

Hallituksen esitys Eduskunnalle vuonna 1992 pidetyn 79. Kansainvälisen työkonferenssin eräiden päätösten johdosta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esitys sisältää ehdotuksen Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleiskokouksessa, Kansainvälisessä työkonferenssissa vuonna 1992 hyväksytyn yleissopimuksen nro 173 osittaisesta hyväksymisestä.

Tämä yleissopimus koskee työntekijöiden saatavien turvaamista työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa. Samalla Eduskunnan tietoon saatetaan työkonferenssin yleissopimuksen yhteydessä hyväksymä yleissopimusta täydentävä suositus nro 180.

Yleissopimuksessa nro 173 maksukyvyttömyydellä tarkoitetaan tilanteita, joissa kansallisen lainsäädännön mukaisesti on käynnistetty menettelyt työnantajan varojen jakamiseksi velkojen saatavien suorittamiseksi. Yleissopimuksen osa I sisältää yleisiä määräyksiä, osa II koskee työntekijöiden saatavien turvaamista etuoikeudella ja osa III työntekijöiden saatavien turvaamista palkkaturvajärjestelmällä sekä osa IV yleisiä loppumääräyksiä. Yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion on hyväksyttävä

yleissopimuksen osien I ja IV lisäksi joko osan II tai osan III velvoitteet tai molempien osien velvoitteet.

Suomen lainsäädäntö vastaa yleissopimuksen määräyksiä palkkaturvajärjestelmän osalta eikä lainsäädännöllisiä esteitä sopimuksen hyväksymiseen tältä osin ole. Velkojen maksunsaanti-järjestyksestä annetun lain (1578/92) mukaan ulosotossa ja konkurssissa velallisen varat jaetaan siten, että täytäntöönpanokustannusten ja panttioikeutta nauttivien saatavien jälkeen muut velkojat saavat yhtäläisin oikeuksin suorituksen saatavien suuruuden mukaisessa suhteessa. Tämän vuoksi Suomi ei voi ratifioida sopimuksen II osan määräyksiä työntekijöiden saatavien turvaamisesta etuoikeudella.

Sopimusmääräykset ovat sopusoinnussa myös työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun EY:n direktiivin (80/987/ETY) kanssa. Mainittu direktiivi kuuluu ETA-sopimuksen piiriin.

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu		Sivu
ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ .	1	1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö	4
YLEISPERUSTELUT	3	2. Yleissopimuksen ja suosituksen suhde Suomen lainsäädäntöön ja käytäntöön	5
1. Asian valmistelu	3	3. Lausunnot	6
2. Nykytilanne ja yleissopimuksen merkitys	3	4. Yleissopimuksen voimaantulo ja irtisanominen .	7
3. Sopimusvelvoitteiden suhde Länsi-Euroopan yh- dentymiskehitykseen	3	5. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymien asiakirjojen eduskuntakäsittely	7
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT ...	4		

YLEISPERUSTELUT

1. Asian valmistelu

Työntekijöiden saatavien turvaamista työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa koskeva yleissopimus nro 173 ja sopimusta täydentävä suositus nro 180 hyväksyttiin Kansainvälisessä työkonferenssissa kesäkuussa 1992.

Lausunnon tämän hallituksen esityksen laatimista varten antoivat oikeusministeriö, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto TT, Liiketyönantajain Keskusliitto LTK, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ja Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto STTK.

2. Nykytilanne ja yleissopimuksen merkitys

Yleissopimuksen ja suosituksen tarkoituksena on parantaa työntekijöiden saatavien turvaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteissa. Sopimus ja suositus ovat kaksiosaisia siten, että toisen osan (osa II) tarkoituksena on turvata työntekijöiden saatavat hyvällä etuoikeusasemalla ja toisen osan (osa III) palkkaturvajärjestelmällä. Kaksiosaisuudella on pyritty joustavuuteen ja siihen, että mahdollisimman monet jäsenvaltiot voisivat hyväksyä sopimuksen. Jäsenvaltio voi valita ratifioiko se sopimuksen osat II ja III vai ko vain jommankumman.

Suomessa työntekijän saatavat on tähän asti turvattu sekä parhaalla yleisellä etuoikeudella konkurssissa että palkkaturvajärjestelmällä. Vuoden 1993 alusta lukien etuoikeusjärjestelmä kumottiin lailla velkojen maksunsaantijärjestyksestä (1578/92). Mainitulla lailla poistetaan yleiset etuoikeudet, myös työsuhteesta johtuvan saatavan etuoikeus kahden vuoden siirtymäajan jälkeen. Sekä ulosotossa että konkurssissa velallisen varat jaetaan vastaisuudessa siten, että täytäntöönpanokustannusten ja panttioikeutta nauttivien saatavien jälkeen muut velkojat saavat yhtäläisin oikeuksin suorituksen saatavien suuruuden mukaisessa suhteessa. Etuoikeusjärjestelmän kumoamisen vuoksi

Suomi ei voi ratifioida sopimuksen osan II määräyksiä työntekijöiden saatavien turvaamisesta etuoikeudella.

Palkkaturvajärjestelmästä säädetään palkkaturvalaissa (649/73), palkkaturva-asetuksessa (833/73) sekä merimiesten palkkaturvalaissa (927/79) ja merimiesten palkkaturva-asetuksessa (137/81). Suomen palkkaturvalainsäädäntö täyttää yleissopimuksen nro 173 edellytykset siten, että estettä sen osan III ratifioimiselle ei ole.

ILO on aiemmin vuonna 1949 hyväksynyt palkansuojelua koskevan yleissopimuksen nro 95, jota Suomi ei ole ratifioinut. Tämän uuden sopimuksen osan II velvoitteiden hyväksymisestä seuraa automaattisesti sopimuksen nro 95 velvoitteiden lakkaaminen. Myös osan III hyväksyvä jäsenvaltio voi vapautua sopimuksen nro 95 velvoitteista siltä osin kuin palkkaturvajärjestelmä kattaa turvattavat saatavat. Yleissopimus nro 95 on edelleen avoin uusille ratifioinneille.

3. Sopimusvelvoitteiden suhde Länsi-Euroopan yhdentymiskehitykseen

ETA-sopimuksen osana Suomi tulee sidotuksi työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteesta koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun EY:n direktiivin (80/987/ETY) säännöksiin. Tämä direktiivi sisältää säännöksiä siitä, miten jäsenvaltioiden tulee turvata työntekijöiden saatavat palkkaturvajärjestelmällä. Direktiivissä määritellään työnantajan maksukyvyttömyystilanteet, ajanjakso, jolta saatavat on turvattava sekä asetetaan palkkaturvajärjestelmälle tiettyjä työntekijän suojelemiseksi tärkeitä edellytyksiä. Direktiivi sisältää myös sosiaaliturvaa koskevia määräyksiä. Sekä ILO:n yleissopimus nro 173 että palkkaturvaa koskeva direktiivi määrittelevät työntekijän suojan vähimmäistason, josta voidaan aina poiketa työntekijän eduksi. Yleissopimuksen määräykset ovat muutoinkin sopusoinnussa mainitun direktiivin kanssa.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö

Yleissopimuksen I osassa on yleisiä määräyksiä. Artiklassa 1 on määritelty maksukyvyttömyyden käsite. Maksukyvyttömyys on määritelty tilanteeksi, jossa kansallisen lainsäädännön mukaisesti on käynnistetty menettely työnantajan varojen jakamiseksi velkojien saatavien suorittamiseksi. Jäsenvaltio voi sopimusta soveltaessaan laajentaa maksukyvyttömyyden koskemaan myös muita tilanteita, joissa työntekijöiden saatavia ei työnantajan taloudellisen tilanteen vuoksi voida maksaa.

Jäsenvaltion on yleissopimuksen 3 artiklan mukaan hyväksyttävä joko osan II velvoitteet, joilla määrätään työntekijöiden saatavien turvaamisesta etuoikeudella tai osan III velvoitteet, joilla määrätään työntekijöiden saatavien turvaamisesta palkkaturvajärjestelmällä tai molempien osien velvoitteet. Valinnasta on ilmoitettava ratifioinnin yhteydessä.

Yleissopimuksen soveltamisala on sen 4 artiklan mukaan yleinen siten, että se koskee kaikkia työntekijöitä ja kaikkia talouden osaluokkia. Tietyt työntekijäryhmät, erityisesti julkisen alan työntekijät, voidaan kuitenkin sulkea sopimuksen kummankin osan ulkopuolelle näiden työsuhteen erityisluonteen perusteella, tai jos muunlaiset takeet antavat heille tätä yleissopimusta vastaavan turvan. Poikkeuksista ja niiden syistä on ilmoitettava Kansainväliselle työjärjestölle.

