ministeriön ja työvoima- ja elinkeinokeskuksen päätökseen. Valituskielto työvoima- ja elinkeinokeskuksen palkkaturvaa koskevaan maksuhuojennuspäätökseen on johdettavissa voimassa olevan palkkaturvalain 8 §:stä. Vastaavaa muutoksenhaku-kieltoa työministeriön maksuhuojennusta

koskevaan päätökseen ei nykyisessä laissa ole.

20 §. *Erityinen vanhentumisaika.* Ehdotetuissa uudessa pykälässä säädettäisiin palkkaturvasaatavan vanhentumisesta. Saatavan vanhentumisaika olisi ehdotuksen mukaan 10 vuotta. Vanhentuminen alkaisi nykyisestä poiketen vasta sen vuoden päättymisestä lukien, jona palkkaturvapäätös on annettu. Tämä merkitsisi sitä, että kaikki saman kalenterivuoden aikana tehtyihin palkkaturvapäätöksiin perustuvat saatavat vanhentuivat samasta ajankohdasta lukien. Yksittäisen palkkaturvavelan vanhentumisaika maksuvelvolliseen nähden voisi olla siten enimmillään 11 vuotta. Jos saatavaa ei ole saatu tässä ajassa perityksi, se vanhentuisi lopullisesti. Kysymyksessä olisi vanhentumista koskeva erityissäännös, joka syrjäyttäisi saatavan yleisen, katkaistavissa olevan 10 vuoden vanhentumisajan.

Aikaraja ei kuitenkaan estäisi maksun saamista ulosmitatuista, konkurssiin luovutetuista tai muun julkisen haasteen kohteena olevista varoista, jos saatavan perimiseksi on suoritettu ulosmittaus tai saatava on valvottu konkurssissa taikka muun julkisen haasteen perusteella edellä mainitun määräajan kuluessa. Vastaavasti saatavaa voitaisiin periä yrityssaneerauksessa tai yksityishenkilön velkajärjestelyssä maksuohjelman perusteella kertyvistä suorituksista vielä 10 vuoden jälkeenkin, jos tuomioistuimien on päättänyt yrityssaneerauksen tai velkajärjestelyn aloittamisesta ennen saatavan vanhentumista.

6 luku. Muutoksenhaku

21 §. *Kanne työnantajaa vastaan.* Voimassa olevan palkkaturvalain 7 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan työntekijän on nostettava kanne työnantajaa ja valtiota vastaan, jos saatavan hylkääminen johtuu siitä, ettei sen perustetta tai määrää ole saatu selvitettyksi ja työnantaja on kiistänyt saatavan. Ehdotetun pykälän 1 momentin mukaan valtiota ei enää haastettaisi oikeudenkäyntiin vastaajaksi, vaan työntekijän olisi säilyttääkseen oikeutensa palkkaturvaan nostettava kanne vain työnantajaa vastaan. Haastehakemuksessa olisi ilmoitettava, että kysymyksessä on palkkaturvalain 21 §:n 1 momentin mukainen kanne.

Ehdotetun pykälän 2 momentin mukaan valtiolla olisi oikeus tuomioistuimen asettamassa määräajassa ilmoittautua oikeuden-

käyntiin vastaajaksi, mikäli katsoo etunsa sitä vaativan. Tässä tarkoituksessa tuomioistuimen olisi annettava haaste, haastehakemus ja siihen liitetyt asiakirjat sekä haasteen johdosta annetut vastaukset valtiolle tiedoksi.

Pykälän 3 momentin mukaan tuomioistuimien vahvistaisi (vahvistustuomio) valtioon nähden enintään ne saatavat, jotka vastaajana oleva työnantaja tuomioissa velvoitetaan (suoritustuomio) työntekijälle maksamaan. Muutoin vastaajaksi ilmoittautuneen valtion asema oikeudenkäynnissä ei poikkeaisi vastaajana olevan työnantajan asemasta. Oikeudenkäynnissä valtioon nähden voitaisiin vahvistaa pienemmät saatavat kuin mitä työnantaja velvoitetaan suorittamaan. Tällainen tilanne voisi olla esimerkiksi silloin, kun valtio aktiivisesti osallistuu oikeudenkäyntiin, mutta työnantaja palkkaturvamenettelyssä tapahtuneesta kiistämisestä huolimatta oikeudenkäynnissä myöntää saatavat oikeiksi tai ei osallistu lainkaan oikeudenkäyntiin. Valtioon nähden ei voitaisi vahvistaa muita eikä määrältään suurempia saatavia kuin mitä työnantaja velvoitetaan työntekijälle maksamaan. Tuomio sitoisi valtiota saatavien perusteen ja määrän osalta, mutta muut palkkaturvan saamiseen liittyvät edellytykset, kuten työnantajan maksukyvyttömyys ja määräajat, tutkittaisiin uuden palkkaturvahakemuksen yhteydessä.

