

**Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

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

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

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

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2023.

---

## SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT .....	3
1 Asian tausta ja valmistelu .....	3
1.1 Tausta .....	3
1.2 Valmistelu .....	4
2 Nykytila ja sen arviointi.....	4
2.1 Yksipuoliseen tuomioon ja sovintoon perustuvien saatavien käsittely palkkaturvassa	4
2.2 Palkkaturvan hakuaika vakavan työperäisen hyväksikäytön yhteydessä.....	7
2.3 Palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantioikeudet ja oikeus luovuttaa tietoja.....	8
2.4 Palkkaturvan enimmäismäärä ja hakemusten käsittelyajat .....	10
3 Tavoitteet.....	11
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset .....	11
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	11
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	12
4.2.1 Taloudelliset vaikutukset .....	12
4.2.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	13
4.2.3 Vaikutukset työntekijöihin.....	13
4.2.4 Vaikutukset yrityksiin .....	14
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot.....	15
6 Lausuntopalaute.....	16
7 Säännöskohtaiset perustelut.....	17
7.1 Palkkaturvalaki.....	17
7.2 Merimiesten palkkaturvalaki.....	30
8 Voimaantulo .....	31
9 Toimeenpano ja seuranta .....	31
10 Suhde muihin esityksiin.....	31
10.1 Suhde talousarvioesitykseen .....	31
11 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys .....	31
LAKIEHDOTUKSET .....	33
1. Laki palkkaturvalain muuttamisesta .....	33
2. Laki merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta.....	35
LIITE .....	39
RINNAKKAISTEKSTIT .....	39
1. Laki palkkaturvalain muuttamisesta .....	39
2. Laki merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta.....	44

## **PERUSTELUT**

### **1 Asian tausta ja valmistelu**

#### **1.1 Tausta**

Palkkaturvalain (866/1998) tarkoituksena on turvata työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksaminen työnantajan 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 palkkaturvamenoiista, jota ei saada perittyä työnantajalta, muulta maksuvelvolliselta tai näiden konkurssipesiltä, laskutetaan vuosittain Työllisyysrahastolta. Tähän tarvittavat varat kerätään työnantajilta työttömyysvakuutusmaksuina.

Merimiesten palkkaturvalaki (1108/2000) vastaa pääosiltaan palkkaturvalakia.

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

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

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

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

## 1.2 Valmistelu

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

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

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

Esitysluonnoksesta on järjestetty lausuntokierros ajanjaksolla 22.6.–15.8.2022. Lausuntoa pyydettiin Akava ry:ltä, Elinkeinoelämän keskusliitto EK:lta, Maahanmuuttovirastolta, oikeusministeriöltä, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:ltä, sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta, STTK ry:ltä, Suomen Konepäällystöliitto ry:ltä, Suomen Laivanpäällystöliitto ry:ltä, Suomen Matkustajalaivayhdistykseltä, Suomen Merimies-Unioni SMU ry:ltä, Suomen Varustamot ry:ltä, Suomen Yrittäjät ry:ltä, Suomen Taloushallintoliitto ry:ltä, Työllisyysrahastolta, Uudenmaan elinkeino, liikenne- ja ympäristökeskukselta ja vakuutusosastoilta.

Lausuntoja annettiin yhteensä 19. Esitysluonnoksesta lausuiivat oikeusministeriö, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Euroopan kriminaalipoliittikan instituutti (HEUNI), Akava ry, STTK ry, Teollisuusliitto ry, Rikosuhrapäivystys, Rakennusliitto ry, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Suomen Yrittäjät ry, Suomen Merimies-Unioni SMU ry, Suomen Taloushallintoliitto ry, Verohallinto, Maahanmuuttovirasto, Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, Työllisyysrahasto, sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunta ja vakuutusosasto. Saapuneet lausunnot ovat nähtävissä edellä mainitulla hankesivulla ja lausuntopalvelu.fi -verkkopalvelussa.

## 2 Nykytila ja sen arviointi

### 2.1 Yksipuoliseen tuomioon ja sovintoon perustuvien saatavien käsittely palkkaturvassa

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

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

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

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

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

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

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

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

Työntekijät eivät kuitenkaan lähtökohtaisesti toimi moitittavalla tavalla vaatiessaan saataviansa oikeudessa ja mitoittaessaan esimerkiksi vahingonkorvaukseen tai hyvitykseen perustuvan vaatimuksensa suuremmaksi kuin mihin sen määrä olisi asetunut täysimittaisessa oikeudenkäynn-

nissä. Väärinkäytöspykälän soveltaminen tilanteeseen, jossa työntekijä on toiminut vilpittömässä mielessä ja saanut hyväkseen yksipuolisen tuomion, jossa saatavien perusteita ja määriä ei ole kuitenkaan tuomioistuimessa tutkittu, on ongelmallista. Lain tulisi olla työntekijän kannalta ymmärrettävä ja lain soveltajan kannalta selkeä, minkä lisäksi palkkaturvakäytännön tulisi olla läpinäkyvää.

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

Palkkaturvalaissa ei ole säännöksiä siitä, millä edellytyksillä palkkaturvaviranomainen voi maksaa yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon perustuvan saatavan palkkaturvana. Yksipuoliset tuomiot ja sovinnot aiheuttavat epäselvyyttä lain soveltamisessa. Erityisen ongelmallisia ovat tilanteet, joissa yksipuolisen tuomion tai vahvistetun sovinnon perusteella palkkaturvana haetaan vahingonkorvaus- tai hyvityssaatavia, joiden perustetta tai määrää tuomioistuin ei ole tutkinut. Palkkaturvalaissa ei ole myöskään säännöstä siitä, miten palkkaturvamenettelyssä tulisi suhtautua tuomioistuimen vahvistamiin sovintoihin, joista ei käy selvästi ilmi, mitä on sovittu.

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

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

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

Edellä esitetyt muutostarpeet koskevat myös merimiesten palkkaturvalakia.

## 2.2 Palkkaturvan haku aika vakavan työperäisen hyväksikäytön yhteydessä

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

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

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

Lyhyen hakuajan tarkoituksena on turvata työsuhdessaatavien nopea ja luotettava selvittäminen mahdollisimman pian saatavien eräännyttyä. Käytäntö on osoittanut, että mitä pidempi aika saatavien erääntymisestä kuluu, sitä heikommin on saatavissa selvitystä palkkaturvana haettujen saatavien perusteista ja määristä. Mitä pidempi haku aika on, sitä heikommin asianosaiset muistavat tapahtumia, minkä lisäksi asiakirjojen löytyminen ja asianosaisten tavoittaminen on vaikeampaa. Palkkaturvan hakuajalla on yhteys myös siihen, kuinka pitkään työntekijä voi jatkaa palkatta työskentelyään työnantajansa maksukyvyttömyydestä tietoisena. Lyhyellä hakuajalla on pyritty myös varmistamaan mahdollisimman hyvä perintätulos, sillä valtio perii palkkaturvana maksetut saatavat takaisin työnantajalta.

Palkkaturvan lyhyehköstä hakuajasta voi seurata palkkaturvan hakijaan nähden kohtuuttomia tilanteita, kun hakijana on vakavan työperäisen hyväksikäytön uhri. Työperäistä hyväksikäyttöä ei ole määritelty lainsäädännössä. Työperäisellä hyväksikäytöllä tarkoitetaan tilanteita, joissa työntekijän työehdot ovat huonot, hän tekee pitkää työpäivää, on huomattavan alipalkattu ja/tai työskentelee huonoissa tai turvattomissa työoloissa niin, että hänellä on hyvin rajalliset mahdollisuudet muuttaa tilannettaan. Tyypillisesti tällaisessa tilanteessa oleva työntekijä on ulkomaalainen henkilö, joka on työnantajaansa nähden huomattavan epäedullisessa ja alisteisessa asemassa. Vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön liittyy tavallisesti sellaista huomattavaa alipalkkausta, jota ei voida pitää tavanomaisena palkkariitana. Alipalkkauksen lisäksi vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön liittyy myös muita epäeettisiä seikkoja, joita on kuvattu jäljempänä.

Vakavassa työperäisessä hyväksikäytössä voi täytyä jonkin rikoksen tunnusmerkistö. Tyypillisimminkin on kysymys ihmiskauppa-, kiskonta- ja työsyryntärikoksista. Työntekijällä voi olla sekä siviiliperusteisia että rikosperusteisia saatavia työnantajaltaan tai työnantajan edustajalta. Mainittujen perusteiden mukaiset saatavat voivat olla määrällisesti identtiset, mutta kyse on kuitenkin eri oikeusperusteisiin perustuvista saatavista. Varsinainen työnantaja, tyypillisesti

osakeyhtiö, vastaa maksamattomista työsuhdesaatavista työoikeudellisten lakien nojalla siviili-perusteisesti, kun taas työnantajaa edustanut rikoksen tehnyt luonnollinen henkilö vastaa aiheut- tamastaan vahingosta rikosperusteisesti vahingonkorvauslain perusteella. Tavallisesti edellä mainittujen saatavien käsittely yhdistetään tuomioistuimessa yhdeksi kokonaisuudeksi, joka kä- sitellään rikosprosessissa. Tällöin annetaan yksi tuomio, joka sisältää sekä rikoksen tehneen ri- kosoikeudellisen korvausvastuun että varsinaisen työnantajan työsopimukseen perustuvan kor- vausvastuun. Palkkaturvakäytännön mukaan palkkaturvana on maksettu vain siviiliperusteisia saatavia.

Työperäisen hyväksikäytön uhreilla on korkea kynnys vaatia saataviaan oikeusteitse. Syynä tä- hän voi olla pelko työnantajaa kohtaan, oikeudenkäyntiin liittyvä kuluriski ja näyttökysymyk- set. Toisaalta vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvien rikosten tutkinta- ja syytehar- kinta-ajat ovat pitkiä, joten on mahdollista, että työntekijän siviiliperusteiset palkkasaatavat eh- tivät vanhentua varsinaiseen työnantajaan nähden ennen syytteen nostamista. Lisäksi ajan ku- luessa vakavan työperäisen hyväksikäytön uhrin palkkasaatavien selvittäminen voi muodostua vaikeaksi ja hitaaksi. Kun työperäisen hyväksikäytön uhrin ovat kuitenkin erityisen haavoittu- vassa asemassa, olisi perusteltua kehittää palkkaturvalakia siten, että se turvaisi paremmin va- kavan työperäisen hyväksikäytön uhriksi joutuneen henkilön työsuhdesaatavat tilanteessa, jossa on rikostuomiolla todettu tai muutoin perusteltua syytä epäillä työntekijän joutuneen vakavan työperäisen hyväksikäytön kohteeksi.

Ottaen huomioon merimiesten palkkaturvalaissa säädetty saatavien pidempi haku-aika ei meri- miesten palkkaturvalain mukaista haku-aikaa ole tarvetta vastaavalla tavalla pidentää vakavan työperäisen hyväksikäytön uhrien osalta. Merimiesten palkkaturvalain 4 §:n 1 momentin mu- kaan saatavaa on haettava palkkaturvana merilain (674/1994) 3 luvun 2 §:n 1 momentin mukai- sen meripanttioikeuden voimassa ollessa. Merimiehen palkkaturvaa on siten pääsäännön mu- kaan haettava vuoden kuluessa saatavan syntymisestä.

### **2.3 Palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantioikeudet ja oikeus luovuttaa tietoja**

Palkkaturvapäätösten laatu edellyttää riittävän kattavien tietojen saamista muiltakin kuin palk- katurvan hakijoilta itseltään. Hallintolaissa säädetään hakijan velvollisuudesta toimittaa viran- omaiselle ne tiedot, joita tarvitaan hakemuksen ratkaisemiseksi. Palkkaturvalaissa puolestaan säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa palkkaturvaviranomaiselle palkkaturvalain täytän- töön panemiseksi tarpeelliset tiedot. Palkkaturvalain 28 §:ssä säädetään lisäksi erinäisten viran- omaisten ja yhteisöjen tiedonantovelvollisuudesta palkkaturvaviranomaiselle.