Yleissopimuksen II osassa on määräykset työntekijöiden saatavien turvaamisesta etuoikeudella. Artiklan 5 mukaan työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa työsuhteesta johtuvat työntekijöiden saatavat on suojattava etuoikeudella siten, että ne maksetaan maksukyvyttömän työnantajan varoista ennen kuin etuoikeudettomat velkojat voivat saada osuutensa.

Yleissopimuksen 6 artiklassa luetellaan ne saatavat, jotka etuoikeuden on vähintään katettava.

Työntekijöiden saatavien etuoikeutta voidaan yleissopimuksen 7 artiklan mukaan rajoittaa kansallisella lainsäädännöllä tai hallinnollisilla määräyksillä säädettyyn määrään, joka ei saa olla sosiaalisesti hyväksyttävän tason alapuolella.

Yleissopimuksen 8 artiklan mukaan työntekijöiden saataville on kansallisella lainsäädän-

nöllä tai hallinnollisilla määräyksillä annettava parempi etuoikeusasema kuin useimmille muille etuoikeutetuille saataville ja erityisesti valtion ja sosiaaliturvajärjestelmän saatavia parempi etuoikeus.

Yleissopimuksen III osassa on määräykset työntekijöiden saatavien turvaamisesta palkkaturvajärjestelmällä. Artiklan 9 mukaan työsuhteesta johtuvat työntekijöiden saatavat on turvattava palkkaturvajärjestelmällä, kun työnantaja ei voi suorittaa niitä maksukyvyttömyytensä vuoksi.

Jäsenvaltio voi yleissopimuksen 10 artiklan mukaan työmarkkinajärjestöjen kanssa neuvoteltuaan ryhtyä asianmukaisiin toimiin järjestelmän mahdollisten väärinkäytösten estämiseksi.

Yleissopimuksen 11 artiklasta ilmenee, ettei sopimuksessa anneta määräyksiä palkkaturvajärjestelmän hallinnosta, johdosta, toiminnasta tai rahoituksesta. Toimintamuodot ja -tavat voidaan päättää kansallisella lainsäädännöllä tai käytännöllä.

Yleissopimuksen 12 artikla määrittelee ne saatavat, jotka vähintään tulee työntekijöille turvata. Työntekijöiden palkat ja palkallisiin vapaisiin perustuvat saatavat tulee turvata ainakin kahdeksalta viikolta ennen maksukyvyttömyyden alkua tai työsuhteen päättymistä. Kertyneet vuosilomakorvaukset tulee maksaa ainakin puolelta vuodelta ennen maksukyvyttömyyden alkua tai työsuhteen päättymistä. Lisäksi tulee turvata työntekijöille työsuhteen päättymisen yhteydessä maksettavat erokorvaukset.

Yleissopimuksen 13 artiklan mukaan palkkaturvasuorituksen enimmäismäärää voidaan rajoittaa, ei kuitenkaan alle sosiaalisesti hyväksyttävän tason. Enimmäismäärää on tarpeen mukaan tarkistettava sen arvon säilyttämiseksi.

Suositus sisältää yleissopimusta laajemman työnantajan maksukyvyttömyystilannetta koskevan soveltamisalan sekä huomattavasti enemmän saatavia, jotka työntekijöille tulisi työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa turvata. Suosituksen taustamateriaalista ilmenee, että luettelot ovat esimerkinomaisia ja tarkoitukset on, että jäsenvaltiot voisivat valita omaan järjestelmäänsä soveltuvat kohdat.

Suosituksen II osa koskee työntekijöiden saatavien turvaamista etuoikeudella. Sen 3. (1) kohdassa luetellaan saatavat, joiden tulee vä-

hintaan kuulua etuoikeuden piiriin. Lisäksi kohdassa 3. (2) luetellaan ne saatavat, jotka myös voidaan turvata etuoikeudella.

Suosituksen 5 kohdassa on maininta saatavista, jotka erääntyvät sen jälkeen, kun maksukyvyttömyysmenettelyt on aloitettu. Suosituksen 6 kohta koskee nopeutettua maksumenettelyä.

Suosituksen III osa koskee työntekijöiden saatavien turvaamista palkkaturvajärjestelmällä. Soveltamisalaa koskevassa 7 kohdassa todetaan, että palkkaturvajärjestelmän tulee kattaa työntekijöiden saatavat mahdollisimman laajasti.

Kohta 8 koskee palkkaturvajärjestelmien toimintaperiaatteita. Sen mukaan järjestelmien tulee olla hallinnollisesti, taloudellisesti ja oikeudellisesti työnantajasta riippumattomia. Työnantajien tulee osallistua niiden rahoitukseen, elleivät julkiset viranomaiset huolehdi siitä kokonaan. Työntekijöiden edut tulee turvata riippumatta siitä, onko työnantaja täyttänyt velvoitteensa osallistua järjestelmän rahoitukseen. Palkkaturvan työntekijöille maksamat suoritukset siirtyisivät maksajalle, joka tulisi työntekijöiden sijaan suhteessa työnantajaan. Palkkaturvajärjestelmää varten kerättyjä varoja saa käyttää vain tähän tarkoitukseen.

Palkkaturvan piiriin kuuluvat saatavat luetellaan suosituksen kohdassa 9 yksityiskohtaisesti. Saatavat on jaettu kahteen ryhmään, joista toinen käsittää saatavat, jotka palkkaturvan tulee kattaa ja toinen saatavat, jotka voidaan kattaa palkkaturvalla.

Suosituksen viimeisenä kohtana on ohje velvoitteesta neuvotella työntekijöiden kanssa. Työntekijöille tai heidän edustajilleen on annettava ajoissa tietoa ja heidän kanssaan olisi neuvoteltava työntekijöiden saataviin liittyvistä maksukyvyttömyysmenettelyistä.

2. Yleissopimuksen ja suosituksen suhde Suomen lainsäädäntöön ja käytäntöön

Suomessa työntekijöiden saatavat on tähän asti turvattu parhaalla yleisellä etuoikeudella konkurssissa. Etuoikeusjärjestelmä kumottiin 1.1.1993 voimaan tulleella lailla velkojien maksusaantijärjestyksestä (1578/92). Kahden vuoden siirtymäajan jälkeen yleiset etuoikeudet, myös työsuhteesta johtuvan saatavan etuoikeus poistetaan. Ulosotossa ja konkurssissa velalli-

sen varat jaetaan siten, että pakkotäytäntöönpanosta aiheutuvien kulujen ja panttioikeutta nauttivien saatavien jälkeen muut velkojat saavat yhtäläisen oikeuden maksuun saataviensa suuruuden mukaisessa järjestyksessä.

Palkkaturvajärjestelmästä säädetään palkkaturvalaissa (649/73) ja palkkaturva-asetuksessa (833/73) sekä merimiesten osalta merimiesten palkkaturvalaissa (927/79) ja merimiesten palkkaturva-asetuksessa (137/81). Mainittujen lakien kannalta maksukyvyttömyyden määritelmä ei tuota ongelmia. Niiden mukaan valtio turvaa työntekijäin työsuhteesta johtuvan palkka- ja muun saatavan suorituksen työnantajan konkurssin ja muun maksukyvyttömyyden varalta palkkaturvana. Maksukyvyttömyystilanteet on määritelty niin laajasti, että ne käytännössä kattavat kaikki tilanteet, joissa työnantaja taloudellisten vaikeuksien vuoksi ei pysty palkkoja maksamaan.

Palkkaturvalaki ja merimiesten palkkaturvalaki koskevat yleisesti työsuhteessa olevia työntekijöitä. Julkishallinnon virkamiehet eivät siten luonnollisesti kuulu järjestelmän piiriin. Myöskään valtioon tai kuntaan työsuhteessa oleviin työntekijöihin lakeja ei ole sovellettu. Tätä on perusteltu muun muassa sillä, ettei valtiota eikä kuntaa voida asettaa konkurssiin. Muodollisena palkkaturvan maksamisen esteenä näille henkilöille on ollut se, että heidän saatavillaan ei ole voinut olla palkkaturvalain 2 §:n 1 momentin edellyttämää etuoikeusasetuksen 4 §:n 1 momentin mukaista palkkasatavan etuoikeutta työnantajan konkurssissa.

Etuoikeusuudistuksen yhteydessä palkkaturvalakia on tarkistettu siten, että vaatimus saatavan etuoikeudesta työnantajan konkurssissa on poistettu 1.1.1995 lukien. Kun valtion ja kunnan virkamiesten ja valtion- ja kunnallishallinnon työntekijöiden palkkasatavien suoritus valtion ja kuntien varoista on kuitenkin aina taattu kokonaisuudessaan, niiden maksaminen palkkaturvana ei voi käytännössä tulla kyseeseen. Niinpä tarkoituksena onkin ilmoittaa ILOlle ensimmäisessä sopimuksen soveltamisesta annettavassa raportissa, että Suomi jättää sopimuksen soveltamisen ulkopuolelle valtion ja kuntien palveluksessa olevat henkilöt sopimuksen 4 artiklan 2 ja 3 kohtien mukaisesti.