Pykälän 4 momentissa säädeltäisiin tilannetta, jolloin työnantaja, jota ei ole voitu todeta palkkaturvamenettelyssä maksukyvyttömäksi, on kiistänyt palkkaturvana haettujen saatavien oikeellisuuden eikä saatavien perustetta ja määrää ole saatu selvitettyä. Tällöin hakemus olisi hylättävä työnantajan kiistämisen johdosta riittaisena, ja työntekijälle olisi annettava ohjaus kanteen nostamisesta alioikeudessa työnantajaa vastaan saatavien oikeellisuuden selvittämiseksi. Palkkaturvahakemuksista ei tällaisessa tilanteessa saisi hylätä sillä perusteella, ettei työnantajaa ole voitu todeta maksukyvyttömäksi. Työntekijä säilyttäisi oikeutensa palkkaturvaan, jos hän voittaa oikeudenkäynnin ja työnantaja tuossa vaiheessa osoittautuu maksukyvyttömäksi.

22 §. *Kanne valtiota vastaan.* Pykälä vastaa nykyisen palkkaturvalain 7 §:n 1 momentin 2 kohdan säännöstä kanteen nostamisesta valtiota vastaan silloin, kun palkkaturvahakemus hylätään sen vuoksi, että saatavan määrää tai perustetta ei katsota selvitettyksi eikä työnantaja ole kiistänyt saatavaa.

Selvyyden vuoksi pykälään ehdotetaan lisättäväksi maininta siitä, että kysymyksessä olisi vahvistuskanne, jonka perusteella tuomioistuimien voi valtiota nähden ainoastaan vahvistaa saatavan perusteen ja määrän. Ehdotettu lisäys vastaa nykyistä oikeuskäytäntöä.

23 §. *Kanteen vireillepano ja oikeuspaikka.* Määräaika, jonka kuluessa kanne on pantava vireille, ehdotetaan säilytettäväksi entisellään. Määräajan laiminlyönnistä seuraisi, ettei saatavaa voitaisi maksaa palkkaturvana. Voimassa olevaan lakiin sisältyvää harkinnanvaraista mahdollisuutta maksaa saatava palkkaturvana kanteen nostamiselle varatun määräajan laiminlyönnistä huolimatta ei enää olisi. Kanteen nostamiselle varattua kuuden kuukauden aikaa on pidettävä riittävänä, kun otetaan huomioon, että kanne tulee vireille jo haastehakemuksen toimittamisella käräjäoikeuteen. Muilta osin ehdotettu pykälä vastaa voimassa olevan palkkaturvalain 7 §:n 2 momenttia.

24 §. *Saatavan selvittäminen työnantajan konkurssissa.* Pykälän 1 momentti vastaa eräin tarkennuksin nykyisen palkkaturvalain 7 §:n 3 momenttia saatavien selvittämisestä työnantajan konkurssin yhteydessä. Selvyyden vuoksi pykälään ehdotetaan otettavaksi nimenomainen maininta siitä, että 21 ja 22 §:ssä tarkoitettua erillistä kannetta ei voitaisi panna vireille silloin, kun työnantaja on konkurssissa. Tällöin saatavat on valvottava ja, jos valvonta riitautetaan, työntekijän saatavien oikeellisuus tulee ratkaista erillisessä oikeudenkäynnissä. Muutoin riittää, että saatavat määrätään konkurssituomiossa maksettaviksi konkurssiin luovutetuista varoista.

Pykälän 2 momentti vastaa voimassa olevan palkkaturvalain 7 a §:ää kuitenkin niin, ettei työvoima- ja elinkeinokeskuksen oikeus tehdä muistutus konkurssissa valvottua saatavaa vastaan olisi enää sidottu siihen, että saatavaa on aiemmin haettu palkkaturvana. Muistutus voitaisiin tehdä myös sellaista saatavaa vastaan, jota ei ole palkkaturvana haettu, mutta joka voisi tulla palkkaturvana maksettavaksi. Tällaisena saatavana voisi tulla kysymykseen esimerkiksi työntekijän korvaus- tai hyvityssaatava, jota voidaan palkkaturvana hakea kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun asia on lainvoimaisesti ratkaistu.