Työelämän kehitys on muuttanut palkkaturvaviranomaisen tietotarpeita. Muun muassa ulko- maisen työvoiman liikkuvuuden, digitalisaation, uusien työnteon muotojen, alihankinnan lii- sääntymisen ja harmaan talouden torjunnan vuoksi palkkaturvaviranomaisella on tarve saada monipuolisesti tietoja oikeansisältöisen palkkaturvapäätöksen tekemiseksi. Nykyisen palkka- turvalain tiedonsaantipykälä on vanhentunut. Jotta palkkaturvapäätökset perustuisivat mahdol- lisimman oikeaan ja kattavaan tietoon, olisi palkkaturvaviranomaisen tiedonsaanti- ja tie- donanto-oikeuksia laajennettava. Tiedonsaantioikeuksien laajentaminen helpottaisi palkka- turva-asioiden selvittämistä ja sitä kautta nopeuttaisi myös palkkaturvahakemusten käsittelyai- koja. Lisäksi viranomaisten välisellä tiedonkululla voidaan torjua harmaata taloutta ja rikolli- suutta.

Nykyisen palkkaturvalain tiedonsaantipykälä on puutteellinen, koska siitä puuttuu oleellisia ta- hoja, joilta tulisi voida saada myös salassa pidettäviä tietoja palkkaturva-asioiden käsittele- miseksi. Työnantajan tiedonantovelvollisuuteen ei myöskään liity mitään tehosteita. Nykyisen



palkkaturvalain mukaan ei ole myöskään mahdollista luovuttaa oma-aloitteisesti tietoja esimerkiksi Verohallinnolle tai poliisille, vaikka palkkaturvaprozessissa havaittaisiin rikolliseksi epäiltävää menettelyä tai harmaan talouden toimintaa.

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

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

Palkkaturvalain 28 §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta antaa palkkaturvaviranomaiselle tarpeellisia tietoja lain täytäntöönpanoa varten. Lisäksi pykälässä säädetään palkkaturvaviranomaisen oikeudesta saada maksutta salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaisilta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta ja työ- ja elinkeinotoimistoilta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot. Tiedot on oikeus saada myös teknisen käyttöyhteyden avulla tai muutoin sähköisesti. Nämä tiedonsaantioikeudet auttavat palkkaturvana haettujen saatavien perusteiden ja määrien selvittämisessä. Toisaalta riittävä tiedonsaantioikeuksilla pyritään hallitusohjelmankin mukaisesti torjumaan harmaata taloutta ja talousrikollisuutta. Tyypillisimmin palkkaturvaviranomainen pyytää Verohallinnolta virka-apuna tietoja ja jäljennöksiä palkkaturvan hakijoiden verotuspäätöksistä ja veroehdotuksista. Kansaneläkelaitokselta pyydetään muun muassa etuustietoja.

Palkkaturvalain 28 §:ssä ei ole kuitenkaan mainittu kaikkia niitä tahoja, jotka nykyään käsittelevät työsuhteisiin ja hakijan saataviin liittyviä tietoja, ja joilta palkkaturvaviranomaisen tulisi saada palkkaturva-asian käsittelemiseksi välttämättömiä tietoja salassapitosäännösten estämättä. Edellä mainitun lainkohdan luettelosta puuttuu Maahanmuuttovirasto, jolta on välttämätöntä saada tietoja ulkomaisen henkilön haettua palkkaturvaa, sillä palkkaturvaa ei pääsääntöisesti makseta Suomessa luvatta työskennelleelle henkilölle. Koska Suomessa oleskelevaa ulkomaalaista ja hänen oleskeluoikeuttaan koskevat asiakirjat ovat viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) 24 §:n 24 ja 31 c kohdissa säädetty lähtökohtaisesti salassa pidettäväksi, tulee palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantioikeudesta näihin tietoihin säätää lailla.

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

Harmaata taloutta esiintyy erityisesti rakennusalalla ja telakoilla. Näille aloille ovat tyypillisiä pitkät alihankintaketjut. Palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantioikeus olisi välttämätöntä ulottaa

yhteisen rakennus- ja telakkatyömaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävään tahoon tai muuhun päätoteuttajaan, koska näillä on usein ratkaisevaa tietoa alihankintaketjuun kuuluvien yritysten henkilöstöstä, työnantajista, vuokratyöntekijöitä käyttävistä yrityksistä, kulunvalvonnasta, työmaakorteista ja muista palkkaturvan maksamisen kannalta merkityksellisistä seikoista.

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

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

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

#### **2.4 Palkkaturvan enimmäismäärä ja hakemusten käsittelyajat**

Valmistelussa on arvioitu työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan edellisen palkkaturvalain muutoksen yhteydessä antamassa mietinnössä (TyVM 10/2021 vp) esille otettuja seikkoja. Palkkaturvan hakuaikaa on käsitelty kohdassa 2.2 ja muutoksenhakua on käsitelty kohdassa 5, minkä lisäksi muutoksenhausta on esitetty tarkempia perusteluja asianomaisten ehdotusten yhteydessä. Tässä käsitellään palkkaturvan enimmäismäärän riittävyttä ja hakemusten käsittelyn nopeuttamista koskevia kysymyksiä.

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

Käsittelyaikojen lyhentämiseen tähtäviä toimia tehdään jatkuvasti. Palkkaturvamenettelyä kehitetään luomalla uusia toimintamalleja, minkä lisäksi tietotekniikkaa hyödynnetään kehitettä-

essä palkkaturvaprozessia. Yksi keino käsittelyaikojen parantamiseksi on palkkaturvaa koskevien säännösten kehittäminen siten, että päätöksenteko helpottuu. Esitetyillä palkkaturvalain muutoksilla olisi käsittelyaikoihin suotuisa vaikutus.

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

Palkkaturvalain mukaisen palkkaturvan enimmäismäärää korotettiin 1.7.2021 voimaan tulleella lailla (678/2021) 19 000 euroon. Samalla korotettiin merimiesten palkkaturvalain 8 §:n tarkoittamien korvausten ja hyvitysten enimmäismäärä 19 000 euroon. Tilastojen perusteella vaikuttaa siltä, että nykyinen 19 000 euron enimmäismäärä riittää hyvin kattamaan hakijoiden maksamatta jääneet palkat. Vuosina 2016–2020 palkkaturvan enimmäismäärän täyttymisen vuoksi hylättiin keskimäärin 286 saatavaa ja 1,14 miljoonaa euroa vuodessa. Palkkaturvan enimmäismäärän nostamisen jälkeen 1.7.2021–30.6.2022 välisenä aikana hylättiin enimmäismäärän täyttymisen vuoksi 127 saatavaa ja 0,56 miljoonaa euroa. Lakimuutoksen jälkeen enimmäismäärän täyttymisen vuoksi saatavien hylkääminen on laskenut 55,7 % vuosien 2016-2020 keskiarvoon verrattuna ja vastaavasti euromääräinen hylkääminen on laskenut 51,0 %. Tällä hetkellä enimmäismäärän täyttymisen vuoksi palkkaturvana haettuja saatavia hylätään vähän. Tästä syystä palkkaturvan enimmäismäärän korottamista ei pidetä perusteltuna.

### **3 Tavoitteet**

Palkkaturvalakiin ja merimiesten palkkaturvalakiin esitettyjen muutosten keskeisinä tavoitteina on parantaa palkkaturvaviranomaisen edellytyksiä ratkaista palkkaturva-asiat sisällöllisesti oikein ja nykyistä nopeammin.

Tavoitteena on luoda periaatteet, joiden mukaisesti yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon perustuvat saatavat ratkaistaan palkkaturvamenettelyssä, ja siten selkeyttää oikeustilaa. Palkkaturvalaissa ei ole säännöstä siitä, miten yksipuolisiin tuomioihin ja tuomioistuimen vahvistamiin sovintoihin perustuvia saatavia tulisi käsitellä palkkaturvana. Yksipuolisiin tuomioihin ja tuomioistuimen vahvistamiin sovintoihin liittyvän ehdotuksen tavoitteena on lisäksi selkeyttää palkkaturvan muutoksenhakua.

Toisena keskeisenä tavoitteena on parantaa vakavan työperäisen hyväksikäytön uhrien mahdollisuuksia saada maksamatta jääneet työsuhdesaatavansa palkkaturvana.

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

### **4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset**

#### **4.1 Keskeiset ehdotukset**

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

Palkkaturvalakiin ehdotetaan otettavaksi uusi säännös, jolla turvattaisiin nykyistä paremmin vakavan työperäisen hyväksikäytön kohteeksi joutuneen työntekijän saatavat palkkaturvana. Ehdotuksen mukaan palkkaturvana voitaisiin maksaa ne työsuhdesaatavat, jotka olisi tuomittu maksettavaksi rikostuomiolla. Tällaisia saatavia olisi haettava palkkaturvana viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tuomion lainvoimaiseksi tulosta. Lisäksi ehdotetaan, että palkkaturvana voitaisiin maksaa työsuhdesaatavia, vaikka palkkaturvan hakijalla ei olisikaan lainvoimaista rikostuomiota, jos on muutoin perusteltua syytä arvioida, että työntekijään on kohdistunut vakavaa työperäistä hyväksikäyttöä, joka on estänyt mahdollisuuden hakea työsuhdesaatavia kolmen kuukauden kuluessa kunkin saatavan erääntymisestä. Näissä tilanteissa palkkaturvaa olisi haettava 18 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Säännösehdotus sisältäisi rajauksen, jonka mukaan sama työntekijä ei voisi saada toistamiseen hyväkseen hakuaikaa koskevaa poikkeusta. Uuden pykälän perusteella tehdyistä päätöksistä valitettaisiin sosiaaliturvasioiden muutoksenhakulautakuntaan ja edelleen vakuutusoikeuteen.

Esityksessä ehdotetaan laajennettavaksi palkkaturvaviranomaisen tiedonsaanti- ja tiedonantaoikeuksia. Jatkossa palkkaturvaviranomaisella olisi oikeus saada laajemmin tietoja työnantajaa edustavilta tai aiemmin edustaneilta henkilöiltä, yhteisten rakennus- ja telakkatyömaiden pääasiallista määräysvaltaa käyttäviltä tahoilta tai muilta päätoteuttajilta sekä työnantajien tilitoimistoilta. Lisäksi työnantajatahon tiedonantovelvoitetta tehostettaisiin mahdollisuudella asettaa uhkasakko myötävaikutusvelvoitteen täyttämiseksi. Palkkaturvaviranomaiselle ehdotetaan oikeutta salassapitosäännösten estämättä saada palkkaturvalain täytäntöön panemiseksi tarpeelliset tiedot myös Maahanmuuttovirastolta ja kunnilta. Lisäksi palkkaturvaviranomaiselle ehdotetaan rikollisuuden ja harmaan talouden torjumiseksi oikeutta antaa oma-aloitteisesti tietoja määrättyille viranomaisille niiden lakisääteisten tehtävien hoitamista varten.

Merimiesten palkkaturvalakiin ehdotetaan vastaavia muutoksia tarpeellisilta osin.

## **4.2 Pääasialliset vaikutukset**

### **4.2.1 Taloudelliset vaikutukset**

Palkkaturvalakiin ehdotettavilla muutoksilla ei ole huomattavia taloudellisia vaikutuksia. Muutosten arvioidaan aiheuttavan noin 0,4 miljoonan euron lisämenot. Lisäkustannuksia syntyisi vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvien maksamattomien työsuhdesaatavien korvaamisesta palkkaturvana. Kustannuksia aiheutuisi myös siitä, kun valtion varoista maksettaisiin työnantajien tilitoimistoille palkkioita palkkaturvaviranomaisen pyydettyä tilitoimistoilta työsuhteisiin liittyviä tietoja. Muutosten johdosta ei ole tarvetta nostaa määräraha-arviota.