Palkkaturvalain mukaan maksetaan sellaiset työntekijän työsuhteesta johtuvat saatavat, jotka ovat erääntyneet kolmen kuukauden kuluessa ennen palkkaturvahakemuksen jättämistä.

Tämä merkitsee saatavien laajempaa turvaamista kuin yleissopimuksen 12 artikla edellyttää. Ajanjakso, jolta saatavat turvataan on kahdeksaa viikkoa pitempi ja korvattavaksi voivat tulla kaikenlaatuiset työsuhteesta johtuvat saatavat. Vuosilomakorvaukset voidaan maksaa koko lomanmääräytymisvuodelta ja tätä pitemmältäkin ajalta, jos ne erääntyvät säännöksen tarkoittamana aikana. Työnantajan velvollisuutta suorittaa työntekijöille artiklan d-kohdassa tarkoitettua erokorvausta työsuhteen päättyessä ei Suomen työlaainsäädännössä ole. Muunlaiset korvaukset tai hyvitykset työsuhteen päättymisestä sen sijaan kuuluvat palkkaturvan piiriin, jos työnantajalla on velvollisuus sellaisia maksaa.

Sopimuksessa palkkaturvajärjestelmästä maksettavien saatavien ajanjakso määritellään lukien työnantajan maksukyvyttömyyden alkamisesta tai työsuhteen päättymisestä. Palkkaturvalain maksuedellytykset on sitä vastoin kytketty saatavien erääntymiseen ja palkkaturvahakemuksen jättämiseen. Palkkaturvalain mukainen ratkaisu on työntekijän kannalta sikäli edullisempi, että palkkaturvaa voidaan maksaa työsuhteen kestäessäkin. Lisäksi sama henkilö voi tehdä useita peräkkäisiä samaa työnantajaa koskevia hakemuksia. Kun palkkaturvalain maksukyvyttömyys -käsitettä ei myöskään ole sidottu konkurssiin tai muuhun muodolliseen menettelyyn, saatavien laskeminen maksukyvyttömyysajan alkamisesta ei sovi meidän järjestelmäämme. Palkkaturvaoikeuden riippuminen hakemuksen jättämisestä sinänsä ei ole sopimuksen vastaista, koska yleissopimus ei lainkaan sääntele palkkaturvamenettelyyn ja palkkaturvan hakemiseen liittyviä kysymyksiä. Palkkaturvalain muuttaminen sopimuksen rakenteiden mukaiseksi ei siten ole tarpeellista, huomioon ottaen, että työntekijän saatavat on turvattu vähintään sopimuksen edellyttämältä ajanjaksolta, kun palkkaturvahakemus tehdään heti työsuhteen päättyttyä.

Lisäksi vuoden 1993 alusta voimaantulleen palkkaturvalain 2 §:n muutoksen (1587/92) mukaan voidaan kuitenkin eräitä korvausluonteisia saatavia hakea kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun niitä koskeva lainvoimainen tuomio tai vakiintunutta työmarkkinakäytäntöä noudattaen tehty sovinto on vahvistettu.

Palkkaturvalaissa ja merimiesten palkkaturvalaissa ei ole erityistä luetteloa turvattavista saatavalajeista, koska palkkaturvana voidaan maksaa kaikki työntekijän työsuhteesta johtu-

vat saatavat. Eri tyyppisten saatavien nimeämisellä suosituksessa ei ole Suomen kannalta erityistä merkitystä. Kuitenkin luettelon viimeisessä kohdassa suositetaan turvattavaksi kaikki luettelon mukaiset saatavat, jos ne on tuomittu maksettavaksi työntekijöille oikeuden päätöksellä tai sovittelun kautta kolmen maksukyvyttömyyden alkua edeltävän kuukauden ajalta. Kysymys on riitaisten saatavien turvaamisesta silloin, kun niitä koskeva oikeudenkäynti on saatettu päätökseen mainitussa määräajassa. Palkkaturvalait eivät kaikissa tilanteissa turvaa riidanalaisten saatavien suoritusta näin laajasti.

Yleissopimuksen 13 artiklan 1 kohdassa määrätään, että palkkaturvajärjestelmällä turvatut saatavat voidaan rajoittaa säädettyyn määrään, joka ei saa olla sosiaalisesti hyväksyttävän tason alapuolella. Palkkaturvalain 2 §:n 5 momentin mukaan palkkaturvan enimmäismäärästä yhtä työntekijää kohden säädetään asetuksella. Vain harvoin työntekijän saatavat työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa ylittävät asetuksessa säädetyn määrän. Palkkaturvalain enimmäismäärän rajoittaminen on siten toteutettu artiklan edellyttämällä tavalla.

Palkkaturvalakien mukaan valtio turvaa työntekijän saatavat ja järjestelmän toiminnan rahoitus tapahtuu budjettivarojen avulla. Palkkaturvaa maksettaessa työntekijän saatavat siirtyvät valtiolle, joka huolehtii niiden takaisinperinnästä. Työttömyyskassojen keskuskassan kautta työnantajat maksavat valtiolle vuosittain jälkikäteen palkkaturvana maksettujen ja työnantajilta takaisinperityksi saatujen pääomamäärien erotuksen. Järjestelmä vastaa suosituksen mukaisia toimintaperiaatteita.

Palkkaturvalaissa on säännöksiä väärinkäytösten estämiseksi. Lain 2 §:n 4 momentin ja 12 §:n nojalla palkkaturvaviranomaiselle on annettu harkintavaltaa palkkaturvan eväämiseksi, jos on aihetta epäillä väärinkäytöstarkoitusta. Lisäksi lain 2 a §:ssä on nimenomainen säännös palkkaturvan väärinkäyttämiseksi tehtyjen järjestelyjen estämiseksi.

Edellä olevan perusteella yleissopimuksen III osan ratifiointille on katsottava olevan edellytykset. Sen sijaan Suomi ei voi etuoikeusjärjestelmän muuttumisen vuoksi ratifioida yleissopimuksen II osaa.

3. Lausunnot

Suomen ILO-neuvottelukunta on käsitellyt

asian ja puoltaa yleissopimuksen hyväksymistä.

Lausunnonantajat ovat katsoneet, että Suomen nykyinen palkkaturvajärjestelmä täyttää nykyisellään yleissopimuksen III osassa edellytetyn vähimmäistason, joten lainsäädännöllistä estettä sopimuksen ratifioimiselle tältä osin ei ole. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK r.y. on katsonut, että Suomen tulisi ratifioida molemmat osat.

4. Yleissopimuksen voimaantulo ja irtisanominen

Ehdotuksessa tarkoitettu yleissopimus tulee voimaan sen ratifioivan valtion osalta 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jolloin sopimuksen ratifiointi on rekisteröity Kansainvälisessä työtoimistossa.

Sopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi sanoa ratifioinnin irti 10 vuoden kuluttua siitä päivästä, jolloin sopimus ensiksi on tullut voimaan. Tämän jälkeen sopimus on irtisanottavissa 10-vuotiskausittain.

5. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymien asiakirjojen eduskuntakäsittely

Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 19

Helsingissä 22 päivänä joulukuuta 1993

artikla edellyttää kunkin järjestön jäsenvaltion saattavan yleiskokouksen hyväksymät yleissopimukset ja suositukset määräajassa yleiskokouksen istunnon päättymisestä toimivaltaisen valtioelimen käsiteltäviksi lainsäädäntö- ja muita toimia varten.

Yleissopimus nro 173 ei sisällä määräyksiä, jotka ovat ristiriidassa voimassaolevan lainsäädännön kanssa tai jotka edellyttävät lainsäädäntötoimia.

Edellä olevan perusteella ja hallitusmuodon 33 §:n mukaisesti esitetään,

että Eduskunta hyväksyisi Genevessä pidetyssä 79. Kansainvälisessä työkonferenssissa 23 päivänä kesäkuuta 1992 hyväksytyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 173, joka koskee työntekijöiden saatavien turvaamista työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa osat I ja III ja IV ja

että Genevessä pidetyssä 79. Kansainvälisessä työkonferenssissa 23 kesäkuuta 1992 hyväksytty Kansainvälisen työjärjestön suositus nro 180, joka koskee työntekijöiden saatavien turvaamista työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa, otettaisiin huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä sikäli kuin se on taroituksenmukaista ja mahdollista.