25 §. *Uusi palkkaturvahakemus.* Pykälä vastaa nykyisen palkkaturvalain 7 §:n 4 momenttia muutoin, mutta määräaika palkka-

turvahakemuksen tekemiselle oikeudenkäynnin jälkeen lyhennettäisiin kuudesta kuukaudesta kolmeen kuukauteen. Selvyyden vuoksi pykälään ehdotetaan otettavaksi maininta siitä, että tuomioonkin perustuva saatava voidaan maksaa palkkaturvana vain, jos palkkaturvan saamisen yleiset edellytykset uutta hakemusta käsiteltäessä täyttyvät.

26 §. *Hallintovalitus.* Pykälä vastaa voimassa olevan palkkaturvalain 8 ja 8 a §:ää.

27 §. *Työnantajan takaisinsaantikanne.* Pykälä vastaa sisällöltään voimassa olevan palkkaturvalain 9 §:n 1, 3 ja 4 momenttia.

7 luku. Erinäiset säännökset

28 §. *Tiedonsaanti ja virka-apu.* Pykälässä säädettäisiin palkkaturvaviranomaisen tietojensaantioikeudesta. Työnantaja olisi velvollinen antamaan palkkaturvaviranomaiselle kaikki ne tiedot, jotka ovat tarpeen palkkaturvalain täytäntöönpanossa. Tarvittaessa palkkaturvaviranomainen voisi tarkistaa tietojen oikeellisuuden työnantajan kirjanpidosta. Poliisiviranomainen olisi velvollinen antamaan virka-apua tietojen saamiseksi. Pykälän 1 momentti vastaa asialliselta sisällöltään voimassa olevan palkkaturvalain 17 §:n 1 ja 2 momentin säännöksiä.

Nykyisen palkkaturvalain 17 §:n 3 momentin nojalla palkkaturvaviranomaisella on oikeus saada veroviranomaiselta palkkaturvahakemuksen käsittelyä varten tarpeelliset tiedot työntekijän verotusta koskevista asiakirjoista. Tämän lisäksi palkkaturva-asetuksen 5 ja 6 §:ssä on säädetty ulosottomiehen, konkurssihallinnon tai muun työnantajan pesän selvityselimen sekä veroviranomaisen tietojenanto-velvollisuudesta. Voimassa olevassa lainsäädännössä hajallaan olevat säännökset ehdotetaan koottavaksi samaan lainkohtaan. Lisäksi palkkaturvaviranomaisen tietojensaantioikeutta ehdotetaan eräin osin laajennettavaksi. Pykälän 2 momentin mukaan palkkaturvaviranomaisella olisi oikeus saada tietoja ulosotto- ja veroviranomaisilta, työsuojeluviranomaisilta, Kansaneläkelaitokselta, työttömyyskassoilta ja työvoimatoimistoilta. Tietojensaantioikeuksien laajentaminen käsittämään edellä mainitut tahot on tarpeen, jotta entistä tehokkaammin pystytäisiin estämään palkkaturvajärjestelmän väärinkäyttöä sekä torjumaan muutoinkin harmaata taloutta. Palkkaturvaviranomaisen tietojensaantioikeus olisi kuitenkin rajoitettu vain palkkaturvahakemuksen käsittelyä var-

ten tarpeellisiin tietoihin. Tällaisia tietoja olisivat esimerkiksi työnantajan maksukyvyttömyyttä ja työntekijän saatavien oikeellisuutta koskevat tiedot ja selvitykset.

29 §. *Aiheeton palkkaturvaetus.* Pykälä vastaa muutoin nykyisen palkkaturvalain 14 §:ää, mutta ehdotuksen mukaan aiheettomasti myönnetylle palkkaturvaetuudelle olisi sitä palautettaessa maksettava korkoa. Korkolain mukaista korkoa olisi maksettava etuuden myöntämispäivästä lukien. Jos aiheeton palkkaturvan saaminen ei perustu tahallisuuteen tai tuottamukseen, vaan esimerkiksi erehdykseen pankkitilin numeroissa, etuuden saaja olisi yleisten perusteettoman edun palauttamista koskevien periaatteiden mukaisesti velvollinen palauttamaan tai korvaamaan aiheettoman maksun, mutta ilman tässä pykälässä säädettyä koronmaksuvelvollisuutta.

30 §. *Rangaistussäännökset.* Pykälä vastaa voimassa olevan palkkaturvalain 15 §:ää.