Yksipuolisia tuomioita ja vahvistettuja sovintoja koskeviin ehdotuksiin ei liity olennaisia taloudellisia vaikutuksia, koska tarkoituksena ei ole kiristää palkkaturvan maksamisen edellytyksiä, vaan selkeyttää oikeustilaa. Osa nykyisin väärinkäytöksenä hylättävistä saatavista tulisi jatkossa hylättäväksi ehdotetun säännöksen perusteella.

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

kohtuulliseen korvaukseen palkkaturvaviranomaisen pyynnöstä tekemänsä työn perusteella. Tämä lisäisi valtion menoja joitakin kymmeniä tuhansia euroja.

#### 4.2.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Yksipuolisia tuomioita ja tuomioistuimen vahvistamia sovintoja koskeva muutos selkeyttäisi nykyistä oikeustilaa ja helpottaisi palkkaturvaviranomaisen päätöksentekoa. Nykyisin on ollut epäselvää, millä tavalla palkkaturvaviranomaisen olisi arvioitava tilanteita, joissa saatava perustuu yksinomaan yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon, eikä saatavan todellisesta olemassaolosta ole olemassa riittävää selvitystä. Jos työntekijä vetoaa yksipuoliseen tuomioon, jolla epäselvänä pidettävä tai ylimitoitettu saatava on tullut työnantajan passiivisuuden johdosta tuomituksi, asiaa on saatettu palkkaturvamenettelyssä arvioida väärinkäytössäännösten perusteella. Väärinkäytössäännöksen soveltaminen tilanteessa, jossa työntekijän toiminnan ei voida katsoa olleen erityisen moitittavaa, on ongelmallista. Tästä syystä on selkeämpää erikseen säätää palkkaturvan maksamisen edellytyksistä tilanteessa, jossa palkkaturvana haettu saatava perustuu yksipuoliseen tuomioon tai tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon.

Palkkaturvalakiin ehdotetaan otettavaksi uusi säännös sellaisia tilanteita varten, joissa työntekijä on ollut vakavan työperäisen hyväksikäytön uhri. Säännöksellä pyritään parantamaan hyväksi käytettyjen uhrien asemaa. Uuden sääntelyn ei arvioida merkittävästi lisäävän palkkaturvaviranomaisen työmäärää, koska lainkohdan tarkoittamia vakavia hyväksikäyttötilanteita tulee palkkaturvaviranomaisen käsittelyyn harvoin. Uusi pykälä edellyttää kuitenkin palkkaturvalakia soveltavien virkamiesten kouluttamista.

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

Palkkaturvalakiin ja merimiesten palkkaturvalakiin ehdotetaan säännöksiä, jotka mahdollistavat uhkasakon asettamisen tiedonantovelvoitteen tehostamiseksi työnantajalle, tämän laissa määritellyille edustajille, mahdolliselle liikkeen luovutuksen saajalle sekä vuosilomalain (162/2005) 2 luvun 5 §:n 2 momentissa ja merimiesten vuosilomalain (433/1984) 11 §:ssä tarkoitettulle lähitalolle. Sakon uhan arvioidaan jo ennakoivasti vahvistavan työnantajan ja tämän edustajien myötävaikutusta palkkaturva-asioita selviteltäessä. Joissakin tilanteissa uhkasakko on kuitenkin tarpeen asettaa ja siihen liittyvät tehtävät voivat lisätä viranomaisen hallinnollista työtä. Lisäksi muutokset edellyttävät henkilökunnan kouluttamista ja prosessin suunnittelua. Käytännössä uhkasakon asettaminen koskisi vähäistä määrää palkkaturva-asioita.

#### 4.2.3 Vaikutukset työntekijöihin

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

Yksipuolisia tuomioita ja tuomioistuimen vahvistamia sovintoja koskevan uuden pykälän tarkoituksena ei ole kiristää palkkaturvakäytäntöä, vaan ohjata palkkaturvapäätösten harkintaa ja perusteluja. Se, että palkkaturvana on haettu työsuuhdesaatavia, jotka perustuvat yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon, ei merkitse sitä, että saatavia ei voitaisi maksaa palkkaturvana.

Vakavaa työperäistä hyväksikäyttöä koskeva uusi säännös parantaisi hyväksi käytettyjen uhrien asemaa mahdollistamalla palkkaturvan hakemisen myöhemmin kuin nykysäännösten mukaan on mahdollista ja aiemmasta käytännöstä poiketen myös rikostuomion perusteella.

Palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantia ja toisaalta oma-aloitteista tietojen luovuttamista koskevien lainkohtien laajentaminen vaikuttaisi melko vähän työntekijöiden velvollisuuksiin. Palkkaturvan hakijan intressissä on antaa kaikki mahdollinen työsuhteeseensa liittyvä tieto palkkaturvahakemuksensa ratkaisemiseksi. Tästä syystä palkkaturvan hakijat ovat yleensä aktiivisia hakemustensa selvittelyssä, eikä lainmuutos toisi tässä suhteessa muutosta vallitsevaan tilanteeseen. Palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantioikeuden laajentaminen ja toisaalta työnantajatahon tiedonantovelvollisuuden tehosteeksi ehdotettu uhkasakkomahdollisuus, jouduttaisivat palkkaturvaprosessia ja siten nopeuttaisivat päätöksentekoa, jolloin palkkaturvaa hakeneet työntekijät voisivat saada aiempaa nopeammin palkkaturvaa.

#### 4.2.4 Vaikutukset yrityksiin

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

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

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

On tavanomaista, että työnantaja ulkoistaa kirjanpidon ja palkkahallinnon ulkopuoliselle tilitoimistolle. Näissä tilanteissa tilitoimistolla on yleensä kattavat ja jopa työnantajaa tarkemmat tiedot esimerkiksi palkkaturvan hakijan palkka-, vuosiloma- ja perhevapaa-asioista. Kun nykyisessä palkkaturvalaissa ja merimiesten palkkaturvalaissa ei ole lainkohtaa, joka oikeuttaisi saamaan tilitoimistoilta palkkaturva-asian ratkaisemisen kannalta välttämättömiä tietoja, on tiedon-

saantioikeudesta tarpeen säätää lailla. Palkkaturvaviranomaisella olisi jatkossa oikeus saada tilitoimistoilta palkkaturvalain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä. Palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantioikeus tulee lisäämään tilitoimistojen työmäärää, mutta lisäyksen ei arvella olevan merkittävä. Ehdotuksen mukaan tilitoimisto saisi periä työstään kohtuullisen palkkion.

## **5 Muut toteuttamisvaihtoehdot**

### *Yksipuoliset tuomiot ja sovinnot*

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

Yhtenä vaihtoehtona on pohdittu, että epäselvät yksipuoliseen tuomioon perustuvat vaatimukset hylättäisiin lähtökohtaisesti selvittämättöminä. Tämä toimintalinja olisi kuitenkin työntekijän kannalta kohtuuton, koska hän ei voi vaikuttaa siihen, onko työnantaja oikeusprosessissa passiivinen vai ei ja toisaalta työntekijän saatavat voivat olla täysin perusteltuja.

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

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

### *Vakava työperäinen hyväksikäyttö*

Valmistelussa arvioitiin vaihtoehtoa, jossa olisi säädetty mahdollisuudesta maksaa palkkaturvaa kolmen kuukauden määräajassa vakavaa työperäistä hyväksikäyttöä koskevan rikosprosessin jälkeen. Toisena vaihtoehtona pohdittiin mahdollisuutta maksaa vakavan työperäisen hyväksikäytön uhrille palkkaturvaa tavanomaista pidemmän hakuajan puitteissa pelkästään palkkaturvaviranomaisen harkinnan perusteella. Ainoastaan rikosprosessiin perustuvaa vaihtoehtoa ei arvioida perustelluksi, koska rikosprosessien pitkäkestoisuuden vuoksi työntekijän palkkasaatavat voivat ehtiä vanhentua siviilioikeudellisesti, jolloin niitä ei enää voitaisi maksaa palkkaturvana. Toisaalta vakavan työperäisen hyväksikäytön uhri ei aina edes vaadi oikeuksiensa ja saataviansa oikeusteitse. Myöskään rikosprosessista irrotettua ja pelkästään palkkaturvaviranomaisen harkintaan perustuvaa vaihtoehtoa ei pidetty hyvänä, koska työperäisen hyväksikäytön uhri

ei välttämättä osaa tai uskalla hakea palkkaturvaa ilman poliisin ja oikeuslaitoksen mahdollistamaa suojelua.

### *Muutoksenhaku*

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

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

## **6 Lausuntopalaute**

Saaduissa lausunnoissa palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalain muutosehdotuksiin suhtauduttiin lähtökohtaisesti myönteisesti. Erityisesti palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantia ja toisaalta omaehtoista tietojen luovuttamista koskevia uudistuksia pidettiin tärkeinä. Salassa pidettävien tietojen saamista koskeviin muutoksiin suhtauduttiin myönteisesti, koska kattava tietojen saaminen ja toisaalta työnantajan tietojenantovelvollisuuteen liittyvä uhkasakon mahdollisuus edesauttavat aiempaa paremmin hakemusten nopeampaa ratkaisemista ja päätösten oikeellisuutta. Oma-aloitteinen tietojen luovuttaminen puolestaan parantaa mahdollisuuksia puuttua erilaisiin rikoksiin ja harmaan talouden toimintaan.

Yksipuolisia tuomioita ja tuomioistuimen vahvistamia sovintoja koskevaa uutta pykäläehdotusta pidettiin oikeasuuntaisena sen vuoksi, että se selventää oikeustilaa. STTK ry, Akava ry ja SAK ry kuitenkin katsoivat, että lukumääräisesti arvoituna yksipuolisiin tuomioihin ja tuomioistuinten vahvistamiin sovintoihin liittyvien tapausmäärien vuoksi ongelma ei ole mittava. Lisäksi palkansaajakeskusjärjestöt korostivat, että jatkossakaan yksipuolisiin tuomioihin tai vahvistettuihin sovintoihin perustuvia vahingonkorvauksia ja hyvityksiä ei tule pitää kategorisesti ylimitoitettuina eikä palkkaturvan maksamiskynnys saa asettua näissä tilanteissa liian korkeaksi. Teollisuusliitto ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n lausunnoissa kiinnitettiin huomiota siihen, että palkkaturvaviranomainen tutkisi uudelleen hallinnollisessa menettelyssä asian, joka on jo kertaalleen ratkaistu lainvoimaisella tuomiolla.

Vakavaa työperäistä hyväksikäyttöä koskeva ehdotus aiheutti eniten huomioita. Yleisesti voidaan todeta, että työperäisen hyväksikäytön kohteena olevien ihmisten aseman parantamiseen suhtauduttiin myönteisesti. Lausunnoissa esitetty palaute oli kuitenkin ristiriitaista siltä osin,



kuinka uhrien asemaa pitäisi korjata. Pääosin pidettiin kannatettavana palkkaturvan laajentamista koskemaan myös vakavasti hyväksi käytettyjä työntekijöitä. Toisaalta esitettiin näkemyksiä siitä, että uhrien asemaa tulisi parantaa ensisijaisesti rikosprosessia tehostamalla ja laajentamalla uhrin mahdollisuuksia saada korvauksia Valtiokonttorista.