Tasavallan Presidentti
MAUNO KOIVISTO

Työministeri Ilkka Kanerva

(Suomennos)

Liite 1

YLEISSOPIMUS

(nro 173),

joka koskee työntekijöiden saatavien turvaamista työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa

Kansainvälisen työjärjestön yleiskonferenssi,

aloitettuaan 79. istuntokautensa Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston koollekutsumana Genevessä 3. päivänä kesäkuuta 1992,

painottaen työntekijöiden saatavien turvaamisen tärkeyttä työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa ja muistuttaen tätä aihetta koskevista määräyksistä, jotka on esitetty vuoden 1949 palkansuojelua koskevan yleissopimuksen 11 artiklassa ja vuoden 1925 työtapa-turmien korvaamista koskevan yleissopimuksen 11 artiklassa,

otettuaan huomioon, että vuoden 1949 palkansuojelua koskevan yleissopimuksen antamisen jälkeen maksukyvyttömiä yritysten toimintakyvyn turvaamista on painotettu enemmän, ja että maksukyvyttömyyden sosiaalisten ja taloudellisten seurausten vuoksi yritysten toimintakyky tulee mahdollisuuksien mukaan palauttaa ja työllisyys turvata,

otettuaan huomioon, että yllä mainittujen sopimusten määräysten antamisen jälkeen useiden jäsenvaltioiden lainsäädännössä ja käytännössä on tapahtunut merkittävää kehitystä, joka on parantanut työntekijöiden saatavien suojaamista työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa, ja katsottuaan ajankohtaiseksi, että konferenssi hyväksyy uudet määräykset työntekijöiden saataville,

päätettyään tiettyjen, työntekijöiden saatavien suojelemista työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa koskevien ehdotusten hyväksymi-

CONVENTION

(No. 173)

concerning the Protection of Workers' Claims in the Event of the Insolvency of their Employer

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 79th Session on 3 June 1992, and

Stressing the importance of the protection of workers' claims in the event of the insolvency of their employer and recalling the provisions on this subject in Article 11 of the Protection of Wages Convention, 1949, and Article 11 of the Workmen's Compensation (Accidents) Convention, 1925, and

Noting that, since the adoption of the Protection of Wages Convention, 1949, greater value has been placed on the rehabilitation of insolvent enterprises and that, because of the social and economic consequences of insolvency, efforts should be made where possible to rehabilitate enterprises and safeguard employment, and

Noting that since the adoption of the aforementioned standards, significant developments have taken place in the law and practice of many Members which have improved the protection of workers' claims in the event of insolvency of their employer, and considering that it would be timely for the Conference to adopt new standards on the subject of workers' claims, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the protection of workers' claims in the event of the insolvency

sestä, mikä on tämän istunnon esityslistalla neljäntenä asiakohtana, sekä

päätettyään, että nämä ehdotukset tulee laatia kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 23. päivänä kesäkuuta vuonna 1992 seuraavan yleissopimuksen, josta voidaan käyttää nimitystä Työntekijöiden saatavien turvaamista koskeva yleissopimus (työnantajan maksukyvyttömyys), 1992.

OSA I.

Yleisiä määräyksiä

1 artikla

1. Tässä yleissopimuksessa käsitteellä "maksukyvyttömyys" tarkoitetaan tilanteita, joissa kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti on käynnistetty menettelyt työnantajan varojen jakamiseksi velkojen saatavien suorittamiseksi.

2. Tätä yleissopimusta soveltaessaan jäsenvaltio voi laajentaa käsitteen "maksukyvyttömyys" koskemaan muitakin tilanteita, joissa työntekijöiden saatavia ei voida maksaa työnantajan taloudellisen tilanteen vuoksi, esimerkiksi silloin, kun työnantajan varojen määrä on todettu riittämättömäksi maksukyvyttömyysmenettelyjen käynnistämiseen.

3. Se, missä laajuudessa työnantajan varat kuuluvat 1 kohdassa tarkoitetun menettelyn piiriin, määritetään kansallisen lainsäädännön, hallinnollisten määräysten tai käytäntöjen perusteella.

2 artikla

Tämän yleissopimuksen määräyksiä sovelletaan käytäntöön lainsäädännöllä tai hallinnollisilla määräyksillä tai muilla kansallisen käytännön mukaisilla keinoilla.

3 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion on hyväksyttävä joko osan II velvoitteet, joilla määrätään työntekijöiden saatavien turvaamisesta etuoikeudella, tai osan III velvoitteet, joilla määrätään työntekijöiden saatavien turvaamisesta palkkaturvajärjestelmällä, tai molempien osien velvoitteet. Tästä valinnasta on ilmoitettava ratifioinnin yhteydessä.

2. Jäsenvaltio, joka on aluksi hyväksynyt vain tämän yleissopimuksen osan II tai vain osan III, voi myöhemmin Kansainvälisen työ-

of their employer, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-two the following Convention, which may be cited as the Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992.

PART I.

General provisions

Article I

1. For the purposes of this Convention, the term "insolvency" refers to situations in which, in accordance with national law and practice, proceedings have been opened relating to an employer's assets with a view to the collective reimbursement of its creditors.

2. For the purposes of this Convention, a Member may extend the term "insolvency" to other situations in which workers' claims cannot be paid by reason of the financial situation of the employer, for example where the amount of the employer's assets is recognised as being insufficient to justify the opening of insolvency proceedings.

3. The extent to which an employer's assets are subject to the proceedings referred to in paragraph 1 above shall be determined by national laws, regulations or practice.

Article 2

The provisions of this Convention shall be applied by means of laws or regulations or by any other means consistent with national practice.

Article 3

1. A Member which ratifies this Convention shall accept either the obligations of Part II, providing for the protection of workers' claims by means of a privilege, or the obligations of Part III, providing for the protection of workers' claims by a guarantee institution, or the obligations of both Parts. This choice shall be indicated in a declaration accompanying its ratification.

2. A Member which has initially accepted only Part II or only Part III of this Convention may thereafter, by a declaration communicated

toimiston pääjohtajalle annettavalla ilmoituksella laajentaa hyväksyntänsä koskemaan myös toista osaa.

3. Jäsenvaltio, joka hyväksyy tämän yleissopimuksen molempien osien velvoitteet, voi edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvoteltuaan rajoittaa osan III soveltamisen tiettyihin työntekijäryhmiin ja tiettyihin talouden osa-alueisiin. Tällaiset rajoitukset on määriteltävä hyväksymistä koskevassa ilmoituksessa.

4. Jäsenvaltion, joka on rajoittanut osan III velvoitteiden hyväksyntää tämän artiklan 3 kohdan mukaisesti, on ensimmäisessä Kansainvälisen työjärjestön perustamissäännön 22 artiklan mukaisessa raportissaan esitettävä hyväksyntänsä rajoittamisen syyt. Seuraavissa raporteissa sen on annettava tietoja tämän yleissopimuksen osan III mukaisen turvan mahdollisesta laajentamisesta muihin työntekijäryhmiin tai muille talouden osa-alueille.

5. Tämän yleissopimuksen osan II ja III velvoitteet hyväksynyt jäsenvaltio voi edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvoteltuaan sulkea osan III mukaisesti turvatut vaatimukset osan II soveltamisalan ulkopuolelle.

6. Jäsenvaltion hyväksyessä tämän yleissopimuksen osan II velvoitteet aiheutuu tästä *ipso jure* vuoden 1949 palkansuojelua koskevan yleissopimuksen 11 artiklan mukaisten velvoitteiden päättyminen.

7. Jäsenvaltio, joka on hyväksynyt ainoastaan tämän yleissopimuksen osan III velvoitteet, voi Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle antamallaan ilmoituksella lakkauttaa vuoden 1949 palkansuojelua koskevan yleissopimuksen 11 artiklan mukaiset velvoitteensa niiden saatavien osalta, jotka on osan III mukaisesti turvattu.

4 artikla

1. Tämä yleissopimus koskee kaikkia työntekijöitä ja kaikkia talouden osa-alueita alla 2 kohdassa määrättyjä poikkeuksia ja 3 artiklan 3 kohdan mukaisesti määriteltyjä rajoituksia lukuun ottamatta.

2. Asianomainen viranomainen voi edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvoteltuaan sulkea tietyt työntekijäryhmät, erityisesti julkisen alan työntekijät,

to the Director-General of the International Labour Office extend its acceptance to the other Part.

3. A Member which accepts the obligations of both Parts of this Convention may, after consulting the most representative organisations of employers and workers, limit the application of Part III to certain categories of workers and to certain branches of economic activity. Such limitations shall be specified in the declaration of acceptance.

4. A Member which has limited its acceptance of the obligations of Part III in accordance with paragraph 3 above shall, in its first report under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, give the reasons for limiting its acceptance. In subsequent reports it shall provide information on any extension of the protection under Part III of this Convention to other categories of workers or other branches of economic activity.