31 §. *Rahoitus.* Voimassa olevan palkkaturvalain 16 §:n mukaan työttömyyskassojen keskuskassan, jonka nimi 24 päivänä heinäkuuta 1998 annetulla ja 1 päivänä syyskuuta 1998 voimaan tulevalla lailla työttömyyssetuuksien rahoituksesta (555/1998) on muutettu työttömyysvakuutusrahastoksi, on vuosittain jälkikäteen korvattava valtiolle työntekijöille palkkaturvana maksettujen määrien ja työnantajilta perittyjen pääomamäärien erotus. Tästä erotuksesta on kuitenkin vähennettävä se, mitä palkkaturvana on maksettu konkurssivalvonnan laiminlyönnistä huolimatta, sekä se, miltä osin työnantajalle on myönnetty maksuvapautusta työllisyyden turvaamiseksi tärkeistä tai muista tähän verrattavista syistä taikka perimisen ollessa maksuvelvollisen taloudellinen asema huomioon ottaen kohtuutonta. Lisäksi erotuksesta on vähennettävä ne määrät, jotka on todettu aiheetta maksetuiksi. Laskusta vähennettävät määrät myönnettyjä maksuvapautuksia lukuunottamatta ovat olleet pieniä ja niiden merkitys laskussa vähäinen. Tämän johdosta ehdotetaan, että maksuvapautuksia lukuunottamatta muista vähennyksistä luovuttaisiiin.

32 §. *Tarkemmat säännökset.* Tarkemmat

säännökset tämän lain täytäntöönpanosta annetaan asetuksella.

8 luku. Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

33 §. *Voimaantulo.* Tarkoituksena on, että laki tulisi voimaan vuoden 1999 alusta. Tällä lailla kumottaisiin nykyinen palkkaturvalaki.

34 §. *Siirtymäsäännökset.* Pykälän 1 momentin mukaan lakia sovellettaisiin sen voimaantulon jälkeen tehtyihin palkkaturvahakemuksiin. Näin turvattaisiin se, ettei sovellettava laki riippuisi viranomaisen toimenpiteistä vaan siitä, onko hakija jättänyt hakemuksensa uuden vai vanhan lain voimassaoloaikana. Lain voimaan tullessa vireillä oleviin hakemuksiin sovellettaisiin kuitenkin uuden lain 6 luvun muutoksenhakua koskevia säännöksiä, mutta muutoin aikaisempaa lakia.

Pykälän 2 momentin mukaan aikaisemman lain säännöksiä sovellettaisiin myös uuden lain 25 §:ssä tarkoitettuihin uusiin palkkaturvahakemuksiin, ellei uuden lain 6 luvun muutoksenhakua koskevasta siirtymäsäännöksestä muuta johdu. Tällä turvattaisiin se, että työntekijä, joka on pannut kanteen vireille aikaisemman lain ja saamansa ohjauksen mukaisesti, ei muuttuneiden lainsäädännösten johdosta menettäisi oikeuttaan palkkaturvaan.

Pykälän 3 momentin mukaan vuodelta 1998 tehtävään työttömyysvakuutusrahaston laskuun sovellettaisiin aikaisemman lain säännöksiä.

Pykälän 4 momentin mukaan valtion saatavat, jotka perustuvat ennen tämän lain voimaantuloa tehtyihin palkkaturvapäätöksiin, vanhentuisivat viimeistään vuoden 2008 lopussa.

2. Voimaantulo

Laki ehdotetaan eräin siirtymäsäännöksiin tulevaksi voimaan vuoden 1999 alusta.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Palkkaturvalaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Palkkaturvalain tarkoituksena on turvata työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksaminen työnantajan maksukyvyttömyyden varalta.

2 §

Lain soveltamisala

Työntekijällä on oikeus palkkaturvaan, jos
1) työ on tehty Suomessa; tai
2) työ on tehty suomalaisen työnantajan palveluksessa ulkomailla ja työntekijällä on kotipaikka Suomessa.

Suomessa tehty työ ei kuitenkaan oikeuta palkkaturvaan, jos työn on tehnyt ulkomalaisen työnantajan palveluksessa ollut, ulkomailta Suomeen tilapäiseen työhön tullut työntekijä.

Edellä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettu ulkomailla tehty työ ei oikeuta palkkaturvaan, jos työntekijän työ kuuluu työntekomaan tai jonkin muun maan palkkaturvajärjestelmän tai vastaavan etuuden piiriin.

3 §

Viranomaiset

Asianomainen ministeriö ohjaa lain toimeenpanoa sekä vastaa palkkaturvajärjestelmän kehittämisestä. Työvoima- ja elinkeinokeskus tekee päätöksen palkkaturva-asiassa sekä huolehtii muista lain täytäntöönpanoon liittyvistä tehtävistä.

2 luku

Palkkaturvan saamisen edellytykset

4 §

Saatavaa koskevat edellytykset

Palkkaturvana maksetaan työ sopimuslaissa (320/1970) tarkoitettun työntekijän työsuhteesta johtuvia saatavia, joiden peruste ja määrä on saatu selvitettyä.