Vakavaa työperäistä hyväksikäyttöä koskevissa palkansaajapuolen lausumissa kiinnitettiin huomiota palkkaturvaviranomaiselle ehdotetun harkintavallan laajuuteen, minkä lisäksi palkkaturvan maksamisen kriteereitä pidettiin liian tulkinnanvaraisina. Joistain lausumista ilmeni, että vakavan työperäisen hyväksikäytön tilanteissa palkkaturvan maksaminen tulisi sitoa lainvoimaiseen rikostuomioon. Lisäksi palkansaajapuoli ja Rikosuhripäivystys toivat esiin huolensa siitä, että kynnyks palkkaturvan maksamiselle voisi asettua valittujen kriteerien vuoksi liian korkealle. Palkansaajapuoli, Rikosuhripäivystys ja HEUNI kritisoivat myös rajausta, jonka mukaan työperäisen hyväksikäytön uhri voisi saada palkkaturvaa uuden ehdotetun pykälän perusteella vain kerran, koska uhritumista on vaikeaa saada loppumaan ja hyväksikäytetyt työntekijät ovat alttiita joutumaan uudelleen hyväksikäytetyiksi. Myös lyhyttä palkkaturvan hakuaikaa kritisoi tiin. EK sen sijaan piti tärkeänä, että vakavan työperäisen hyväksikäytön perusteella maksettavaa palkkaturvaa rajoitettaisiin niin ajallisesti kuin maksukertojenkin osalta, koska EK:n näkemyksen mukaan ehdotettuun sääntelyyn sisältyy väärinkäytön mahdollisuus.

Oikeusministeriön lausunnossa arvioitiin palkkaturvaviranomaisen tiedonsaanti- ja tiedonantooikeuksiin luonnosteltuja muutoksia. Lausunnossa korostettiin erityisesti salassa pidettävien tietojen pyytämiseen ja toisaalta tällaisten tietojen antamiseen liittyvää täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimusta. Lausunnossa kiinnitettiin lisäksi huomiota siihen, luodaanko tietojen vaihtoon liittyvillä säännöksillä uusia tietojen saamiseen ja antamiseen liittyviä oikeuksia. Lausunnossa nostettiin esille myös tarve arvioida ehdotettua sääntelyä suhteessa itsekriminointisuojaan.

Saadun palautteen perusteella ehdotettuun 4 a §:ään ei esitetä merkittäviä muutoksia. Uuden lainkohdan tarkoituksena on selkeyttää nykytilaa ja säännellä paremmin soveltuvalla pykälällä yksipuolisiin tuomioihin ja vahvistettuihin sovintoihin perustuvien saatavien maksamista palkkaturvana. Tarkoituksena ei ole kiristää palkkaturvakäytäntöä, vaan säätää edellytyksistä, joiden perusteella palkkaturvaviranomainen kykenee paremmin selvittämään palkkaturvana haettujen saatavien perusteen ja määrän. Lisäksi uuden lainkohdan oletetaan ohjaavan haastehakemusten ja sovintosopimusten sisältöä tarkempaan suuntaan.

Vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvän lausuntopalautteen perusteella esitystä on muutettu. Uuden pykälämuotoilun mukaan hyväksikäytetyn työntekijän työsuhdesaatavia voitaisiin maksaa palkkaturvana pidemmän hakuajan puitteissa. Palkkaturvaa voitaisiin maksaa sekä lainvoimaisen rikostuomion jälkeen että palkkaturvaviranomaisen harkinnan perusteella. Kummassakin esitetyistä vaihtoehdoista palkkaturvan hakuaikea pitenisi merkittävästi alkupe räiseen ehdotukseen nähden.

Palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantia ja oma-aloitteista tietojen luovuttamista koskevien säännösten osalta perusteluita on täsmennetty oikeusministeriön lausuntopalautteen perusteella.

## **7 Säännöskohtaiset perustelut**

### **7.1 Palkkaturvalaki**

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

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

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

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

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

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

Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin siitä, että yksipuoliseen tuomioon tai tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon perustuva saatava voidaan maksaa palkkaturvana, jos palkkaturvaviranomainen on muun selvityksen perusteella voinut varmistua saatavan perusteesta ja määrästä. Yksipuoliseen tuomioon tai tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon perustuvien saatavien osalta palkkaturvan maksaminen edellyttää lisäksi, kuten kaikissa muissakin tapauksissa, että muutkin palkkaturvan maksamisen edellytykset täyttyvät.

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

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

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

Ehdotettu pykälä soveltuisi sekä niissä tilanteissa, joissa palkkaturvaa haetaan ensimmäisen kerran vasta yksipuolisen tuomion antamisen tai tuomioistuimen vahvistaman sovinnon jälkeen että niissä tapauksissa, joissa oikeusprosessia on edeltänyt palkkaturvamenettely. Ehdotetun pykälän soveltaminen ei myöskään estäisi palkkaturvalain 8 §:n samanaikaista soveltamista. Palkkaturvapäättökseen, jolla palkkaturvahakemus on hylätty kokonaan tai osittain ehdotetun pykälän perusteella, olisi mahdollista hakea muutosta valittamalla sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakuntaan ja edelleen vakuutusoikeuteen.

**5 a §.** *Vakava työperäinen hyväksikäyttö.* Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi pykälä, jossa säädettäisiin palkkaturvan poikkeavasta hakuajasta tilanteessa, jossa työntekijä on joutunut vakavan työperäisen hyväksikäytön kohteeksi. Uuden pykälän tarkoituksena on turvata vakavan työperäisen hyväksikäytön kohteeksi joutuneen työntekijän asemaa ja parantaa hänen mahdollisuuttaan saada työsuhdesaatavansa palkkaturvana.

Palkkaturvalain 5 §:n mukaan palkkaturvana voidaan maksaa työntekijän työsuhteesta johtuvia saatavia, joita on haettu palkkaturvana kolmen kuukauden kuluessa saatavan eräännyttämisestä. Palkkaturvalaissa ei ole säädetty erilaisten työsuhdesaatavien eräännyttämisajankohdista, vaan saatavalajien eräännyttäminen perustuu työlainsäädäntöön, kuten työsopimuslakiin (55/2001), vuosilomalakiin ja työaikalakiin (872/2019) sekä työehtosopimukseen. Palkkaturvan hakuajan kulumisen katkaisee määräajassa jätetty hakemus.

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

Ehdotettavan pykälän mukaan niissä tilanteissa, joissa on kysymys vakavasta työperäisestä hyväksikäytöstä, palkkaturvaa ei edellytettäisi haettavan 5 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaisesti, eli kolmen kuukauden kuluessa kunkin saatavan eräpäivästä lukien, vaan hakuaika olisi pidempi. Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin kahdesta poikkeuksesta hakuaikaan. Ensimmäkin momentin 1 kohdan mukaan 5 §:ssä säädetty määräaika ei estäisi palkkaturvan maksamista, jos työnantaja tai tämän edustaja on syyllistynyt eräisiin työntekijään kohdistuneisiin työperäistä hyväksikäyttöä ilmentäviin rikoksiin. Palkkaturvan maksaminen olisi kytketty tuomioihin, joissa työnantaja tai tämän edustaja on tuomittu ihmiskaupasta, törkeästä ihmiskaupasta, kiskonnasta, törkeästä kiskonnasta, työsyrynnästä tai kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, ja jossa rikoksen uhrille on tuomittu maksettavaksi työsuhteesta johtuvia saatavia tai niihin perustuvaa rikosvahingonkorvausta. Palkkaturvana voitaisiin 5 §:ssä säädetyn määräajan estämättä tällöin maksaa vakavan työperäisen hyväksikäytön uhrin niitä työsuhdesaatavia, jotka olisi tuomittu maksettavaksi lainvoimaisella rikostuomiolla.

Mikä tahansa työsuhteessa tapahtunut rikos ja siihen liittyvä korvausvastuu eivät siten pidentäisi palkkaturvan hakuaikaa. Ehdotettavan lainkohdan ulkopuolelle jäisivät esimerkiksi työturvallisuusrikokset, tietosuojarikokset ja työsopimuslakirikkomukset. Uuden lainkohdan tarkoituksena ei ole myöskään se, että palkkaturvana maksettaisiin mitä tahansa rikostuomiolla tuomittuja vahinkoja, vaan säännöksen nojalla voitaisiin maksaa vain työn tekemiseen liittyviä saatavia tai niihin perustuvia vahingonkorvauksia. Palkkaturvana ei siten maksettaisi esimerkiksi kärsimyskorvauksia.

Toiseksi momentin 2 kohdan mukaan palkkaturvana voitaisiin 5 §:ssä säädetyn määräajan estämättä maksaa työsuhdesaatavia tilanteessa, jossa palkkaturvaviranomaisella on muutoin perusteltua syytä arvioida, että työntekijä on kohdannut vakavaa työperäistä hyväksikäyttöä, joka on estänyt palkkaturvan hakemisen tavanomaisessa kolmen kuukauden määräajassa. Lainvoimaista rikostuomiota ei edellytettäisi. Ehdotetun uudistuksen tarkoituksena ei ole muuttaa tavanomaisiin työsuhderiitoihin liittyvien saatavien palkkaturvan hakuaikaa.

Jos palkkaturvan hakuaajan pidennys sidottaisiin vakavan työperäisen hyväksikäytön osalta pelkästään rikostuomioon, voisi uhrin työsuhdesaatavien suojakynnys nousta palkkaturvamenettelyssä perusteettoman korkealle. Hyväksikäytön uhrin eivät useinkaan uskalla käynnistää rikosprosessia hyväksikäyttäjäänsä vastaan ainakaan työsuhteen aikana. Lisäksi rikosprosessin kestäessä työsuhdesaatavat voivat ehtiä vanhentua, sillä pääsäännön mukaan työsuhdesaatavat vanhentuvat viimeistään kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä, jollei vanhentumislain 7 §:n 3 momentti sovellu. Palkkaturvana ei voida maksaa vanhentuneita työsuhdesaatavia.

Muun muassa näistä syistä ehdotetaan, että vakavan työperäisen hyväksikäytön uhri voisi saada palkkaturvaa poikkeavan hakuaajan puitteissa ilman rikostuomiota, jos voidaan perustellusti epäillä työntekijän joutuneen vakavan työperäisen hyväksikäytön kohteeksi, mikä on estänyt mahdollisuuden hakea palkkaturvaa normaalin kolmen kuukauden hakuaajan kuluessa.

Säännöksessä tarkoitettu vakava työperäinen hyväksikäyttö voi ilmetä monin eri tavoin. Yleisesti työperäisellä hyväksikäytöllä tarkoitetaan tilanteita, joissa työntekijän työehdot ovat huonot tai jopa laittomat ja työntekijän olot ovat sellaiset, että hänellä on hyvin rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa tilanteeseensa. Koska esityksellä pyritään turvaamaan työntekijän asemaa vakavissa hyväksikäyttötapaauksissa, pelkästään työnantajan velvollisuuksien merkittävään laiminlyönti ei oikeuttaisi palkkaturvan hakuaajan pidennykseen. Palkkaturvaviranomaisen on voitava sille esitetyn selvityksen perusteella arvioida, että työnantajan toimintaan liittyy myös sellaisia piirteitä, jotka voivat liittyä kohdassa 1 tarkoitettuihin rikoksiin tai että työnantajan toiminta vakavuudeltaan rinnastuu mainittuihin rikoksiin.

Työntekijän työperäisessä hyväksikäytössä on tyypillisesti kysymys siitä, että työntekijä ei saa lainkaan palkkaa tai että se on huomattavan pieni. Lisäksi on mahdollista, että työntekijä joutuu palauttamaan työnantajalleen osan palkastaan tai maksamaan rekrytoinnista palkkion. Yleistä tällaisissa tilanteissa on, että mitään lisiä tai lomapalkkoja ei makseta. On kuitenkin huomattava, että pelkästään palkkojen maksamatta jättämisestä ei voida yksistään pitää vakavana työperäisenä hyväksikäyttönä, sillä kaikkien palkkaturvahakemusten jättämissyynä on työnantajan palkanmaksun laiminlyönti.

Kohdassa tarkoitettuja perusteltuja syitä epäillä vakavaa työperäistä hyväksikäyttöä voivat olla esimerkiksi selvitykset, joista ilmenee työntekijän joutuneen vapaudenriiston, väkivallan, uhkailun, velkavankeuden, erehdyttämisen, painostamisen, eristämisen tai henkilökohtaisten asiakirjojen takavarikoinnin kohteeksi.