5. A Member which has accepted the obligations of Parts II and III of this Convention may, after consulting the most representative organisations of employers and workers, exclude from the application of Part II those claims which are protected pursuant to Part III.

6. Acceptance by a Member of the obligations of Part II of this Convention shall *ipso jure* involve the termination of its obligations under Article 11 of the Protection of Wages Convention, 1949.

7. A Member which has accepted only the obligations of Part III of this Convention may, by a declaration communicated to the Director-General of the International Labour Office, terminate its obligations under Article 11 of the Protection of Wages Convention, 1949, in respect of those claims which are protected pursuant to Part III.

Article 4

1. Subject to the exceptions provided for in paragraph 2 below, and to any limitations specified in accordance with Article 3, paragraph 3, this Convention shall apply to all employees and to all branches of economic activity.

2. The competent authority, after consulting the most representative organisations of employers and workers, may exclude from Part II, Part III or both Parts of this Convention

tämän sopimuksen osan II, osan III tai muiden osien ulkopuolelle näiden työsuhteen erityisluonteen perusteella, tai jos muunlaiset takeet antavat heille tätä yleissopimusta vastaavan turvan.

3. Jäsenvaltion, joka käyttää yllä 2 kohdan mukaisia poikkeusmahdollisuuksia, on Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaisissa raporteissaan annettava tietoja tällaisista poikkeuksista ja esitettävä niiden syyt.

OSA II.

Työntekijöiden saatavien turvaaminen etuoikeudella

Turvatut saatavat

5 artikla

Työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa työsuhteesta johtuvat työntekijöiden saatavat on suojattava etuoikeudella siten, että ne maksetaan maksukyvyttömän työnantajan varoista ennen kuin etuoikeudettomat velkojat voivat saada osuutensa.

6 artikla

Etuoikeuden on katettava vähintään:

a) työntekijöiden palkkasaatavat säädetyltä ajalta, joka ei saa olla lyhyempi kuin kolme kuukautta ennen maksukyvyttömyyden alkua tai työsuhteen päättymistä,

b) työntekijöiden lomakorvaussaatavat työstä, joka on suoritettu vuonna, jona työnantaja tuli maksukyvyttömäksi tai työsuhde päättyi, sekä tätä edeltävänä vuonna,

c) työntekijöiden muun tyyppisiin palkallisiin vapaisiin perustuvat saatavat erikseen säädetyltä ajalta, joka ei saa olla lyhyempi kuin kolme kuukautta ennen maksukyvyttömyyden alkamista tai työsuhteen päättymistä, ja

d) työntekijöille näiden työsuhteen päättymisen yhteydessä maksettavat erokorvaukset.

Rajoitukset

7 artikla

1. Työntekijöiden saatavien etuoikeutta voidaan kansallisella lainsäädännöllä tai hallinnollisilla määräyksillä rajoittaa säädettyyn määrään, joka ei saa olla sosiaalisesti hyväksyttävän tason alapuolella.

specific categories of workers, in particular public employees, by reason of the particular nature of their employment relationship, or if there are other types of guarantee affording them protection equivalent to that provided by the Convention.

3. A Member availing itself of the exceptions provided for in paragraph 2 above shall, in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation provide information on such exceptions, giving the reasons therefor.

PART II.

Protection of workers' claims by means of a privilege

Protected claims

Article 5

In the event of an employer's insolvency, workers' claims arising out of their employment shall be protected by a privilege so that they are paid out of the assets of the insolvent employer before non-privileged creditors can be paid their share.

Article 6

The privilege shall cover at least:

(a) the workers' claims for wages relating to a prescribed period, which shall not be less than three months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;

(b) the workers' claims for holiday pay due as a result of work performed during the year in which the insolvency or the termination of the employment occurred, and in the preceding year;

(c) the workers' claims for amounts due in respect of other types of paid absence relating to a prescribed period, which shall not be less than three months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment; and

(d) severance pay due to workers upon termination of their employment.

Limitations

Article 7

1. National laws or regulations may limit the protection by privilege of workers' claims to a prescribed amount, which shall not be below a socially acceptable level.

2. Kun työntekijöiden saataville myönnettävää etuoikeutta rajoitetaan tällä tavoin, säädetty määrä on tarpeen mukaan tarkistettava sen arvon säilyttämiseksi.

Etuokeusjärjestys

8 artikla

1. Työntekijöiden saataville on kansallisella lainsäädännöllä tai hallinnollisilla määräyksillä annettava parempi etuoikeusasema kuin useimmille muille etuoikeutetuille saataville ja erityisesti valtion ja sosiaaliturvajärjestelmän saatavia parempi etuoikeus.

2. Silloin kun työntekijöiden saatavat on kuitenkin turvattu tämän yleissopimuksen osan III mukaisella palkkaturvajärjestelmällä, sen piiriin kuuluville saataville voidaan antaa alempi etuoikeusasema kuin valtion ja sosiaaliturvajärjestelmän saataville.

OSA III.

Työntekijöiden saatavien turvaaminen palkkaturvajärjestelmällä

Yleiset periaatteet

9 artikla

Työsuhteesta johtuvat työntekijöiden saatavat työnantajalta on turvattava palkkaturvajärjestelmällä, kun työnantaja ei voi suorittaa niitä maksukyvyttömyytensä vuoksi.

10 artikla

Pannessaan yleissopimuksen tämän osan täytäntöön jäsenvaltio voi edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvoteltuaan ryhtyä asianmukaisiin toimiin mahdollisten väärinkäytösten estämiseksi.

11 artikla

1. Palkkaturvajärjestelmän organisaatiosta, johdosta, toiminnasta ja rahoituksesta määrätään 2 artiklan mukaisesti.

2. Edeltävä kohta ei estä sitä, että jäsenvaltiot erityisominaisuuksiensa ja -tarpeittensa mukaisesti voivat antaa vakuutusyhtiöiden tarjota 9 artiklassa tarkoitettua turvaa niin kauan kuin ne tarjoavat riittävät takuut.

2. Where the privilege afforded to workers' claims is so limited, the prescribed amount shall be adjusted as necessary so as to maintain its value.

Rank of Privilege

Article 8

1. National laws or regulations shall give workers' claims a higher rank of privilege than most other privileged claims, and in particular those of the State and the social security system.

2. However, where workers' claims are protected by a guarantee institution in accordance with Part III of this Convention, the claims so protected may be given a lower rank of privilege than those of the State and the social security system.

Part III.

Protection of workers' claims by a guarantee institution

General principles

Article 9

The payment of workers' claims against their employer arising out of their employment shall be guaranteed through a guarantee institution when payment cannot be made by the employer because of insolvency.

Article 10

In giving effect to this Part of the Convention, a Member may, after consulting the most representative organisations of employers and workers, adopt appropriate measures for the purpose of preventing possible abuse.

Article 11

1. The organisation, management, operation and financing of wage guarantee institutions shall be determined pursuant to Article 2.

2. The preceding paragraph shall not prevent a Member, in accordance with its particular characteristics and needs, from allowing insurance companies to provide the protection referred to in Article 9, as long as they offer sufficient guarantees.

Palkkaturvajärjestelmän turvaamat saatavat

12 artikla

Yleissopimuksen tämän osan mukaisesti turvattujen työntekijöiden saatavien on sisällettävä vähintään:

a) työntekijöiden palkkasaatavat säädetyltä ajalta, joka ei saa olla lyhyempi kuin kahdeksan viikkoa ennen maksukyvyttömyyden alkua tai työsuhteen päättymistä,

b) työntekijöiden lomakorvaussaatavat työstä, joka on suoritettu säädettynä aikana, joka ei saa olla lyhyempi kuin puoli vuotta ennen maksukyvyttömyyden alkua tai työsuhteen päättymistä,

c) työntekijöiden muun tyyppisiin palkallisiin vapaisiin perustuvat saatavat säädetyltä ajalta, joka ei saa olla lyhyempi kuin kahdeksan viikkoa ennen maksukyvyttömyyden alkua tai työsuhteen päättymistä, ja

d) työntekijöille työsuhteen päättymisen yhteydessä maksettavat erokorvaukset.

13 artikla

1. Yleissopimuksen tämän osan mukaisesti turvatut saatavat voidaan rajoittaa säädettyn määrään, joka ei saa olla sosiaalisesti hyväksyttävän tason alapuolella.

2. Kun turvatut saatavat on rajoitettu tällä tavoin, säädetty määrä on tarpeen mukaan tarkistettava sen arvon säilyttämiseksi.

Loppusäännökset

14 artikla

Tämä yleissopimus muuttaa vuoden 1949 palkansuojelua koskevaa yleissopimusta yllä 3 artiklan 6 ja 7 kohtien määräämässä laajuudessa, mutta ei sulje tuota yleissopimusta ratifioinneilta.