5 §

Hakemuksen määräaika.

Saatavaa on haettava palkkaturvana kolmen kuukauden kuluessa sen 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.

6 §

Työnantajan maksukyvyttömyys

Palkkaturvan saamisen edellytyksenä on työnantajan maksukyvyttömyys. Työnantajaa on pidettävä maksukyvyttömänä, jos:

- 1) työnantaja on asetettu konkurssiin;
- 2) työnantaja on todettu kyvyttömäksi maksamaan ulosotossa olevia velkojaan;
- 3) työnantaja on laiminlyönyt ajallaan tilitää säädetyt ennakonpidätykset tai maksaa työnantajasuoritukset;
- 4) työnantaja ei ole tavoitettavissa tai on lopettanut toimintansa eikä työnantajan varoista pystytty saatavaa maksamaan; tai

5) työnantajan maksukyvyttömyys on muissa edellä mainittuihin verrattavissa tapauksissa palkkaturvaviranomaisen selvästi todettavissa.

7 §

Valvontavelvollisuus

Jos työnantaja on asetettu konkurssiin, työntekijän on säilyttääkseen oikeutensa palkkaturvaan ilmoitettava saatavansa työnantajan konkurssissa konkurssisäännön (31/1868) 19 §:ssä säädetyllä tavalla. Ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos saatava sisältyy pesänhoitajan laatimaan 13 §:ssä tarkoitettuun työsuhdetaatavaluetteloon.

Jos työntekijä laiminlyö 1 momentissa säädetyt valvontavelvollisuutensa, palkkaturva voidaan tällä perusteella evätä joko kokonaan tai osittain.

8 §

Väärinkäytösten estäminen

Palkkaturvaviranomaisella on perustellusta syystä oikeus evätä palkkaturva tai harkita maksettavan palkkaturvan määrä seuraavissa tilanteissa:

1) työntekijän saatava perustuu sopimukseen tai järjestelyyn, joka on ilmeisesti tehty palkkaturvan saamiseksi;

2) palkkaturvana haettu saatava on ilmeisessä epäsuhteessa siihen, mitä tehtyyn työhön ja muihin olosuhteisiin nähden voidaan pitää kohtuullisena;

3) työntekijä hakee toistuvasti palkkaturvaan samaan työnantajaan kohdistuvia saatavia.

Maksettava palkkaturva voidaan perustellusta syystä myös rajoittaa määrään, jonka työnantaja on maksanut työntekijälle vuoden kuluessa ennen palkkaturvahakemuksen jättämistä työsuhteesta johtuvina saatavina.

Edellä 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettuina samana työnantajana pidetään myös yritystä, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella on määräysvalta:

1) aikaisemmalla työnantajalla;

2) sellaisella henkilöllä, joka on, tai sellaisilla henkilöillä, jotka ovat aikaisempaan työnantajaan takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain (758/1991) 3 §:ssä tarkoitetussa läheisyysuhteessa; tai

3) edellä 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuilla henkilöillä yhdessä.

Työntekijällä, jolle on aiemmin maksettu palkkaturvaa, on oikeus hakemuksesta ennalta saada tietää, tullaanko palkkaturvaa rajoittamaan tai se epäämään 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettulla perusteella.

9 §

Palkkaturvan enimmäismäärä

Palkkaturvan enimmäismäärästä säädetään asetuksella.

Työsopimuslain 22 §:n 5 momentissa tarkoitettu odotusajan palkasta maksetaan enintään se määrä, joka palkkaturvana maksetaan muiden työsuhteesta johtuvien saatavien suorituksiksi.

3 luku

Palkkaturvan hakeminen ja hakemuksen käsittely

10 §

Hakemus ja hakijat

Hakemus on toimitettava työvoimatoimistoon tai työvoima- ja elinkeinokeskukseen. Ulkomailla tehtyä työtä koskeva palkkaturvahakemus voidaan jättää myös Suomen ulkomailla olevaan lähetystöön, konsulinvirastoon tai muuhun edustustoon.

Palkkaturvan hakijana voi olla työntekijä tai työntekijäjärjestö, jolle työntekijä on siirtänyt saatavansa perittäväksi. Työnantajan ollessa konkurssissa palkkaturvaa voi hakea asetuksella säädettävien edellytyksin työntekijöiden lukuun myös konkurssipesä.

Jos työntekijä siirtää työsuhteesta johtuvan saatavansa, siirronsaajalla on oikeus palkkaturvaan vain silloin, kun siirronsaajana on työntekijäjärjestö.