Uhkailu voi ilmetä esimerkiksi uhkaamalla työntekijän tai hänen läheistensä henkeä tai terveyttä, uhkaamalla viranomaisiin vaikuttamalla peruuttaa oleskeluluvan tai poistaa työntekijän maasta. Työntekijää voidaan painostaa muillakin tavoin ja pelotella erinäisillä taloudellisilla sanktioilla tai sakkoseuraamuksilla. Velkavankeus voi syntyä muun muassa siten, että työnantaja sitoo työntekijän itseensä velkaannuttamalla, pikavippien ottamisella tai perimällä kohtuuttomia palkkioita elinkustannuksista. Työntekijä voi joutua työnantajaansa nähden sellaiseen velkakierteeseen, ettei hän pysty taloudellisista syistä hankkimaan itselleen kelvollista asuntoa, vaatetusta, riittävää ravintoa tai palaamaan kotimaahansa. Eristäminen voi ilmetä työntekijän eristämällä muista ihmisistä edellyttämällä asumista työnantajan osoittamissa tiloissa, rajoittamalla puhelimen käyttöä, kieltämällä ruokailun työntekijän valitsemassa paikassa tai muulla tavalla rajoittamalla työntekijän kanssakäymistä muiden ihmisten kanssa. Takavarikoinnilla tarkoitetaan esimerkiksi työntekijän henkilöasiakirjojen haltuunottoa, työntekijän pankkitilin hallintaa, verokortin palauttamatta jättämistä tai muiden tärkeiden asiakirjojen oikeudetonta hallintaa.

Rikostuomioihin liittymättömien palkkaturvahakemusten osalta vakavasta työperäisestä hyväksikäytöstä tulisi olla myös muuta selvitystä kuin palkkaturvan hakijan oma selvitys. Epäily hyväksikäytöstä voisi ilmetä esimerkiksi työsuojeluviranomaisen tarkastuspöytäkirjasta, Maahanmuuttoviranomaisen havainnoista tai poliisin esitutkintapöytäkirjasta. Lisäksi palkkaturvan hakijalta edellytettäisiin sen selvittämistä, miksi tavanomaista palkkaturvan kolmen kuukauden hakuaikaa ei ole voitu noudattaa.

Pykälän 2 momentin mukaan 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua, lainvoimaiseen rikostuomioon perustuvaa työsuohdesaatavaa olisi haettava palkkaturvana kolmen kuukauden kuluessa tuomion lainvoimaiseksi tulosta ja 2 kohdassa tarkoitettua saatavaa 18 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Kolmen kuukauden hakuaika vastaisi voimassa olevan palkkaturvain 5 §:n mukaista vahingonkorvauksia ja hyvityksiä koskevaa hakuaikaa. Palkkaturvan hakuaikaa 2 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa on myös perusteltua rajoittaa, koska palkkaturva-asia tulisi saada käsiteltyä ennen työsuopimuslain mukaisen kahden vuoden vanhentumisajan päättymistä. Palkkaturvana ei voida maksaa työsuopimuslain tai muun työoikeudellisen lain perusteella vanhentuneita työsuohdesaatavia.

Pykälän 3 momentin mukaan vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvää palkkaturvan maksamista rajoitettaisiin siten, että hyväksikäytetty työntekijä voisi saada hyväkseen ehdotetun pykälän mukaisen määräajan pidennyksen vain kerran. Rajausta ei estäisi hakemasta palkkaturvaa säädetyn määräajan puitteissa useammalla eri hakemuksella. Rajoitus ei myöskään estäisi saamasta palkkaturvaa 5 §:ssä säädetyn hakuajan puitteissa uudelle työnantajalle tehdyn työn perusteella.

Palkkaturvakäytännössä on noudatettu linjausta, jonka mukaan ulkomaalaisen työntekijän luvattonta työskentelyä ei ole pidetty oikeudellisesti moitteettomana, minkä vuoksi työntekijän työsuhdessaatavia ei ole maksettu palkkaturvana. Palkkaturvakäytäntö perustuu korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisuun 1997:35, jossa todetaan, että työsuhteen, joka oikeuttaisi saamaan palkkaturvaa, tulee olla paitsi yksityisoikeudellisesti pätevä myös muussa suhteessa oikeudellisesti moitteeton. Ratkaisusta ilmenee, että valtio työsuhteen ulkopuolisena osapuolena ei ole yhtä laajassa vastuussa palkkasaatavista kuin työnantaja. Vakuutusosoikeuden päätöksessä H1536/2022 on puolestaan todettu, että työnantajan otettua tietoisesti töihin työluvattoman henkilön ja laiminlyötyä työnantajasuoritukset, kysymys oli palkkaturvalain 8 § 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua työnantajan toteuttamasta järjestelystä, minkä vuoksi työntekijällä ei ollut oikeutta palkkaturvaan. Vakuutusosoikeuden päätöksen taustalla on lainvoimainen hovioikeuden tuomio kiskonnantapaisesta työsyrynnästä.

Ehdotetun 5 a §:n tarkoituksena on turvata vakavan työperäisen hyväksikäytön kohteeksi joutuneen työntekijän asemaa ja parantaa hänen mahdollisuuttaan saada työsuhdessaatavansa palkkaturvana. Osa hyväksikäytetyistä työntekijöistä työskentelee ilman työlupaa. Ottaen huomioon uuden pykälän tarkoitus, palkkaturvakäytännössä olisi jatkossa huomioitava vakavan työperäisen hyväksikäytön uhrin kokonaistilanne ja syyt luvattomaan työskentelyyn ja harkittava tapauskohtaisesti, estääkö luvaton työskentely palkkaturvan maksamisen esimerkiksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua järjestelyn perusteella.

Palkkaturvapäätökseen, jolla palkkaturvahakemus on hylätty kokonaan tai osittain 5 a §:n perusteella, olisi mahdollista hakea muutosta valittamalla sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakuntaan ja edelleen vakuutusosoikeuteen.

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

Pykälää ehdotetaan uuden 4 a §:n vuoksi muutettavaksi siten, että se koskisi ainoastaan 4 §:n nojalla selvittämättömänä tai perusteettomana hylättyjä saatavia. Sen sijaan uuteen 4 a §:ään perustuvan palkkaturvaviranomaisen harkintavallan perusteella perusteettomina tai selvittämättöminä hylättyjen, yksipuolisiin tuomioihin tai tuomioistuimen vahvistamiin sovintoihin perustuvien saatavien osalta palkkaturvapäätökseen haettaisiin muutosta 26 §:n mukaisesti hallintovalituksella.

**28 §. *Asianosaisen myötävaikutus- ja tietojenantovelvollisuus.*** Voimassa olevassa pykälässä säädetään tiedonsaannista ja virka-avusta. ELY-keskuksen tiedonsaantioikeuksia koskevat säännökset ehdotetaan otettaviksi muutettuina uuteen 28 c §:ään. Virka-apua koskeva säännös ehdotetaan otettavaksi uuteen 28 b §:ään.

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

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

sekä vuosilomalain 2 luvun 5 §:n 2 momentin tarkoittamaa lähitahoa ja vastuun samastuksen kohdetta.

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

Palkkaturva-asioissa hakijalla on hallintolain mukainen velvollisuus esittää vaatimuksensa ja niiden perusteet. Jotta palkkaturvaviranomainen kykenisi ratkaisemaan hakemuksen, on haettujen saatavien peruste ja määrä saatava selvitettyä. Tämä edellyttää tarpeellisten asiakirjojen ja selvitysten toimittamista viranomaiselle. Mikäli hakija ei oma-aloitteisesti toimita kaikkia tarvittavia asiakirjoja tai selvityksiä, on palkkaturvaviranomaisen pyydetävä tietoja hakijalta. Tyypillisesti hakijalta pyydetään esimerkiksi työsopimusta, työaikakirjanpitoa, irtisanomisilmoitusta, palkkalaskelmia, työtodistusta, verotustietoja, lomautustodistuksia, selvitystä perhevapaista ja muista poissaoloperusteista. Työnantajalta puolestaan pyydetään muun muassa lausuntoa palkkaturvana haetuista saatavista ja syistä työsuhdesaatavien maksamatta jättämiselle, selvitystä työnantajan maksukyvyistä ja väitetystä palkanmaksusta, työaika- ja vuosilomakirjanpitoa, selvitystä työaikapankista ja tehdyistä työmatkoista. Kun palkkaturvana maksettavista saatavista voi olla vastuussa myös liikkeen luovutuksensaaja, vuosilomalain 2 luvun 5 §:n 2 momentin tarkoittamaa lähitaho tai vastuun samastuksen kohde, on palkkaturvaviranomaisen toisinaan saatava edellä mainituilta tahoilta tarpeelliset tiedot maksuvelvollisuuden ratkaisemiseksi. Tällaisia tietoja ovat esimerkiksi selvitykset siirtyneistä työntekijöistä ja heidän työsuhteidensa jatkumisesta.

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

Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että luonnolliset henkilöt olisivat oikeushenkilön puolesta velvollisia antamaan tietoja palkkaturvaviranomaiselle. Samalla pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan pykälän muuttunutta sisältöä. Voimassa olevan lain säännös tietojen luovuttamisesta Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asiaa hoitavalle viranomaiselle tai yhteisölle ehdotetaan siirrettäväksi uuteen 28 d §:ään.

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

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

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

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

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

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

Myös toiminimen kirjoittajat olisivat tietojenantovelvollisia. Osakeyhtiössä oikeus kirjoittaa toiminimi on niillä tahoilla, joilla on oikeus edustaa osakeyhtiötä. Oikeudesta edustaa yhtiötä säädetään osakeyhtiölain (624/2006) 6 luvun 25 ja 26 §:ssä. Vastaavasti osuuskunnan osalta osuuskuntalain (421/2013) 6 luvun 26 ja 27 §:ssä säädetään edustamisoikeudesta, johon kuuluu samalla edustajan oikeus kirjoittaa osuuskunnan toiminimi. Avoimesta yhtiöstä ja kommandiittiyhtiöstä annetun lain (389/1988) 3 luvun 1 §:n mukaan jokaisella avoimen yhtiön yhtiömiehellä on edustamis- ja nimenkirjoitusoikeus. Yhtiömiehet ovat tietojenantovelvollisia tosin jos silläkin perusteella, että he ovat henkilökohtaisessa vastuussa yhteisön velvoitteista. Kommandiittiyhtiössä äänettömällä yhtiömiehellä ei asemansa puolesta ole nimenkirjoitusoikeutta. Äännetön yhtiömieskin on tietojenantovelvollinen, jos hänet on erikseen valtuutettu kirjoittamaan yhtiön toiminimi. Toiminimen kirjoitusoikeus voi lisäksi perustua nimenomaiseen prokuraan, joka on rekisteröity kaupparekisteriin. Yhteisprokuristit ovat jokainen erikseenkin tietojenantovelvollisia.

Tietojenantovelvollisuus koskisi myös yhteisön puolesta tosiasiallisesti toimivia. Tietoja olisi velvollinen antamaan se, joka olosuhteista päätellen tosiasiallisesti johtaa yhteisön tai säätiön toimintaa taikka hoitaa sen hallintoa tai omaisuutta. Tällä tarkoitettaisiin erilaisia välikäsijärjestelyjä, joissa yhteisön ulkopuolinen henkilö käyttää muutoin yhteisön toimielimelle kuuluvaa operatiivista valtaa. Erityisesti tällaisia järjestelyjä saattaa esiintyä niin sanotuissa yhden henkilön yhtiöissä tai "perheosakeyhtiöissä".