15 artikla

Tämän yleissopimuksen virallisista ratifioinneista on rekisteröintiä varten lähetettävä ilmoitus Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle.

16 artikla

1. Tämä yleissopimus sitoo vain niitä Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioita, joiden ratifioinnit pääjohtaja on rekisteröinyt.

2. Yleissopimus tulee voimaan kahdentoista kuukauden kuluttua siitä päivästä, kun pääjoh-

Claims protected by a guarantee institution

Article 12

The workers' claims protected pursuant to this Part of the Convention shall include at least:

(a) the workers' claims for wages relating to a prescribed period, which shall not be less than eight weeks, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;

(b) the workers' claims for holiday pay due as a result of work performed during a prescribed period, which shall not be less than six months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;

(c) the workers' claims for amounts due in respect of other types of paid absence relating to a prescribed period, which shall not be less than eight weeks, prior to the insolvency or prior to the termination of employment; and

(d) severance pay due to workers upon termination of their employment.

Article 13

1. Claims protected pursuant to this Part of the Convention may be limited to a prescribed amount, which shall not be below a socially acceptable level.

2. Where the claims protected are so limited, the prescribed amount shall be adjusted as necessary so as to maintain its value.

Final provisions

Article 14

This Convention revises the Protection of Wages Convention, 1949, to the extent provided for in Article 3, paragraphs 6 and 7 above, but does not close that Convention to further ratifications.

Article 15

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 16

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two

taja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifiointit.

3. Sen jälkeen tämä yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion osalta kahdentoista kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona sen ratifiointi on rekisteröity.

17 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi irtisanoa sen kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jona yleissopimus on alunperin tullut voimaan, lähettämällä ilmoituksen irtisanomisesta Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröintiä varten. Kyseinen irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua rekisteröimispäivämäärästä.

2. Kukin tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa edellisessä kohdassa mainitun kymmenen vuoden määräajan päättymisestä käytä tämän artiklan mukaista irtisanomisoikeuttaan, on sidottu noudattamaan yleissopimusta seuraavan kymmenvuotiskauden ajan ja saa sen jälkeen irtisanoa tämän yleissopimuksen kunkin kymmenvuotiskauden päätyttyä tässä artiklassa määrätyn ehdoin.

18 artikla

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava Kansainvälisen työjärjestön kaikille jäsenvaltioille tieto kaikista jäsenvaltioiden hänelle ilmoittamista ja rekisteröidyistä ratifioinneista ja irtisanomisista.

2. Ilmoittaessaan järjestön jäsenvaltioille toisen hänelle ilmoitetun ratifiointin rekisteröinnistä pääjohtajan on kiinnitettävä järjestön jäsenvaltioiden huomio yleissopimuksen voimaantulopäivämäärään.

19 artikla

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava Yhdistyneiden kansakuntien pääsihteerille täydelliset tiedot kaikista edellisten artiklojen mukaisesti rekisteröimistään ratifioinneista ja irtisanomisista Yhdistyneiden kansakuntien peruskirjan 102 artiklan mukaista rekisteröintiä varten.

20 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on, milloin se katsoo tarpeelliseksi, esitel-

Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 17

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 18

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 19

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 20

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International La-

tävä yleiskonferenssille tämän yleissopimuksen soveltamista koskeva selostus sekä tutkittava, onko tarpeen ottaa konferenssin työjärjestykseen kysymys yleissopimuksen uusimisesta osittain tai kokonaan.

21 artikla

1. Mikäli konferenssi hyväksyy uuden yleissopimuksen, joka kokonaan tai osittain korvaa tämän yleissopimuksen, eikä uusi yleissopimus toisin määrää, niin

a) jäsenvaltion ratifioidessa uuden korvaavan yleissopimuksen aiheutuu tästä välittömästi *ipso jure* tämän yleissopimuksen irtisanoutuminen 17 artiklan ehdoista huolimatta, jos ja kun uusi korvaava yleissopimus on tullut voimaan,

b) uuden korvaavan yleissopimuksen tultua voimaan eivät jäsenvaltiot enää voi ratifioida tätä yleissopimusta.

2. Tämä yleissopimus jää kuitenkin voimaan nykyisen muotoisena ja sisältöisenä niiden jäsenvaltioiden osalta, jotka ovat ratifioineet sen mutta eivät korvaavaa yleissopimusta.

22 artikla

Tämän yleissopimuksen englannin- ja ranskankieliset tekstit ovat yhtä todistusvoimaiset.

bour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 21

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides —

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 17 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 22

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

SUOSITUS

(nro 180),

joka koskee työntekijöiden saatavien turvaamista työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa

Kansainvälisen työjärjestön yleiskonferenssi,

aloitettuaan 79. istuntokautensa Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston koollekutsumana Genevessä 3. päivänä kesäkuuta 1992,

painottaen työntekijöiden saatavien turvaamisen tärkeyttä työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa ja muistuttaen tätä aihetta koskevista määräyksistä, jotka on esitetty vuoden 1949 palkansuojelua koskevan yleissopimuksen 11 artiklassa ja vuoden 1925 työtapa-turmien korvaamista koskevan yleissopimuksen 11 artiklassa,

otettuaan huomioon, että vuoden 1949 palkansuojelua koskevan yleissopimuksen antamisen jälkeen maksukyvyttömiä yritysten toimintakyvyn turvaamista on painotettu enemmän, ja että maksukyvyttömyyden sosiaalisten ja taloudellisten seurausten vuoksi yritysten toimintakyky tulee mahdollisuuksien mukaan palauttaa ja työllisyys turvata,

otettuaan huomioon, että yllä mainittujen sopimusten määräysten antamisen jälkeen useiden jäsenvaltioiden lainsäädännössä ja käytännössä on tapahtunut merkittävää kehitystä, joka on parantanut työntekijöiden saatavien suojaamista työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa, ja katsottuaan ajankohtaiseksi, että konferenssi hyväksyy uudet määräykset työntekijöiden saataville,

tietoisena siitä, että oikein suunnitellut palkaturvajärjestelmät antavat työntekijöiden saataville paremman turvan,

RECOMMENDATION

(No. 180)

concerning the Protection of Workers' Claims in the Event of the Insolvency of their Employer

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 79th Session on 3 June 1992, and

Stressing the importance of the protection of workers' claims in the event of the insolvency of their employer and recalling the provisions on this subject in Article 11 of the Protection of Wages Convention, 1949, and Article 11 of the Workmen's Compensation (Accidents) Convention, 1925, and

Noting that, since the adoption of the Protection of Wages Convention, 1949, greater value has been given to the rehabilitation of insolvent enterprises and that, because of the social and economic consequences of insolvency, efforts should be made where possible to rehabilitate enterprises and safeguard employment, and

Noting that since the adoption of the aforementioned standards, significant developments have taken place in the law and practice of many Members which have improved the protection of workers' claims in the event of the insolvency of their employer, and considering that it would be timely for the Conference to adopt new standards on the subject of workers' claims, and

Recognising that guarantee institutions, if properly designed, afford greater protection of workers' claims, and

päätettyään tiettyjen, työntekijöiden saatavien suojelemista työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa koskevien ehdotusten hyväksymisestä, mikä on tämän istunnon esityslistalla neljäntenä asiakohtana, sekä

päätettyään, että nämä ehdotukset tulee laatia työntekijöiden saatavien turvaamista koskevaa yleissopimusta (työnantajan maksukyvyttömyys), 1992, täydentävän suosituksen muotoon

hyväksyy tänä 23. päivänä kesäkuuta vuonna 1992 seuraavan suosituksen, josta voidaan käyttää nimitystä Työntekijöiden saatavien turvaamista koskeva suositus (työnantajan maksukyvyttömyys), 1992.

I. MÄÄRITELMÄT JA SOVELTAMISALA

1. (1) Tässä suosituksessa käsitteellä "maksukyvyttömyys" tarkoitetaan tilanteita, joissa kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti on käynnistetty menettelyt työnantajan varojen jakamiseksi velkojien saatavien suorittamiseksi.

(2) Tätä suositusta soveltaessaan jäsenvaltiot voivat laajentaa käsitteen "maksukyvyttömyys" koskemaan muitakin tilanteita, joissa työntekijöiden saatavia ei voida maksaa työnantajan taloudellisen tilanteen vuoksi, ja erityisesti seuraavia tilanteita:

a) kun yritys on suljettu tai se on lopettanut toimintansa tai vapaaehtoisesti lakkautettu,

b) kun työnantajan varat ovat riittämättömät maksukyvyttömyysmenettelyjen käynnistämiseen,

c) kun työsuhteesta johtuvien työntekijöiden saatavien perintämenettelyjen yhteydessä havaitaan, että työnantajalla ei ole varoja, tai että nämä varat eivät riitä kyseisen velan maksuun,

d) kun työnantaja on kuollut ja tämän varat on luovutettu pesänselvittäjän hallintaan, ja erääntyneitä saatavia ei voida maksaa pesän varoista.

