

**TYÖELÄMÄ- JA TASA-  
ARVOVALIOKUNNAN MIETINTÖ  
12/2006 vp**

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

**JOHDANTO**

***Vireilletulo***

Eduskunta on 4 päivänä lokakuuta 2006 lähettänyt työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan valmis-  
televasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen  
laeiksi palkkaturvalain ja merimiesten palkka-  
turvalain muuttamisesta (HE 169/2006 vp).

***Lakialoite***

Valiokunta on käsitellyt esityksen yhteydessä  
— lakialoitteen laiksi palkkaturvalain 9 §:n ja  
merimiesten palkkaturvalain 8 §:n muutta-  
misesta (LA 50/2004 vp — Toimi Kan-  
kaanniemi /kd ym.), joka on lähetetty va-  
liokuntaan 6 päivänä toukokuuta 2004.

***Asiantuntijat***

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- hallitusneuvos Raili Hartikka, työministeriö
- lakimies Anu-Tuija Lehto, Suomen Ammatti-  
liittojen Keskusjärjestö SAK ry
- sopimusvastaava, lakimies Heli Ahokas, Toi-  
mihenkilökeskusjärjestö STTK ry
- johtaja Markku Lemmetty, Akava ry
- asiantuntija Mikko Nyyssölä, Elinkeinoelä-  
män keskusliitto EK
- työmarkkina-asiamies Merja Hirvonen, Suo-  
men Yrittäjät ry.

**HALLITUKSEN ESITYS JA LAKIALOITE**

***Hallituksen esitys***

Esityksessä ehdotetaan tehtäviksi palkkaturvala-  
kiin ja merimiesten palkkaturvalakiin työaika-  
pankkijärjestelmän käyttöönoton ja laajentumi-  
sen edistämiseksi tarvittavat muutokset. Lakei-  
hin ehdotetaan lisättäviksi palkkaturvana mak-  
settavaa työaikapankkisaatavaa ja sen eni-  
mäismäärää koskeva säännös.

Lait ovat tarkoitetut tulemaan voimaan mar-  
raskuussa 2006.

***Lakialoite***

Lakialoitteessa LA 50/2004 vp ehdotetaan palk-  
katurvalain 9 §:ssä säädettyä palkkaturvan eni-  
mäismäärää ja merimieslain 8 §:ssä säädettyä  
vahingonkorvauksen tai hyvityksen enimmäis-  
määrää nostettavaksi 15 200 eurosta 18 000 eu-  
roon.

## VALIOKUNNAN KANNANOTOT

### *Perustelut*

#### **Yleistä**

Hallituksen esityksen perusteluista ilmenevistä syistä ja saamansa selvityksen perusteella valiokunta pitää esitystä tarpeellisena ja tarkoituksenmukaisena. Valiokunta puoltaa hallituksen esitykseen sisältyvien lakiehdotusten hyväksymistä muuttamattomina.

Valiokunta pitää tärkeänä työpaikan ja työntekijöiden tarpeet huomioon ottavien joustavien työaikajärjestelmien kehittämistä. Yhteistyössä kehitetyt joustavat työaikajärjestelmät, joissa otetaan huomioon työntekijöiden yksilölliset työaikatarpeet, tukevat yritysten ja työyhteisöjen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä työviihtyvyyttä ja hyvinvointia. Työaikatili tai -pankki-järjestelmä tähtää työajan pitkäaikaiseen tarkasteluun, joka helpottaa työaikojen sopeuttamista työmäärien mukaisesti, samalla kun se lisää työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työaikojensa järjestelyihin. Valiokunta korostaa, että vapaaehtoisuuteen perustuva työaikapankki voi olla erinomainen työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen, työaika-autonomian ja jaksamisen väline.

Tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2003–2004 työmarkkinajärjestöt asettivat yhteisen työryhmän valmistelemaan työaikapankki-järjestelmän käyttöönottoa. Tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2005–2007 keskusjärjestöt totesivat työaikapankkijärjestelmän edistämisen vaativan palkkaturvaa ja työttömyysturvaa koskevien lakien selkiyttämistä. Valiokunta pitää tärkeänä, että lainsäädäntöä korjataan siten, että työaikapankkijärjestelmän käyttöönottoa jarruttavat lainsäädäntöön liittyvät epävarmuustekijät poistetaan. Palkkaturvalain ohella myös työttömyysturvalakiin sisältyviä säännöksiä tulisi tarkistaa.

#### **Säästetyt vapaat ja palkkaturva**

Voimassaoleviin lakeihin sisältyy säännöksiä vapaiden säästämistä myöhempää käyttöä varten. Vuosilomalain mukaan työntekijällä on oikeus säästää yksi lomaviikko pidettäväksi myöhemmin vuosina ja mahdollisuus sopia vuosiloman 18 päivää ylittävän osan säästämistä (ns. säästövapaa). Työaikalain 23 §:n mukaan lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus voidaan vaihtaa vapaa-ajaksi. Vapaa-aika on annettava 6 kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Vapaa-aika voidaan sopia yhdistettäväksi säästövapaaseen. Myös työaikalain 13 §:n mukaisen liukuvan työajan saldoker-tymää voidaan sopia vähennettäväksi työntekijälle annettavalla vapaalla. Lisäksi työ- ja virkaehtosopimuksiin sisältyy vastaavanlaisia joustavaa työaikaa koskevia määräyksiä.

Näitä lakeihin ja työehtosopimuksiin perustuvia saatavia voidaan jo nykyisen lain mukaan maksaa palkkaturvana 15 200 euron enimmäismäärän puitteissa. Palkkaturvana maksamisen edellytyksenä on, että saatavan määrä ja peruste on saatu selvitettyä ja että saatavaa on haettu palkkaturvana 3 kuukauden kuluessa sen erääntymisestä.

Esityksen mukaan työaikapankkisaatava voidaan maksaa palkkaturvana enintään 6 kuukauden palkkaa vastaavaan määrään asti. Työaikapankkia ei ole lainsäädännössä määritelty, eikä saatavan maksaminen uuden 9 a §:n nojalla edellyttäisi, että järjestelmää kutsutaan työaikapankiksi. Työaikapankkisaatavana maksettavaksi voitaisiin hyväksyä saatava, jos työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja sisällöstä on työpaikalla kirjallisesti sovittu tai sen ehdot on muutoin kirjattu. Lisäksi edellytetään, että työnantaja on pitänyt työntekijäkohtaista työaikapankkitiliä tai työaika- ja palkkakirjanpidosta voidaan muuten todeta vapaiden kertyminen ja käyttö.

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönottoa valmistellut työmarkkinajärjestöjen työryhmä on määritellyt työaikapankiksi käytössä olevista nimityksistä riippumatta ne yritys- tai työpaik-

katasolla käyttöön otetut ja vapaaehtoisuuteen perustuvat työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyt, joilla työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti.

Saadun selvityksen mukaan tarkoitus on, että haettaessa palkkaturvana työaikapankkisaatavaa meneteltäisiin seuraavasti: Ensin palkkaturvaviranomaiset selvittävät, onko yrityksessä kirjallisesti sovittu tai päätetty työaikapankin käytönotosta ja sen säännöistä, onko työnantaja pitänyt työntekijäkohtaista työaikapankkitiliä tai vastaavaa kirjanpitoa sekä onko palkkaturvana haetut saatavat ennen niiden erääntymistä siirretty työaikapankkiin. Jos nämä edellytykset eivät täyty, kyseessä ei ole 9 a §:n mukainen työaikapankkisaatava. Tällöin tutkitaan, onko kysymys sellaisesta joustaviin työaikoihin perustuvasta saatavasta, joka voidaan maksaa ns. tavalisena palkkaturvana.