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

Pykälän 3 *momentin* tarkoituksena olisi varmistaa tietojen saaminen, vaikka edellä mainittuja tietojenantovelvollisia ei olisi yhtiössä. Säännöksen mukaan tällöin tietojenantovelvollinen olisi henkilö, joka viimeksi on ollut vastaavassa asemassa. Työnantajana saattaa olla esimerkiksi "hylätty" yhtiö. Harvinaista ei ole, että maksukyvyttömyyden uhatessa yhtiö luovutetaan yhtiöiden tyhjentämiseen erikoistuneille henkilöille. Tällöin yhtiön johdossa viimeksi toimineet ovat tietojenantovelvollisia siitä riippumatta, kuinka pitkä aika toiminnasta on kulunut.<sup>1</sup>

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

---

<sup>1</sup> Tuula Linna, Tatu Leppänen ja Anssi Kärki – Ulosotto-oikeus I



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

Pykälän *1 momentin* mukaan uhkasakko voitaisiin kohdistaa joko työnantajaan tai edellä 28 a §:ssä määriteltyihin työnantajan edustajiin. Uhkasakkolain 7 §:stä johtuu, että uhkasakko voidaan kohdistaa vain sellaiseen henkilöön, jolla on oikeudellinen ja tosiasiallinen mahdollisuus noudattaa velvoitetta. Uhkasakkoa ei tule asettaa, jos henkilöllä ei ole mahdollisuuksia täyttää tiedonantovelvollisuuttaan.

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

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

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

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

On mahdollista, että työnantajalla tai 28 a §:ssä tarkoitettulla henkilöllä ei ole palkkaturvaviranomaisen tarvitsemaa asiakirjaa, jolloin uhkasakon uhka ei täytä tarkoitustaan. Näissä tilanteissa palkkaturvaviranomainen voisi asettaa uhkasakon saadakseen tarvitsemaansa aineistoa vastaan selvityksen.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin siitä, että uhkasakkomahdollisuus koskisi työnantajan tai tämän 28 a §:ssä säädetyin edustajan lisäksi sellaista asianosaista, jonka osalta on syntynyt tarve selvittää, onko tämä vastuussa palkkaturvana haetuista saatavista työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettuna luovutuksensaajana tai vuosilomalain 2 luvun 5 §:n 2 momentin perusteella.

Uhkasakon käyttämisen osalta palkkaturvaviranomaisen tulee kiinnittää huomiota tietojenantovelvollisen itsekriminointisuojaan, jonka keskeisenä sisältönä on oikeus olla myötävaikuttamatta oman syyllisyyden toteamiseen. Itsekriminointisuoja saattaa muodostua merkitykselliseksi arvioitaessa tietojenantovelvollisuuden noudattamista. Tietojenantovelvollisella on oi-

keus vaitioloon, kun hallinnollisen tietojenantovelvollisuuden kanssa samanaikaisesti on viereillä samoja seikkoja koskeva rikostutkinta tai kun ilmoitusvelvollinen ei ollut voinut sulkea pois sitä mahdollisuutta, että annettavat tiedot voisivat johtaa rikosprosessiin tai tulla käytettäväksi rikosprosessissa. Mikäli palkkaturvaviranomainen havaitsee, että uhkasakon käyttö tiedonantovelvollisuuden tehostamiseksi saattaisi vaarantaa itsekriminointisuojaan, on erityisesti uhkasakon tuomitsemista ja palkkaturvaviranomaisen oma-aloitteista tietojen luovuttamista arvioitava kriittisesti.

Uhkasakon asettamiseen saisi hakea muutosta siten kuin uhkasakkolain 24 §:n 2 momentissa säädetään. Muutosta olisi mahdollista hakea samassa järjestyksessä kuin mitä muutoksenhausta päävelvoitteen määräämistä koskevasta asiasta säädetään. Kun palkkaturvalaissa ei ole säännöksiä päävelvoitteen määräämistä koskevasta muutoksenhausta, olisi noudatettava oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain (808/2019) säännöksiä. Näin ollen päävelvoitteen ja uhkasakon määräämisestä voisi valittaa hallinto-oikeuteen.

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

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

Palkkaturvassa käsitellään jonkin verran palkkaturvahakemuksia, joissa henkilökohtainen avustaja hakee palkkasaataviansa avustettavalta henkilöltä eli työnantajaltaan. Vaikka työnantajana on vammaisen henkilö itse, on yleistä, että palkkojen maksu hoidetaan suoraan kunnasta. Näissä tilanteissa on välttämätöntä saada kunnalta palkkaturva-asian ratkaisemiseksi muun muassa palkkatietoja, selvitys työsopimuksesta sekä tiedot sairauslomista ja tehdyistä ylityöistä. Tästä syystä pykälän 1 momentissa tulisi säätää palkkaturvaviranomaisen oikeudesta saada kunnilta palkkaturva-asian ratkaisemiseksi välttämättömiä työsuhteeseen liittyviä salassa pidettäviäkin tietoja.

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

Lähtökohtana on, että ELY-keskus selvittää palkkaturvan hakijan työskentelyoikeuden häneltä itseltään. Aina tarvittavaa tietoa ei kuitenkaan saada hakijalta. Lisäksi työskentelyoikeuden epäamisestä tehtyihin valituksiin ja päätösten lainvoimaisuuden selvittelyyn saadaan harvoin riittävää selvitystä hakijalta itseltään, jolloin tietoja tulisi saada Maahanmuuttovirastolta. Edellä esitetystä syystä palkkaturvalaissa tulisi säätää palkkaturvaviranomaisen oikeudesta saada Maahanmuuttovirastolta salassapidon estämättä lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot.

Pykälän 1 momentti vastaisi muilta osin voimassa olevan lain 28 §:n 2 momenttia. ELY-keskuksella olisi siten oikeus saada maksutta salassapitosäännösten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaisilta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta ja työ- ja elinkeinotoimistoilta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot. Tällaisia välttämättömiä tietoja ovat muun muassa tiedot henkilön

verotuspäätöksistä, ulosoton asiakkuudesta, mahdollisista työsuojeluviranomaisen tarkastuskertomuksista, toimintaohjeista ja kehotuksista työnantajalle, tiedot Kansaneläkelaitoksen ja eläkelaitosten maksamista etuuksista sekä tiedot työttömyydestä ja työttömyyskorvauksista. Mainituilla tiedoilla pyritään varmistamaan työsuhteen olemassaolo ja haettujen saatavien oikeellisuus.

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

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

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

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

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

Voimassa olevassa palkkaturvalaissa ei ole säännöstä, joka oikeuttaisi palkkaturvaviranomaisen saamaan rakennus- tai telakkatyömaan päätoteuttajalta esimerkiksi työntekijää, työsuhdetta, työnantajaa, kulunvalvontaa tai urakkasopimuksia koskevia tietoja. Edellä esitetystä syistä palkkaturvaviranomaiselle esitetään säädettäväksi oikeus saada pääasiallista määräysvaltaa käyttävältä tai muulta päätoteuttajalta palkkaturvasian ratkaisemiseksi välttämättömät tiedot salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä.

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

Toisaalta niissä tilanteissa, joissa työnantaja jättäytyy palkkaturvamenettelyssä passiiviseksi, on palkkaturvaviranomaisen ja työntekijän ainoana vaihtoehtona pyytää työsuhdesaatavien selvittämiseksi tietoja tilitoimistolta. Käytännössä palkkaturvaviranomainen saa lähes poikkeuksetta tilitoimistoilta pyytämänsä tiedot. Ei ole kuitenkaan asianmukaista, että tiedonsaannille ei ole nimenomaista säädöspohjaa.

Hallintolain 31 §:n 1 momentin mukaan viranomaisen on huolehdittava asian riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä. Hallintolain 31 §:n 2 momentin mukaan asianosaisen on kuitenkin esitettävä selvitystä vaatimustensa perusteista ja muutenkin myötävaikutettava vireille panemansa asian selvittämiseen. Yleensä asianosaisella on paras tietämys asiastansa, minkä lisäksi hänellä on tavanomaisesti parhaat edellytykset hankkia ja esittää selvitystä vaatimustensa tueksi. Pääsääntöisesti selvittämisvastuun jakautuminen viranomaisen ja hakijan välillä riippuu käytännössä siitä, minkä intressin toteuttamista selvitys eniten edistää. Viranomainen vastaa velvoittavien päätösten selvittämisestä, kun taas edunsvovien päätösten selvittäminen on yleensä asianosaisen edun mukaista.

Palkkaturva-asioden osalta lähtökohtana voidaan pitää sitä, että palkkaturvaa hakenut esittää asian ratkaisemiseksi vaadittavan selvityksen ja tarvittavat asiakirjat. Ainoastaan poikkeuksellisesti hakemuksen selvittäminen voi olla palkkaturvaviranomaisen tehtävä. Palkkaturvaviranomaisen on säilytettävä puolueettomuutensa hakijoihin nähden ja kohdeltava heitä yhdenvertaisesti. Viranomaisen on oltava neutraali myös hakijan työnantajaan nähden, joka joutuu vastuuseen palkkaturvana mahdollisesti maksettavista saatavista. Näistä syistä palkkaturvaviranomaisen tulee käyttää harkintaa hankkiessaan selvitystä palkkaturvian hakijan saatavista.

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

Lähtökohtaisesti palkkaturvaviranomainen tarvitsee tilitoimistoilta jo olemassa olevia tietoja tai selvitystä tilitoimiston laatimien laskelmien perusteista. Ainoastaan poikkeuksellisesti palkkaturvaviranomainen joutuu pyytämään tilitoimistolta räätälöityjä selvityksiä tai laskelmia hakijan saatavista. On kohtuutonta, että tilitoimisto joutuisi toimittamaan palkkaturvaviranomaisen pyytämät tiedot vastikkeetta. Tästä syystä tulisi säätää, että tilitoimistolla olisi oikeus saada kohtuullinen korvaus palkkaturvaviranomaisen tietopyynnöstä aiheutuvasta työstä. Kun tilitoimistoille maksettaviin kuluihin on varattu valtion budjetissa tietty määräraha, voidaan selvityksistä aiheutuvia menoja maksaa ainoastaan määrärahojen puitteissa.

Työnantajan konkurssitilanteessa työntekijöiden palkkasatavat pyritään laskemaan niin sanotussa nopeutetussa menettelyssä, jolloin tavoitteena on, että palkkasatavat olisivat työntekijöiden tilillä kahden viikon kuluessa työsuhteiden irtisanomisesta. Silloin, kun on kysymys raukeavasta konkurssipesästä, nopeutettua palkanlaskentamenettelyä ei yleensä pystytäkään toteuttamaan varojen puutteessa. Ehdotettua uutta tilitoimistoihin ulottuvaa tiedonsaantimahdollisuutta ei ole kuitenkaan tarkoitettu siihen, että valtion varoista voitaisiin säännönmukaisesti kattaa raukeavissa konkurssipesissä työntekijöiden palkanlaskentakulut, sillä konkurssipesän pesähoitajan velvollisuuksiin kuuluu työsuhdesaatavaluettelon laatiminen myös raukeavissa pesissä.

Pykälän 3 momenttiin otettaisiin voimassa olevan lain 28 §:n 3 momenttia vastaava säännös ELY-keskuksen oikeudesta hankkia tietoja muun Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asioita hoitavalta viranomaiselta tai yhteisöltä. Hankittavien tietojen osalta pykälää ehdotetaan kuitenkin muutettavaksi siten, että tietojen tulee olla välttämättömiä palkkaturva-asian käsittelyä varten. Aiemmin tietojen hankkimisedellytyksenä oli tietojen tarpeellisuus palkkaturva-asian käsittelemiseksi. Pykälän sanamuodon muuttaminen on tarpeen, jotta kansallisten viranomaisisten ja toisaalta Euroopan unionin jäsenvaltioiden viranomaisten tietojenantovelvollisuutta arvioitaisiin yhdenmukaisin kriteerein. Lisäksi sanamuodon muutoksessa on huomioitu perustuslakivaliokunnan käytäntö.