11 §

Toimivaltainen viranomainen

Palkkaturvahakemuksen käsittelee ja päätöksen asiassa tekee työnantajan kotipaikan työvoima- ja elinkeinokeskus, jollei työvoima- ja elinkeinokeskuksista annetun lain (23/1997) 2 §:n 3 momentin nojalla toisin ole määrätty. Jos kotipaikasta ei ole selvyttä, käsittelee asian se työvoima- ja elinkeinokeskus, jonka alueella hakemuksessa tarkoitettu työ pääasiallisesti on tehty. Työnantajan ollessa konkurssissa päätöksen tekee se työvoima- ja elinkeinokeskus, jonka alueen tuomioistuimessa työnantajan konkurssiasia konkurssisäännön 1 a §:n perusteella käsitellään.

Asianomainen ministeriö voi yksittäistapauksessa siirtää palkkaturvahakemuksen käsittelyn toimivaltaiselta työvoima- ja elinkeinokeskukselta toiselle keskukselle.

12 §

Kuuleminen

Työnantajalle ja työntekijälle on ennen asian ratkaisemista varattava tilaisuus tulla kuulluksi siten kuin hallintomenettelylain (598/1982) 15 §:ssä säädetään. Avoimen yhtiön yhtiömiehen ja kommandiittiyhtiön vastuunalaisen yhtiömiehen sekä muun saatavien maksamisesta vastuussa olevan määrääminen 17 §:ssä tarkoitettulla tavalla takaisinmaksuvelvolliseksi edellyttää, että myös tälle on varattu tilaisuus tulla kuulluksi hakemuksen johdosta.

13 §

Pesähoitajan työsuhtesaatavaluettelo

Konkurssipesän hoitajan on viipymättä konkurssin alettua laadittava luettelo maksamatta olevista työsuhteesta johtuvista saata- vista. Pesähoitajan on yhteistyössä työvoima- ja elinkeinokeskuksen kanssa selvitettävä, mitkä saatavista voidaan maksaa palkka-

turvana. Pesähoitajan on varattava työntekijöille tai näiden edustajille tilaisuus lausua käsityksensä luetteloon merkityistä saatavista.

4 luku

Palkkaturvapäätös ja palkkaturvan maksaminen

14 §

Palkkaturvapäätös ja sen tiedoksianto

Palkkaturvahakemukseen on annettava kirjallinen päätös. Päätös on perusteltava hallintomenettelylain 24 §:n edellyttämällä tavalla. Päätös on heti lähetettävä asianosaisille.

Palkkaturvapäätöksessä on määrättävä 17 §:n mukaisesta takaisinmaksuvelvollisuudesta. Jos kysymystä takaisinmaksuvelvollisuudesta ei voida ratkaista huomattavasti viivyttämättä palkkaturvan myöntämistä, päätös takaisinmaksuvelvollisuudesta voidaan tehdä erikseen. Päätös on tehtävä viipymättä sen jälkeen, kun takaisinmaksuvelvollisuus on pystytty selvittämään.

15 §

Palkkaturvan maksaminen

Palkkaturva maksetaan viikon kuluessa palkkaturvapäätöksestä. Palkkaturvana maksettavasta määrästä toimitetaan ennakko-perintälain (1118/1996) mukainen ennakonpidätys ja pidätetään muut lain mukaan työntekijän palkasta vähennettävät maksut, jollei muualla toisin säädetä. Palkan ulosmittaus ja palkanmaksukielto ovat voimassa myös palkkaturvaa maksettaessa.

Työntekijälle maksettavasta palkkaturvasta työvoima- ja elinkeinokeskus saa käyttää valtion tämän lain mukaisen vastasaatavan kuittauksen enintään sen osan, joka työntekijän palkasta lain mukaan on ulosmitattavissa.

5 luku

Takaisinmaksuvelvollisuus

16 §

Saatavien siirtyminen valtiolle

Palkkaturvana maksettavat saatavat siirtyvät kaikkine oikeuksineen valtiolle päätöksen antopäivänä.

17 §

Takaisinmaksuvelvollisuus

Työnantaja, kommandiittiyhtiön vastuunalainen yhtiömies ja avoimen yhtiön yhtiömies sekä muu työntekijän saatavien maksamisesta vastuussa oleva on velvollinen maksamaan valtiolle takaisin palkkaturvana maksetut määrät päätöksen antopäivästä lukien laskettavine korkolain (633/1982) 4 §:n 3 momentin mukaisine korkoineen.

18 §

Palkkaturvapäätöksen täytäntöönpanokelpoisuus

Palkkaturvapäätös on heti täytäntöön pantavissa niin kuin lainvoimainen tuomio, jollei tuomioistuimien käsitellessään palkkaturvaa koskevaa riitaa määrää, ettei päätöstä ole toistaiseksi pantava täytäntöön tai täytäntöönpanoa jatkettava.

