9.11.2016

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Eduskunta

HE 196/2016 vp

LAUSUNTO HALLITUKSEN ESITYKSESTÄ LAEIKSI PALKKATURVALAIN, MERIMIESTEN PALKKATURVALAIN 7 JA 26 §:N SEKÄ HARMAAN TALOUDEN SELVITYSYKSIKÖSTÄ ANNETUN LAIN 6 §:N MUUTTAMISESTA

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa otsikossa mainitussa asiassa. Hallituksen esitys sisältää muutosehdotuksia pääasiassa palkkaturvalakeihin. Esityksen mukaan muutokset ovat tarpeen työntekijöiden riittävän oikeusvarmuuden varmistamiseksi, jotta palkkaturvajärjestelmä ei muodostuisi työmarkkinajärjestöjen tekemässä kilpailukykysopimuksessa tarkoitettujen selviytymissopimusten yleistymisen esteeksi.

Muutokset kannatettavia

Suomen Yrittäjät pitää hallituksen esityksessä ehdotettavia muutoksia tarkoituksenmukaisina.

Esitettävien muutosten tavoitteena on varmistaa se, ettei työntekijöiden asema palkkaturvassa heikentyisi sen johdosta, että he ovat sitoutuneet selviytymissopimukseen. Esitys on kannatettava ja tarpeellinen, koska muussa tapauksessa palkkaturvajärjestelmä voisi muodostua selviytymissopimusten tekemisen rajoitteeksi. Mahdollisten selviytymissopimusten ja niihin liittyvien järjestelyiden tarkoituksena on pyrkiä ylläpitämään yrityksen mahdollisuudet jatkaa toimintaansa ja säilyttää työpaikat. Mikäli esitettävää muutosta ei tehtäisi, olisi mahdollisella palkkaturvaan liittyvällä työntekijöiden aseman heikentymisellä kielteisiä vaikutuksia neuvoteltavien selviytymissopimusten syntymiseen.

Saatavan eräpäivän siirtämisen suhde palkkaturvan määräaikaan

Palkkaturvalain 5 §:n mukaan saatavaa on haettava palkkaturvana kolmen kuukauden kuluessa sen erääntymisestä. Esityksen mukaan on osittain tulkinnanvaraista, missä määrin työnantajan ja työntekijän välinen sopimus eräpäivän siirtämisestä sitoo palkkaturvaviranomaista etenkin silloin, kun sopimus tehdään työnantajan olemassa olevien tai odotettavissa olevien maksuvaikeuksien vuoksi.

Työntekijöiden oikeusvarmuuden lisäämiseksi palkkaturvalain 5 §:ään ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti, jossa selkeytettäisiin palkkaturvaviranomaisen suhtautumista eräpäivän siirtoa koskeviin sopimuksiin. Työnantajan ja työntekijän välinen sopimus saatavan eräpäivän siirtämi-

sestä sitoisi palkkaturvaviranomaista, jos siirrosta olisi ennen saatavan erääntymistä sovittu kirjallisesti tai eräpäivän siirto olisi muutoin todennettavissa. Vaikka eräpäivän siirto työntekijän ja työnantajan välisessä suhteessa voidaan tehdä vapaamuotoisesti, on esityksen mukaan palkkaturvan määräajan kannalta välttämätöntä edellyttää kirjallista muotoa tai että eräpäivän siirto voidaan muutoin todentaa. Todentaminen voisi tapahtua millä tahansa selvityksellä, jonka perusteella eräpäivän siirron voidaan luotettavasti katsoa tapahtuneen. Tältä osin on tärkeää, että mahdollisen sopimuksen todentaminen on mahdollista myös muulla luotettavalla tavalla kuin kirjallisella sopimuksella.