(3) Se, missä laajuudessa työnantajan varat kuuluvat 1. alakohdassa tarkoitetun menettelyn piiriin, määritetään kansallisen lainsäädännön, hallinnollisten määräysten tai käytäntöjen perusteella.

2. Tämän suosituksen määräyksiä sovelletaan käytäntöön lainsäädännöllä ja hallinnolli-

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the protection of workers' claims in the event of the insolvency of their employer, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992;

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-two the following Recommendation, which may be cited as the Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992.

I. DEFINITIONS AND METHODS OF APPLICATION

1. (1) For the purposes of this Recommendation, the term "insolvency" refers to situations in which, in accordance with national law and practice, proceedings have been opened relating to an employer's assets with a view to the collective reimbursement of its creditors.

(2) For the purposes of this Recommendation, Members may extend the term "insolvency" to other situations in which workers' claims cannot be paid by reason of the financial situation of the employer, and in particular to the following:

(a) where the enterprise has closed down or ceased its activities or is voluntarily wound up;

(b) where the amount of the employer's assets is insufficient to justify the opening of insolvency proceedings;

(c) where, in the course of proceedings to recover a worker's claim arising out of employment, it is found that the employer has no assets or that these are insufficient to pay the debt in question;

(d) where the employer has died and his or her assets have been placed in the hands of an administrator and the amounts due cannot be paid out of the estate.

(3) The extent to which an employer's assets are subject to the proceedings referred to in subparagraph (1) should be determined by national laws, regulations or practice.

2. The provisions of this Recommendation may be applied by means of laws or regulations

silla määräyksillä tai muilla kansallisen käytännön mukaisilla keinoilla.

or by any other means consistent with national practice.

II. TYÖNTEKIJÖIDEN SAATAVIEN TURVAAMINEN ETUOIKEUDELLA

Turvatut saatavat

3. (1) Etuoikeudella turvattuihin saataviin tulee kuulua seuraavien saatavien:

a) palkat, ylityökorvaukset, palkkiot ja muut saatavat, jotka perustuvat työhön, joka on suoritettu säädettyinä aikana ennen maksukyvyttömyyden alkua tai työsuhteen päättymistä. Tämä aika tulisi määrätä kansallisella lainsäädännöllä tai hallinnollisilla määräyksillä, ja sen ei tule olla 12 kuukautta lyhyempi,

b) lomakorvaussaatavat työstä, joka on suoritettu vuonna, jona työnantaja tuli maksukyvyttömäksi tai työsuhde päättyi, sekä tätä edeltävänä vuonna,

c) saatavat, jotka perustuvat muun tyyppiisiin palkallisiin vapaisiin, joulurahoihin tai muihin kansallisessa lainsäädännössä tai hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa tai yksittäisissä työsopimuksissa määrättyihin bonuksiin säädetyltä ajalta, jonka ei tule olla lyhyempi kuin 12 kuukautta ennen maksukyvyttömyyden alkua tai työsuhteen päättymistä,

d) irtisanomisajalta maksettavat saatavat,

e) erorahat, perusteettomasta työsuhteen päättämisestä maksettava korvaus ja muut työntekijöille työsuhteen päättyessä maksettavat saatavat,

f) työtapaturmien tai ammattitautien perusteella työnantajan suoraan maksamat korvaukset.

(2) Etuoikeudella voidaan turvata seuraavat saatavat:

a) kansalliset lakisääteiset sosiaaliturvamaksut, joiden suorituksen laiminlyönti vaikuttaa kielteisesti työntekijöiden oikeuksiin,

b) kansallisista lakisääteisistä sosiaaliturvajärjestelmistä riippumattomien yksityisten, ammattiryhmää koskevien, ammattiryhmien välisen tai yrityksen sosiaaliturvajärjestelmille maksettavat maksut, joiden laiminlyönti vaikuttaa kielteisesti työntekijöiden oikeuksiin,

c) työnantajan maksamat etuudet, joihin työntekijöillä oli oikeus ennen maksukyvyttömyyttä sillä perusteella, että he olivat kuuluneet yrityksen sosiaaliturvajärjestelmien piiriin.

II. PROTECTION OF WORKERS CLAIMS BY MEANS OF A PRIVILEGE

Protected claims

3. (1) The protection afforded by a privilege should cover the following claims:

(a) wages, overtime pay, commissions and other forms of remuneration relating to work performed during a prescribed period prior to the insolvency or prior to termination of the employment. This period should be fixed by national laws or regulations and should not be less than 12 months;

(b) holiday pay due as a result of work performed during the year in which the insolvency or the termination of the employment occurred, and in the preceding year;

(c) amounts due in respect of other types of paid absence, end-of-year and other bonuses provided for by national laws or regulations, collective agreements or individual contracts of employment, relating to a prescribed period, which should not be less than 12 months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;

(d) payments due in lieu of notice of termination of employment;

(e) severance pay, compensation for unfair dismissal and other payments due to workers upon termination of their employment;

(f) compensation payable directly by the employer in respect of occupational accidents and diseases.

(2) The protection afforded by a privilege might cover the following claims:

(a) contributions due in respect of national statutory social security schemes, where failure to pay adversely affects workers' entitlements;

(b) contributions due in respect of private, occupational, inter-occupational or enterprise social protection schemes independent of national statutory social security schemes, where failure to pay adversely affects workers' entitlements;

(c) benefits to which the workers were entitled prior to the insolvency by virtue of their participation in enterprise social protection schemes and which are payable by the employer.

(3) Alakohdissa (1) ja (2) lueteltujen saatavien, jotka on määrätty maksettavaksi työntekijälle oikeuden päätöksellä tai sovittelun kautta maksukyvyttömyyden alkua edeltäneiden 12 kuukauden aikana, tulee kuulua etuoikeuden piiriin riippumatta kyseisissä alakohdissa asetetuista aikarajoista.

Rajoitukset

4. Kun etuoikeuden turvaaman saatavan määrää rajoitetaan kansallisella lainsäädännöllä tai hallinnollisilla määräyksillä, tulee määrää rajoitettaessa ottaa huomioon sellaiset seikat kuten minimipalkka, se palkan osuus, jota ei saada pidättää tai ulosmitata sekä sosiaaliturvamaksujen perusteena oleva palkka tai teollisuuden keskipalkka, jotta tämä määrä ei alitaisi sosiaalisesti hyväksyttävää tasoa.

Saatavat, jotka erääntyvät sen jälkeen kun maksukyvyttömyysmenettelyt on aloitettu

5. Kun yritys, jonka osalta on käynnistetty maksukyvyttömyysmenettelyt kansallisen lainsäädännön ja määräysten mukaisesti, saa luvan jatkaa toimintaansa, jatkamisen sallimispäivän jälkeen suoritetusta työstä johtuvien työntekijöiden saatavien ei tule kuulua menettelyjen piiriin, ja ne tulee maksaa käytettävissä olevista varoista sitä mukaa, kun ne erääntyvät maksettaviksi.

Nopeutetut maksumenettelyt

6. (1) Kun maksukyvyttömyysmenettelyt eivät voi taata työntekijöiden etuoikeutettujen saatavien nopeaa maksamista, tulee luoda nopeutettu maksumenettely, jolla varmistetaan, että saatavat maksetaan käytettävissä olevista varoista tai niin pian kuin varat tulevat käytettäviksi odottamatta menettelyjen päättymistä, ellei palkkaturvajärjestelmä takaa työntekijöiden saatavien nopeaa maksamista.

(2) Työntekijöiden saatavien nopeutettu maksaminen voidaan taata seuraavasti:

a) työnantajan varojen hoidosta vastaavan henkilön tai laitoksen tulee maksaa tällaiset saatavat heti kun niiden oikeellisuus ja maksettavuus on todettu,

b) jos saatava kiistetään, työntekijällä tulee olla mahdollisuus sen oikeellisuuden vahvista-

(3) Claims enumerated in subparagraphs (1) and (2) that have been awarded to a worker through an adjudication or arbitration within 12 months prior to the insolvency should be covered by the privilege regardless of the time-limits specified in those subparagraphs.

Limitations

4. Where the amount of the claim protected by a privilege is limited by national laws or regulations, in order that this amount should not fall below a socially acceptable level it should take into account variables such as the minimum wage, the part of the wage which is unattachable, the wage on which social security contributions are based or the average wage in industry.

Claims which fall due after the insolvency proceedings have been opened

5. Where, in accordance with national laws and regulations, an enterprise in respect of which insolvency proceedings have been opened is authorised to continue its activities, workers' claims arising out of work performed as from the date when the continuation was authorised should not be subject to the proceedings and should be paid, out of the funds available, as and when they fall due.