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

Ehdotetussa pykälässä säädettäisiin ELY-keskuksen oikeudesta luovuttaa tietyissä tilanteissa palkkaturva-asioiden käsittelyn yhteydessä saatuja tietoja toisille viranomaisille. Ehdotettu säännös perustuu tarpeeseen parantaa harmaan talouden ja rikollisuuden torjunnan edellytyksiä viranomaisyhteistyön ja tietojen vaihdon avulla. Tavoitteen saavuttamista edellytetään valtioneuvoston periaatepäätöksessä kansallisesta harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnan strategiasta ja toimenpideohjelmasta 2020-2023. Strategian keskeisenä tavoitteena on muiden torjuntatoimenpiteiden ohella toteuttaa hallitusohjelmassa lueteltuja harmaan talouden torjuntaa edistäviä hankkeita. Toisaalta tietojen luovuttamisessa on huomioitava yksityisyyden suoja ja pyrittävä varmistamaan henkilön oikeusturva, jolloin oma-aloitteisessa tietojen luovuttamisessa korostuu viranomaisen harkintavalta.

Sääntelyllä annettaisiin ELY-keskukselle salassapitosäännösten estämättä oikeus luovuttaa sellaisia tietoja, jotka ovat välttämättömiä esitutkintaviranomaisille, syyttäjälle, rahanpesun selvitykeskukselle, Verohallinnolle tai työsuojeluviranomaiselle pykälässä yksilöitäviä tehtäviä varten. Ehdotetussa sääntelyssä rajattaisiin oma-aloitteinen tietojen antaminen vain säännöksessä mainittuihin käyttötarkoituksiin. Pykälä ei loisi uusia tiedonsaantioikeuksia lainkohdassa mainituille viranomaisille, koska niiden toimintaa ohjaavissa laeissa on jo kattavat tiedonsaantioikeudet muilta viranomaisilta.

Pykälän nojalla suoritettava henkilötietojen käsittely perustuisi luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2016/679 (jäljempänä *tietosuoja-asetus*) 6 artiklan 1 kohdan c alakohtaan. Tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 3 kohdan liikkumavaran puitteissa kansallisessa lainsäädännössä voidaan antaa tarkempia säännöksiä esimerkiksi yhteisöistä, joille ja tarkoituksista joihin henkilötietoja voidaan luovuttaa. Jäsenvaltion lainsäädännön on täytettävä yleisen edun mukainen tavoite ja oltava oikeasuhteinen sillä tavoiteltuun oikeutettuun päämäärään nähden. Tietosuojalain (1050/2018) 28 §:n mukaan henkilötietojen saamiseen ja luovuttamiseen sovelletaan viranomaisen toiminnan julkisuudesta annettua lakia (621/1999). Julkisuuslain 29 §:n mukaan salassa pidettävien tietojen luovuttamisesta tulee kuitenkin säätää erikseen. Ehdotettu sääntely on arvioitu tarpeelliseksi salassapidon murtavalle sääntelylle asetettujen edellytysten vuoksi.

Oma-aloitteinen tietojen luovuttaminen muille viranomaisille tarkoittaisi poikkeamista tietojen käyttötarkoitussidonnaisuudesta. Tietosuoja-asetuksen 5 artiklan mukaan henkilötiedot on kerättävä tiettyä, nimenomaista ja laillista tarkoitusta varten, eikä henkilötietoja saa käsitellä myöhemmin näiden käyttötarkoitusten kanssa yhteen sopimattomalla tavalla.

Tietosuoja-asetuksen mukaan henkilötietojen käsittely on asetuksen 6 artiklan 4 kohdassa mainitulla tavalla mahdollista myös muuta kuin sitä tarkoitusta varten, johon tiedot on kerätty. Oikeudesta alkuperäisestä käyttötarkoituksesta poikkeavaan käsittelyyn voidaan myös säätää jäsenvaltion kansallisessa lainsäädännössä, ”joka muodostaa demokraattisessa yhteiskunnassa välttämättömän ja oikeasuhteisen toimenpiteen 23 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen tavoitteiden turvaamiseksi”. Mainitussa 23 artiklan 1 kohdassa mainitaan hyväksyttävänä tavoitteina muun muassa rikosten ennalta estäminen, tutkinta, paljastaminen tai rikoksiin liittyvät syytöimet (d alakohta), muut jäsenvaltion yleiseen julkiseen etuun liittyvät tärkeät tavoitteet kuten verotukseen liittyvät asiat (e alakohta) ja rekisteröidyn suojelu tai muille kuuluvat oikeudet ja vapaudet (i alakohta). Tarkoitukset, joita varten tietoja voitaisiin oma-aloitteisesti luovuttaa, liittyvät talousrikosten ja harmaan talouden torjuntaan, rikosten selvittämiseen, syytöimiin sekä työsuojeluun. Näitä tarkoituksia voidaan pitää 23 artiklan 1 kohdan d, e ja i alakohtien mukaisina tavoitteina. Lainsäädännöllä on 6 artiklan 3 kohdassa tarkoitettujen hyväksyttävien tavoitteiden antaminen olisi rajoitettu säännöksessä mainittujen käyttötarkoitusten kannalta välttämättömiin tietoihin ja sääntelyä voidaan siten pitää oikeasuhtaisena suhteessa sääntelyn tavoitteisiin.

## 7.2 Merimiesten palkkaturvalaki

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

**20 §.** *Kanne valtiota vastaan.* Pykälään ehdotetaan vastaavaa muutosta kuin palkkaturvalain 22 §:ään.

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

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

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

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

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

## **8 Voimaantulo**

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 1.1.2023. Osa ehdotetuista muutoksista kuitenkin edellyttää siirtymäsäännöksiä.

Palkkaturvalakiin ehdotettuja muutoksia tulisi soveltaa lain voimaantulosta lukien. Ehdotettua 4 a, 5 a ja 22 §:ää sovellettaisiin kuitenkin niihin hakemuksiin, jotka on jätetty lain voimaantulon jälkeen. Tämän lain voimaan tullessa vireillä olleisiin palkkaturvahakemuksiin sovellettaisiin kuitenkin tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta 22 §:ää. Lain 28, 28 a—28 d §:ää voitaisiin siten soveltaa myös niihin hakemuksiin, jotka ovat vireillä lain voimaan tullessa.

Merimiesten palkkaturvalakiin ehdotettuja muutoksia tulisi soveltaa lain voimaantulosta lukien. Ehdotettua 3 a ja 20 §:ää sovellettaisiin kuitenkin niihin hakemuksiin, jotka on jätetty lain voimaantulon jälkeen. Tämän lain voimaan tullessa vireillä olleisiin palkkaturvahakemuksiin sovellettaisiin kuitenkin tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta 20 §:ää. Lain 26, 26 a- 26 d §:ää voitaisiin siten soveltaa myös niihin hakemuksiin, jotka ovat vireillä lain voimaan tullessa.

## **9 Toimeenpano ja seuranta**

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

## **10 Suhde muihin esityksiin**

### **10.1 Suhde talousarvioesitykseen**

Esitys liittyy vuoden 2023 talousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä. Esityksessä ehdotetaan, että valtion varoista voitaisiin maksaa määrärahojen puitteissa työnantajan tilitoimistolle kohtuullinen korvaus työstä, joka aiheutuu siitä, että palkkaturvaviranomainen pyytää tilitoimistolta välttämättömiä tietoja palkkaturva-asian ratkaisemiseksi. Muutosten johdosta ei ole tarvetta nostaa määräraha-arviota.

## **11 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys**

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

Perustuslakivaliokunta on arvioinut viranomaisten tietojen saamista ja luovuttamista salassapitovelvollisuuden estämättä koskevaa sääntelyä perustuslain 10 §:n 1 momentissa säädetyn yksityiselämän ja henkilötietojen suojan kannalta ja kiinnittänyt huomiota muun muassa siihen, mihin ja ketä koskeviin tietoihin tiedonsaantioikeus ulottuu ja miten tiedonsaantioikeus sidotaan tietojen välttämättömyyteen (PeVL 15/2018 vp). Viranomaisen tietojensaantioikeus ja tietojen luovuttamismahdollisuus ovat voineet liittyä jonkin tarkoituksen kannalta "tarpeellisiin tietoihin", jos tarkoitettujen tietosisällöt on pyritty luettelemaan laissa tyhjentävästi. Jos taas tietosisältöjä ei ole samalla tavoin luetteloitu, sääntelyyn on pitänyt sisällyttää vaatimus "tietojen välttämättömyydestä" jonkin tarkoituksen kannalta (ks. esim. PeVL 17/2016 vp, s. 2–3). Valiokunta on antanut erityistä merkitystä luovutettavien tietojen luonteelle arkaluonteisina tietoina arvioi-

dessaan täsmällisyyttä ja sisältöä. Mikäli ehdotetut säännökset tietojen luovutuksesta ovat kohdistuneet myös arkaluonteisiin tietoihin, on tavallisen lain säätämismenettelyksen käyttämisen edellytyksenä ollut sääntelyn täsmentäminen selostetun perustuslakivaliokunnan viranomaisten tietojen saamista ja luovuttamista salassapitovelvollisuuden estämättä koskevaa sääntelyä koskevan käytännön mukaiseksi (PeVL 38/2016 vp, s. 3). Valiokunta ei toisaalta ole pitänyt hyvin väljiä ja yksilöimättömiä tietojensaantioikeuksia perustuslain kannalta mahdollisina edes silloin, kun ne on sidottu välttämättömyyskriteeriin (ks. esim. PeVL 71/2014 vp, s. 3/I, PeVL 62/2010 vp, s. 4/I ja PeVL 59/2010 vp, s. 4/I).

Palkkaturvaviranomaisen salassapitosäännökset ohittava tiedonsaantioikeus ulotettaisiin koskemaan kuntia ja Maahanmuuttovirastoa. Lisäksi ehdotetaan, että palkkaturvaviranomaiselle säädettäisiin oikeus saada tietoja myös eräiltä yksityisiltä tahoilta eli yhteisen rakennus- tai telakatyömaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävältä taholta tai muulta päätoteuttajalta sekä työnantajan tilitoimistolta. Palkkaturvaviranomaisen salassapitosäännökset ohittava tiedonsaantioikeus olisi voimassa olevaa lakia vastaavasti rajattu palkkaturvalain täytäntöönpanoa varten välttämättömiin tietoihin.

Ehdotetuissa tietojen oma-aloitteista luovuttamista koskevissa uusissa säännöksissä lueteltaisiin käyttötarkoitukset, joita varten ELY-keskus olisi oikeutettu luovuttamaan salassa pidettäviä tietoja tai asiakirjoja toiselle viranomaiselle. Tarkoitukset liittyvät keskeisesti talousrikosten ja harmaan talouden torjuntaan ja rikosten selvittämiseen sekä työsuojeluun. Edellä mainittuja rikosten ja harmaan talouden torjuntaan ja selvittämiseen sekä työsuojeluun liittyviä tarkoituksia voidaan pitää perusoikeuksien rajoittamisen kannalta hyväksyttävänä tavoitteena ja ehdotettua sääntelyä oikeasuhtaisena tavoitteiden kannalta. Säännöksissä tietojen luovuttaminen on rajattu viranomaisten tehtävien hoidon kannalta välttämättömiin tietoihin. Ehdotetun sääntelyn arvioidaan mainituilla rajauksilla täyttävän myös täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimukset. Luovutuksen piiriin kuuluvia tietoja ei ole mahdollista luetella yksityiskohtaisesti, mutta ne liittyvät työntekijöiden työsuhteeseen ja palkanmaksuun liittyviin tietoihin, joita palkkaturvaviranomainen saa tehtäviensä hoidon yhteydessä. Pykälässä mainituilla viranomaisilla on oikeus saada kyseiset tiedot omien lakisäateisten tiedonsaantioikeuksiensa perusteella.

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämismenettelyssä.

*Ponsi*

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:



1.