19 §

Maksuhuojennukset

Asianomainen ministeriö ja asetuksella säädettävään määrään saakka työvoima- ja elinkeinokeskus voi työllisyyden turvaamiseksi tärkeistä tai muista näihin rinnastettavista syistä taikka perimisen ollessa maksuvelvollisen taloudellinen asema huomioon ottaen kohtuutonta myöntää maksun suoritukselle lykkäystä tai vapauttaa työnantajan tai muun maksuvelvollisen kokonaan taikka osaksi maksuvelvollisuudestaan.

Asianomaisen ministeriön ja työvoima- ja elinkeinokeskuksen maksuhuojennusta koskevassa asiassa tekemään päätökseen ei saa hakea valittamalla muutosta.

20 §

Erityinen vanhentumisaika

Palkkaturva on perittävä takaisin valtiolle 10 vuoden kuluessa sen vuoden päättymisestä lukien, jona palkkaturvapäätös on annettu. Tämän jälkeen oikeus maksun saantiin on menetetty.

Aikaraja ei estä maksun saamista ulosmittausta, konkurssiin luovutetuista tai muun julkisen haasteen kohteena olevista varoista, jos saatavan perimiseksi on suoritettu ulosmittaus tai saatava on valvottu konkurssissa taikka muun julkisen haasteen perusteella edellä mainitun määräajan kuluessa. Aikaraja ei myöskään estä maksun saamista yrityksen saneerauksesta annetun lain (47/1993) eikä yksityishenkilön velkajärjestelystä annetun lain (57/1993) mukaisen maksuohjelman perusteella kertyvistä varoista, jos yritys-saneeraus tai velkajärjestely on alkanut tämän määräajan kuluessa.

6 luku

Muutoksenhaku

21 §

Kanne työnantajaa vastaan

Jos palkkaturvana haettu saatava on hylätty sen vuoksi, että työnantaja on riitauttanut saatavan eikä sen perustetta ja määrää ole saatu palkkaturvamenettelyssä selvitettyä, työntekijän on säilyttääkseen oikeutensa palkkaturvaan nostettava kanne käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan. Haastehakemuksessa on ilmoitettava, että kysymyksessä on tämän momentin mukainen kanne.

Tuomioistuimen on annettava haaste, haastehakemus ja siihen liitetyt asiakirjat sekä haasteen johdosta annetut vastaukset valtiolle tiedoksi. Valtiolla on, mikäli katsoo etunsa sitä vaativan, oikeus tuomioistuimen asettamassa määräajassa ilmoittautua oikeudenkäyntiin vastaajaksi.

Tuomioistuin vahvistaa 1 ja 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa valtioon nähdessä enintään ne saatavat, jotka työnantaja veloitetaan työntekijälle maksamaan.

Jos työnantaja on kiistänyt palkkaturvana haetun saatavan eikä työnantajaa ole voitu todeta maksukyvyttömäksi, saatava on hylättävä riittävänä ja työntekijälle on annettava osoitus 1 momentissa tarkoitetun kanteen nostamisesta.

22 §

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.

23 §

Kanteen vireillepano ja oikeuspaikka

Määräaika kanteen nostamiselle on kuusi kuukautta. Määräaika lasketaan päätöksen tiedoksisaannista. Kanne on pantava vireille siinä tuomioistuimessa, jossa työnantajan olisi vastattava työpalkkasaatavaa koskevasa asiassa.

24 §

Saatavan selvittäminen työnantajan konkurssissa

Jos työnantaja on konkurssissa tai asetetaan konkurssiin kanteen vireillepanoajan kuluessa, kannetta ei voida nostaa, vaan saatavaa koskevat riitaisuudet ratkaistaan konkurssimenettelyssä. Jos tällainen konkurssi peruuntuu tai raukeaa, lasketaan määräaika kanteen nostamiselle konkurssin päättymisestä.

Työvoima- ja elinkeinokeskuksella on oikeus tehdä muistutus sellaista konkurssissa valvottua saatavaa vastaan, joka voi tulla palkkaturvana maksettavaksi.

25 §

Uusi palkkaturvahakemus

Tuomioon perustuva saatava voidaan maksaa palkkaturvana, jos uusi hakemus tehdään kolmen kuukauden kuluessa tuomion lainvoimaiseksi tulosta edellyttäen, että palkkaturvan saamisen yleiset edellytykset täyttyvät.