Kilpailukykysopimuksen mukaisista selviytymislausekkeista ja niiden sisällöstä tai edellytyksistä on edelleen saatavilla varsin vähän tietoa. Vaikka on todennäköistä, että mahdolliset selviytymissopimukset edellytetään tehtäväksi ja tullaan jatkossa käytännössä tekemään kirjallisesti, on tärkeää, ettei lainsäädännössä tältä osin aseteta sellaisia ylimääräisiä vaatimuksia, jotka saattaisivat vaikeuttaa selviytymissopimusten tekemistä tai aiheuttaa myöhemmin sopimukseen sitoutuneille oikeuden menetyksiä. Tältä osin haluamme korostaa, että reilusti yli 90 prosenttia suomalaisista yrityksistä on alle 10 hengen mikroyrityksiä. Näissä yrityksissä töitä tehdään tiiviissä yhteistyössä, yrittäjä-työnantaja ja työntekijät yhdessä. Mikäli yrityksessä päädytään sopimaan mahdollisesta selviytymissopimuksesta, jonka tavoitteena on turvata yrityksen työpaikat, ei tällaiselle sopimukselle tule palkkaturvalainsäädännössä asettaa tiukempia vaatimuksia, kuin mitä mahdollinen työehtosopimus tilanteessa edellyttää. Siksi on tärkeää, että myös mahdollisesti suullisesti tehdyt sopimukset saavat palkkaturvassa samanlaiset vaikutukset silloin, kun niiden sisältö voidaan luotettavasti osoittaa.

Työntekijän tietoisuus työnantajan maksuvaikeuksista

Nykyisten palkkaturvasäännösten mukaan palkkaturva voidaan evätä, jos työntekijä on jatkanut työsuhteessa vielä senkin jälkeen, kun hänen on täytynyt tietää, ettei työnantaja kykene suoriutumaan palkanmaksustaan.

Tältä osin ehdotuksessa esitetään oikeusvarmuuden lisäämiseksi säännöksiä muutettavaksi siten, että työnteon jatkamista työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa pidettäisiin väärinkäytöksenä vain silloin, kun työntekijän on täytynyt tietää palkanmaksuun liittyvien laiminlyöntien perusteella, ettei työnantaja kykene suoriutumaan palkanmaksustaan. Selviytymissopimuksen sopimisen perusteella syntynyt tietoisuus työnantajan talousvaikeuksista ei siten olisi merkityksellistä lainkohtaa tulkittaessa. Muutos on perusteltu ja myös tältä osin tarkoituksenmukainen. Kuten aiemmin on todettu, mahdollisten selviytymissopimusten tarkoituksena on nimenomaisesti pyrkiä turvaaman yrityksen tulevaisuuden toimintakyky ja työpaikat. Olisi kohtuutonta, mikäli tällaiseen sopimukseen sitoutuminen myöhemmin voisi evätä työntekijältä mahdollisuuden palkkaturvaan tilanteessa, jossa yritys käytetyistä keinoista ja selviytymissopimuksen mukaisista toimenpiteistä huolimatta ajautuu maksukyvyttömäksi.

Myös työehtosopimusten ulkopuolella olevat työntekijät ja yritykset huomioitava

Nyt esillä olevassa ehdotuksessa on käsitelty ainoastaan kilpailukykysopimuksen tarkoittamia selviytymissopimuksia, jotka siis perustuisivat työehtosopimuksissa määriteltyihin selviytymislausekkeisiin. Tältä osin haluamme korostaa, että Suomen 90 000 työnantajayrityksestä noin 20 000 toimii työehtosopimusten ulkopuolella. Näissä yrityksissä toimii noin 220 000 palkansaajaa. On kuitenkin mahdollista, että sisällöltään ja tarkoitukseltaan samanlaisia *selviytymissopimuksia*, joilla pyritään turvaamaan yrityksen selviytymismahdollisuuksia sekä työpaikkojen säilymistä, tehdään myös näissä yrityksissä. Näissä sopimuksissa voitaisiin sopia esimerkiksi palkan väliaikaisesta alentamisesta tai työsopimuksessa sovitun lomarahan maksamisen siirtämisestä.

Kuten olemme aikaisemmin asiasta lausuessamme esittäneet, katsomme, että työntekijöiden sekä yritysten yhdenvertaisen aseman varmistamiseksi käsiteltävässä ehdotuksen perusteluissa tulisi huomioida myös tilanteet, joissa työntekijät työehtosopimusten ulkopuolella toimivissa yrityksissä ovat sitoutuneet kuvatunkaltaiseen selviytymissopimukseen.

Muilta osin Suomen Yrittäjillä ei ole huomautettavaa esitykseen.

Suomen Yrittäjät

Atte Rytkönen
lainopillinen asiamies