Työaikapankin olemassaolon todistaminen (sopimus, työntekijäkohtainen kirjanpito ja palkka- ja työaika kirjanpito) riippuu ensisijassa työnantajan toimenpiteistä ja häneltä saatavasta selvityksestä. Siltä varalta, ettei työnantajaa tai asiakirjoja enää löytyisi tai niistä ei saataisi riittävää selvyyttä, on tärkeää, että työaikasaatavia voidaan edelleen korvata myös entisen käytännön mukaan.

Työaikapankkisaatavat eroavat palkkaturvana tällä hetkellä maksettavista saatavista siinä, että niiden oikeusperuste on voinut syntyä useita vuosia ennen palkkaturvahakemuksen jättämistä. Tämä voi vaikeuttaa saatavan määrän ja perusteen selvittämistä palkkaturvamenettelyssä. Toisaalta mahdollisuus saada työaikapankkisaatavana jopa 6 kuukauden palkkaa vastaava määrä voi osaltaan lisätä palkkaturvajärjestelmän väärinkäyttöyrityksiä.

Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus tarkoin seuraa, miten järjestelmä toimii käytännössä ja onko palkkaturvaviranomaisilla ongelmia

lainsäädännön soveltamisessa, ja palaa tarvittaessa asiaan. Työaikapankin määritelmän puuttuminen lainsäädännöstä voi osaltaan luoda epävarmuutta lainsäädännön soveltamiseen työpaikoilla ja palkkaturvamenettelyssä. Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus selvittää, olisiko syytä ottaa työaikapankin määritelmä esimerkiksi työaikalakiin.

### Ohjeistus, tiedotus ja seuranta

Valiokunta pitää tärkeänä, että lain mukaisen työaikapankkijärjestelmän edellytyksistä tiedotetaan hyvin ja työpaikoille toimitetaan selkeät menettelytapaohjeet. Erityisesti valiokunta korostaa työmarkkinajärjestöjen merkitystä hyvien mallien levittämisessä ja työpaikkakohtaisen tiedotuksen ja opastuksen järjestämisessä. Työpaikoilla on tärkeää tietää, että sopimusten tai päätösten työaikapankkijärjestelmän käytönotosta ja sisällöstä tulee olla kirjallisia, niistä tulee ilmetä, ketkä järjestelmän piiriin kuuluvat, ja työaikapankin tapahtumista tulee pitää työntekijäkohtaista kirjanpitoa. Myös työntekijöiden tulee saada kirjallisesti ajantasaista tietoa työaikapankkitilinsä tapahtumista ja saldosta.

### Lakialoite

Valiokunta puoltaa lakiesitysten hyväksymistä hallituksen esitykseen sisältyvässä muodossa. Tämän vuoksi valiokunta ehdottaa, että lakialoite hylätään.

### Päätösehdotus

Edellä esitetyn perusteella työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa,

*että hallituksen esitykseen sisältyvät lakiehdotukset hyväksytään muuttamattomina ja*

*että lakialoite LA 50/2004 vp hylätään.*

**TyVM 12/2006 vp — HE 169/2006 vp**

Helsingissä 28 päivänä marraskuuta 2006

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

|      |                                  |                           |
|------|----------------------------------|---------------------------|
| pj.  | Jukka Gustafsson /sd             | Leena Rauhala /kd         |
| vpj. | Anne Holmlund /kok               | Jukka Roos /sd            |
| jäs. | Sari Essayah /kd                 | Tero Rönni /sd            |
|      | Anneli Kiljunen /sd              | Arto Satonen /kok         |
|      | Esa Lahtela /sd                  | Kimmo Tiilikainen /kesk   |
|      | Pehr Löf /r                      | vjäs. Matti Kauppila /vas |
|      | Rosa Meriläinen /vihr            | Paula Risikko /kok.       |
|      | Riikka Moilanen-Savolainen /kesk |                           |

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Ritva Bäckström.