## Laki

### palkkaturvalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* palkkaturvalain (866/1998) 22, 28 ja 28 a §, sellaisina kuin niistä ovat 28 § laeissa 1633/2009 ja 1157/2016 ja 28 a § laissa 1633/2009, sekä  
*lisätään* lakiin uusi 4 a, 5 a ja 28 b—28 d § seuraavasti:

#### 4 a §

##### *Yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon perustuva saatava*

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

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

#### 5 a §

##### *Vakava työperäinen hyväksikäyttö*

Edellä 5 §:ssä säädetty määräaika ei estä palkkaturvan maksamista, jos:

1) työnantaja tai tämän edustaja on syylistynyt rikoslain (39/1889) 25 luvun 3 tai 3 a §:ssä, 36 luvun 6 tai 7 §:ssä taikka 47 luvun 3 tai 3 a §:ssä säädettyyn rikokseen työntekijään nähden ja palkkaturvana haetaan rikostuomiolla maksettavaksi tuomittuja työsuhteesta johtuvia saatavia tai niihin perustuvaa rikosvahingonkorvausta; tai

2) asiassa on muutoin perusteltua syytä arvioida, että työntekijään on kohdistunut vakavaa työperäistä hyväksikäyttöä, joka on estänyt mahdollisuuden hakea saatavia palkkaturvana 5 §:ssä säädettyssä määräajassa.

Edellä 1 kohdassa tarkoitettua saatavaa on haettava palkkaturvana kolmen kuukauden kuluessa rikostuomion lainvoimaiseksi tulosta ja 2 kohdassa tarkoitettua saatavaa on haettava 18 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Edellä tässä pykälässä säädettyä ei kuitenkaan sovelleta, jos työntekijä on aiemman työsuhteen perusteella saanut hyväkseen 2 momentissa tarkoitettun määräajan.

#### 22 §

##### *Kanne valtiota vastaan*

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

## 28 §

### *Asianosaisen myötävaikutus- ja tietojenantovelvollisuus*

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

## 28 a §

### *Tietojenantovelvollisuus oikeushenkilön puolesta*

Työnantajana toimivan oikeushenkilön tietojenantovelvollisuus koskee myös henkilöä:

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

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

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

## 28 b §

### *Uhkasakko ja virka-apu*

Palkkaturvaviranomainen voi määrätä työnantajan tai 28 a §:ssä tarkoitetun henkilön luovuttamaan seuraavat aineistot tai niitä vastaavan selvityksen sakon uhalla siten kuin uhkasakko-laissa (1113/1990) säädetään:

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

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös sellaiseen asianosaiseen, jonka osalta on syntynyt tarve selvittää, onko tämä vastuussa palkkaturvana haetuista saatavista työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettuna luovutuksensaajana tai vuosilomalain (162/2005) 2 luvun 5 §:n 2 momentin perusteella.

Poliisiviranomainen on velvollinen antamaan tarpeellista virka-apua tietojen hankkimiseksi.

## 28 c §

### *Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta*

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

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

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

28 d §

#### *Tietojen luovuttaminen*

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

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

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

---

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Lain 4 a, 5 a ja 22 §:ää sovelletaan ensimmäisen kerran palkkaturvahakemuksiin, jotka on jätetty lain voimaan tulon jälkeen. Tämän lain voimaan tullessa vireillä olleisiin palkkaturvahakemuksiin sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta 22 §:ää.

---

## 2.

### **Laki**

#### **merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) 20, 26 ja 26 a §, sellaisina kuin niistä ovat 26 § laeissa 1634/2009 ja 1158/2016 ja 26 a § laissa 1634/2009, sekä  
*lisätään* lakiin uusi 3 a ja 26 b—26 d § seuraavasti:

### 3 a §

#### *Yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon perustuva saatava*

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

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

### 20 §

#### *Kanne valtiota vastaan*

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

### 26 §

#### *Asianosaisen myötävaikutus- ja tietojenantovelvollisuus*

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

### 26 a §

#### *Tietojenantovelvollisuus oikeushenkilön puolesta*

Työnantajana toimivan oikeushenkilön tietojenantovelvollisuus koskee myös henkilöä:

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

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

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

### 26 b §

#### *Uhkasakko ja virka-apu*

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

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

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

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

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös sellaiseen asianosaiseen, jonka osalta on syntynyt tarve selvittää, onko tämä vastuussa palkkaturvana haetuista saatavista merityösopimuslain 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettuna luovutuksensaajana tai merimiesten vuosilomalain (433/1984) 11 §:n perusteella.

Poliisiviranomainen on velvollinen antamaan tarpeellista virka-apua tietojen hankkimiseksi.

## 26 c §

### *Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta*

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

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

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

## 26 d §

### *Tietojen luovuttaminen*

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

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

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

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

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

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

5) työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) tarkoitettulle työsuojeluviranomaiselle työsuojelua koskevia lakisääteisiä valvonta-tehtäviä varten.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Lain 3 a ja 20 §:ää sovelletaan ensimmäisen kerran palkkaturvahakemuksiin, jotka on jätetty lain voimaan tulon jälkeen. Tämän lain voimaan tullessa vireillä olleisiin palkkaturvahakemuksiin sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta 20 §:ää.

Helsingissä 19.9.2022

**Pääministeri**

**Sanna Marin**

Työministeri Tuula Haatainen

1.

## Laki

### palkkaturvalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* palkkaturvalain (866/1998) 22, 28 ja 28 a §, sellaisina kuin niistä ovat 28 § laeissa 1633/2009 ja 1157/2016 ja 28 a § laissa 1633/2009, sekä  
*lisätään* lakiin uusi 4 a, 5 a ja 28 b—28 d § seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

4 a §

*Yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon perustuva saatava*

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

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

5 a §

*Vakava työperäinen hyväksikäyttö*

*Edellä 5 §:ssä säädetty määräaika ei estä palkkaturvan maksamista, jos:*

*1) työnantaja tai tämän edustaja on syyllistynyt rikoslain (39/1889) 25 luvun 3 tai 3 a §:ssä, 36 luvun 6 tai 7 §:ssä taikka 47 luvun 3 tai 3 a §:ssä säädettyyn rikokseen työntekijään nähden ja palkkaturvana haetaan rikostuomiolla maksettavaksi tuomittuja työsuhteesta johtuvia saatavia tai niihin perustuvaa rikosvahingonkorvausta; tai*

*2) asiassa on muutoin perusteltua syytä arvioida, että työntekijään on kohdistunut vakavaa*

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.

28 §

*Tiedonsaanti ja virka-apu*

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

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

*työperäistä hyväksikäyttöä, joka on estänyt mahdollisuuden hakea saatavia palkkaturvana 5 §:ssä säädettyssä määräajassa.*

*Edellä 1 kohdassa tarkoitettua saatavaa on haettava palkkaturvana kolmen kuukauden kuluessa rikostuomion lainvoimaiseksi tulosta ja 2 kohdassa tarkoitettua saatavaa on haettava 18 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä.*

*Edellä tässä pykälässä säädettyä ei kuitenkaan sovelleta, jos työntekijä on aiemman työsuhteen perusteella saanut hyväkseen 2 momentissa tarkoitettun määräajan.*

22 §

*Kanne valtiota vastaan*

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

28 §

***Asianosaisen myötävaikutus- ja tietojenanto-velvollisuus***

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

(ks. 28 c § 1 mom.)



*Voimassa oleva laki*

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

28 a §

*Salassa pidettävien tietojen luovuttaminen*

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

*Ehdotus*

(ks. 28 c § 3 mom.)

28 a §

**Tietojenantovelvollisuus oikeushenkilön puolesta**

(ks. 28 d § 1 mom.)

*Työnantajana toimivan oikeushenkilön tietojenantovelvollisuus koskee myös henkilöä:*

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

*2) joka on henkilökohtaisesti vastuussa oikeushenkilön velvoitteista;*

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

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

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

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

28 b §

*Uhkasakko ja virka-apu*

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

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

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

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

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös sellaiseen asianosaiseen, jonka osalta on syntynyt tarve selvittää, onko tämä vastuussa palkkaturvana haetuista saatavista työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettuna luovutuksensaajana tai vuosilomalain (162/2005) 2 luvun 5 §:n 2 momentin perusteella.

Poliisiviranomainen on velvollinen antamaan tarpeellista virka-apua tietojen hankkimiseksi.

#### 28 c §

##### *Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta*

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

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

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

#### 28 d §

*Tietojen luovuttaminen*

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

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

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

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

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

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

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

---

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .*

*Lain 4 a, 5 a ja 22 §:ää sovelletaan ensimmäisen kerran palkkaturvahakemuksiin, jotka on jätetty lain voimaan tulon jälkeen. Tämän lain voimaan tullessa vireillä olleisiin palkkaturvahakemuksiin sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta 22 §:ää.*

---

## 2.

### Laki

#### merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) 20, 26 ja 26 a §, sellaisina kuin niistä  
ovat 26 § laeissa 1634/2009 ja 1158/2016 ja 26 a § laissa 1634/2009, sekä  
lisätään lakiin uusi 3 a ja 26 b—26 d § seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

3 a §

*Yksipuoliseen tuomioon tai sovintoon perustuva saatava*

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

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

20 §

20 §

*Kanne valtiota vastaan*

*Kanne valtiota vastaan*

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

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

26 §

26 §

*Tiedonsaanti ja virka-apu*

*Asianosaisen myötävaikutus- ja tietojenanto-velvollisuus*

Työnantaja on velvollinen antamaan lain täytäntöönpanoa varten tarpeelliset tiedot elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselle, jolla

*Palkkaturva-asian asianosaisella on velvollisuus myötävaikuttaa palkkaturva-asian selvittämisessä ja antaa lain täytäntöönpanoa*

*Voimassa oleva laki*

on oikeus tarkistaa tiedot työnantajan kirjanpidosta. Poliisiviranomainen on velvollinen antamaan tarpeellista virka-apua tietojen hankkimiseksi.

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

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

26 a §

*Salassa pidettävien tietojen luovuttaminen*

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

*Ehdotus*

*varten tarpeelliset tiedot palkkaturvaviranomaiselle.*

(ks. 26 c § 1 mom.)

(ks. 26 c § 3 mom.)

26 a §

***Tietojenantovelvollisuus oikeushenkilön puolesta***

(ks. 26 d § 1 mom.)

*Työnantajana toimivan oikeushenkilön tietojenantovelvollisuus koskee myös henkilöä:*

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

*2) joka on henkilökohtaisesti vastuussa oikeushenkilön velvoitteista;*

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

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

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

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

26 b §

*Uhkasakko ja virka-apu*

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

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

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

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

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös sellaiseen asianosaiseen, jonka osalta on syntynyt tarve selvittää, onko tämä vastuussa palkkaturvana haetuista saatavista merityösopimuslain 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettuna luovutuksensaajana tai merimiesten vuosilomailain (433/1984) 11 §:n perusteella.

Poliisiviranomainen on velvollinen antamaan tarpeellista virka-apua tietojen hankkimiseksi.

## 26 c §

### Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta

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

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä palkkaturvan hakijan työnantajan tilitoimistolta palkkaturvasasian ratkaisemiseksi välttämättömät tiedot. Työnantajan tilitoimistolla on oikeus saada elinkeino-, liikenne- ja

ympäristökeskukselta kohtuullinen korvaus tiedonantovelvollisuuden täyttämisestä aiheutuvista kustannuksista käytettävissä olevan määrärahan puitteissa.

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

26 d §

Tietojen luovuttaminen

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

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

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

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

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

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

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

---

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Lain 3 a ja 20 §:ää sovelletaan ensimmäisen kerran palkkaturvahakemuksiin, jotka on jätetty lain voimaan tulon jälkeen. Tämän lain

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

*voimaan tullessa vireillä olleisiin palkkaturva-  
hakemuksiin sovelletaan tämän lain voimaan  
tullessa voimassa ollutta 20 §:ää.*

---