Accelerated payment procedures

6. (1) Where the insolvency proceedings cannot ensure rapid payment of workers' privileged claims, there should be a procedure for accelerated payment to ensure that the claims are paid, without awaiting the end of the proceedings, out of available funds or as soon as funds become available, unless the rapid payment of workers' claims is ensured by a guarantee institution.

(2) Accelerated payment of workers' claims may be ensured as follows:

(a) the person or institution responsible for administering the employer's assets should pay such claims as soon as it has been determined that they are genuine and payable;

(b) if the claim is contested, the worker should be able to have its validity determined

miseen oikeusistuimessa tai muussa elimessä, jolla on asiaa koskeva lainkäyttövalta, jotta se voidaan maksaa kohdan a) mukaisesti.

(3) Nopeutetun maksumenettelyn tulee kattaa koko etuoikeuden turvaaman saatavan määrä tai vähintäänkin kansallisella lainsäädännöllä ja hallinnollisilla määräyksillä säädetty saatavan osa.

III. TYÖNTEKIJÖIDEN SAATAVIEN TURVAAMINEN PALKKATURVA- JÄRJESTELMÄLLÄ

Soveltamisala

7. Palkkaturvajärjestelmän tulee kattaa työntekijöiden saatavat mahdollisimman laajasti.

Toimintaperiaatteet

8. Palkkaturvajärjestelmät voivat toimia seuraavien periaatteiden mukaisesti:

a) niiden tulee olla hallinnollisesti, taloudellisesti ja oikeudellisesti työnantajasta riippumattomia,

b) työnantajien tulee osallistua niiden rahoitukseen, elleivät julkiset viranomaiset huolehdi siitä kokonaan,

c) niiden tulee täyttää turvan piiriin kuuluvia työntekijöitä koskevat velvoitteensa riippumatta siitä, onko työnantaja täyttänyt mahdollisen velvollisuutensa osallistua järjestelmän rahoitukseen,

d) niiden tulee ottaa turvan piiriin kuuluvien saatavien osalta toissijainen vastuu maksuvelvoitteiden työnantajien veloista, ja niiden on saatavien siirtymisen kautta kyettävä toimimaan niiden työntekijöiden sijasta, joille ne ovat suorittaneet maksuja,

e) muita kuin yleisistä verotuloista saatuja palkkaturvajärjestelmän hallinnoimia varoja saadaan käyttää vain siihen tarkoitukseen, johon ne on kerätty.

Palkkaturvan piiriin kuuluvat saatavat

9. (1) Palkkaturvan tulee kattaa seuraavat saatavat:

a) palkat, ylityökorvaukset, palkkiot ja muut saatavat työstä, joka on tehty säädettyinä aikana, jonka ei tule olla lyhyempi kuin kolme

by a court or any other body with jurisdiction over the matter, so as to have it paid in accordance with clause (a).

(3) The accelerated payment procedure should cover the totality of the claim protected by a privilege, or at least a part of it to be fixed by national laws or regulations.

III. PROTECTION OF WORKERS CLAIMS BY A GUARANTEE INSTITUTION

Scope

7. The protection of workers' claims by a guarantee institution should have as wide a coverage as possible.

Operating principles

8. Guarantee institutions might operate according to the following principles:

(a) they should be administratively, financially and legally independent of the employer;

(b) employers should contribute to financing these institutions, unless this is fully covered by the public authorities;

(c) they should assume their obligations vis-à-vis protected workers irrespective of whether any obligation the employer may have of contributing to their financing has been met;

(d) they should assume a subsidiary responsibility for the liabilities of insolvent employers in respect of claims protected by the guarantee and should, by way of subrogation, be able to act in place of the workers to whom they have made payments;

(e) the funds managed by guarantee institutions, other than those from general revenues, may only be used for the purpose for which they were collected.

Claims protected by the guarantee

9. (1) The guarantee should cover the following claims:

(a) wages, overtime pay, commissions and other forms of remuneration relating to work performed during a prescribed period, which

kuukautta ennen maksukyvyttömyyden alkua tai työsuhteen päättymistä,

b) lomakorvaussaatavat työstä, joka on suoritettu vuonna, jona työnantaja tuli maksukyvyttömäksi tai työsuhde päättyi, sekä tätä edeltävänä vuonna,

c) vuoden lopussa maksettavat joulurahat tai muut kansallisessa lainsäädännössä tai hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa tai yksittäisissä työsuopimuksissa määrättyt bonukset säädetyltä ajalta, jonka ei tule olla lyhyempi kuin 12 kuukautta ennen maksukyvyttömyyden alkua tai työsuhteen päättymistä,

d) saatavat, jotka perustuvat muun tyyppiin palkallisiin vapaisiin säädetyltä ajalta, jonka ei tule olla lyhyempi kuin kolme kuukautta ennen maksukyvyttömyyden alkua tai työsuhteen päättymistä,

e) irtisanomisajalta maksettavat saatavat,

f) erorahat, perusteettomasta työsuhteen päättämisestä maksettava korvaus ja muut työntekijöille työsuhteen päättyessä maksettavat saatavat,

g) työtapaturmien tai ammattitautien perusteella suoraan työntekijälle maksettavat korvaukset.

(2) Palkkaturva voi kattaa seuraavat saatavat:

a) kansalliset lakisääteiset sosiaaliturvamaksut, joiden laiminlyönti heikentää työntekijöiden oikeutta sosiaaliturvaan,

b) kansallisista lakisääteisistä sosiaaliturvajärjestelmistä riippumattomien yksityisten, ammattiryhmää koskevien, ammattiryhmien välisen tai yrityksen sosiaaliturvajärjestelmille maksettavat maksut, joiden laiminlyönti vaikuttaa kielteisesti työntekijöiden oikeuksiin,

c) etuudet, joihin työntekijöillä oli oikeus ennen maksukyvyttömyyttä sillä perusteella, että he olivat kuuluneet yrityksen sosiaaliturvajärjestelmien piiriin, ja jotka ovat työnantajan maksettavia,

d) palkat tai muut tämän kohdan mukaiset saatavat, jotka on määrätty maksettavaksi työntekijälle oikeuden päätöksellä tai sovittelun kautta kolmen maksukyvyttömyyden alkua edeltävän kuukauden ajalta.

should not be less than three months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;

(b) holiday pay due as a result of work performed during the year in which the insolvency or the termination of the employment occurred, and in the preceding year;

(c) end-of-year and other bonuses provided for by national laws or regulations, collective agreements or individual contracts of employment, relating to a prescribed period, which should not be less than 12 months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;

(d) amounts due in respect of other types of paid absence relating to a prescribed period, which should not be less than three months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;

(e) payments due in lieu of notice of termination of employment;

(f) severance pay, compensation for unfair dismissal and other payments due to workers upon termination of their employment;

(g) compensation payable directly by the employer in respect of occupational accidents and diseases.

(2) The guarantee might cover the following claims:

(a) contributions due in respect of national statutory social security schemes, where failure to pay adversely affects workers' entitlements;

(b) contributions due in respect of private, occupational, inter-occupational, or enterprise social protection schemes independent of national statutory social security schemes, where failure to pay adversely affects workers' entitlements;

(c) benefits to which the workers were entitled prior to the insolvency by virtue of their participation in enterprise social protection schemes and which are payable by the employer;

(d) wages or any other form of remuneration consistent with this Paragraph, awarded to a worker through adjudication or arbitration within three months prior to the insolvency.

Rajoitukset

10. Kun palkkaturvajärjestelmän turvaaman saatavan määrää rajoitetaan, jotta se ei alita sosiaalisesti hyväksyttävää tasoa, tulee määrää rajoitettaessa ottaa huomioon sellaiset seikat kuin minimipalkka, se palkan osuus, jota ei saa pidättää tai ulosmitata sekä sosiaaliturvamaksujen perusteena oleva palkka tai teollisuuden keskipalkka.

**IV. OSALLE II JA III YHTEINEN
SÄÄNNÖS**

11. Työntekijöiden tai näiden edustajien tulee saada ajoissa tietoa ja heidän kanssaan on neuvoteltava käynnistetyistä, työntekijöiden saataviin liittyvistä maksukyvyttömyysmenettelyistä.

Limitations

10. Where the amount of the claim protected by means of a guarantee institution is limited, in order that this amount should not fall below a socially acceptable level, it should take into account variables such as the minimum wage the part of the wage which is unattachable, the wage on which social security contributions are based or the average wage in industry.

**IV. PROVISION COMMON TO
PARTS II AND III**

11. Workers or their representatives should receive timely information and be consulted with regard to insolvency proceedings which have been opened and to which the workers' claims pertain.