26 §

Hallintovalitus

Palkkaturvapäätökseen, jolla saatava on hylätty muulla kuin 21 ja 22 §:ssä mainituilla perusteilla, työntekijä saa hakea muutosta työttömyysturvalautakunnalta kirjallisella valituksella. Valitus on toimitettava työvoima- ja elinkeinokeskukselle 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Valittajan katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on postitettu valittajan ilmoittamalla osoitteella, jollei valituksen yhteydessä muuta näytetä. Työvoima- ja elinkeinokeskuksen on viipymättä lähetettävä valituskirjelmä, lausuntonsa ja kertyneet asiakirjat työttömyysturvalautakunnalle.

Työttömyysturvalautakunnan päätökseen tyytymätön saa hakea muutosta korkeimmalta hallinto-oikeudelta 1 momentissa säädettyssä ajassa työttömyysturvalautakunnan päätöksestä tiedon saatuaan.

27 §

Työnantajan takaisinsaantikanne

Työnantaja ja muu maksuvelvollinen saa hakea takaisinsaantia palkkaturvapäätökseen siinä tuomioistuimessa, jossa työnantajan olisi vastattava työpalkkasaatavaa koskevasa asiassa. Takaisinsaantikanne on pantava vireille 60 päivän kuluessa palkkaturvapäätöksen tiedoksisaannista.

Jos työnantaja tai muu maksuvelvollinen on konkurssissa tai asetetaan konkurssiin takaisinsaantikanteen vireillepanoajan kuluessa, maksuvelvollisuutta koskevat riitaisuudet voidaan ratkaista konkurssimenettelyssä.

7 luku

Erinäiset säännökset

28 §

Tiedonsaanti ja virka-apu

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

Työvoima- ja elinkeinokeskuksella on oikeus saada veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaisilta, Kansaneläkelaitokselta, työttömyyskassoilta ja työvoimatoimistoilta palkkaturvahakemuksen käsittelyä varten tarpeelliset tiedot.

29 §

Aiheeton palkkaturvaetus

Joka tahallaan tai tuottamuksellisesti on saanut aikaan aiheettoman palkkaturvan maksun tai muun tämän lain mukaisen etuuden myöntämisen, on velvollinen palauttamaan aiheettoman maksun tai korvaamaan etuuden arvon korkolain 4 §:n 3 momentin mukaisine korkoineen etuuden myöntämispäivästä lukien.

30 §

Rangaistussäännökset

Rangaistus palkkaturvan petollisesta hankkimisesta tai sen yrittämisestä tuomitaan rikoslain (39/1889) 36 luvun 1—3 §:n mukaan.

Rangaistus avustuspetoksesta, joka kohdistuu tämän lain mukaiseen huojennukseen tai vapautukseen, tuomitaan rikoslain 29 luvun 5, 6 tai 8 §:n mukaan.

31 §

Rahoitus

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annettussa laissa (555/1998) tarkoitettun työttö-

myysvakuutusrahaston on maksettava valtiolle työntekijöille palkkaturvana maksettujen määrien ja työnantajilta perittyjen pääomamäärien erotus vuosittain jälkikäteen asianomaisen ministeriön lähettämän laskun mukaisesti. Tästä erotuksesta on kuitenkin vähennettävä työnantajilta tai muilta maksuvelvollisilta 19 §:n nojalla perimättä jätetyt määrät. Maksun viivästyessä sille on maksettava viivästyskorkoa 16 prosenttia.

32 §

Tarkemmat säännökset

Tarkemmat säännökset tämän lain täytäntöönpanosta annetaan asetuksella.

8 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

33 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 1999.

Tällä lailla kumotaan 10 päivänä elokuuta 1973 annettu palkkaturv laki (649/1973) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

34 §

Siirtymäsäännökset

Tätä lakia sovelletaan niihin palkkaturvahakemuksiin, jotka on jätetty työvoimaviranomaiselle lain voimaantulon jälkeen. Tämän lain 6 luvun muutoksenhakua koskevia säännöksiä sovelletaan myös lain voimaan tullessa vireillä oleviin hakemuksiin.

Lain 25 §:n mukaisiin uusiin palkkaturvahakemuksiin sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä, jos tuomioon perustuvaa saatavaa on ensimmäisen kerran haettu palkkaturvana ennen tämän lain voimaantuloa, eikä 1 momentissa mainitusta muutoksehakua koskevien säännösten soveltamisesta muuta johdu.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä sovelletaan vielä vuodelta

1998 tehtävään työttömyysvakuutusrahaston laskuun. Ennen tämän lain voimaantuloa tehtyihin palkkaturvapäätöksiin perustuvat valtion saatavat vanhentuvat viimeistään vuoden 2008 päättyessä.

Helsingissä 28 päivänä elokuuta 1998

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Työministeri *Liisa Jaakonsaari*

