

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi palkkaturvain ja merimiesten palkkaturvain muuttamisesta**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan tehtäviksi palkkaturvakiin ja merimiesten palkkaturvakiin työaikapankkijärjestelmän käyttöönoton ja laajentumisen edistämiseksi tarvittavat muutokset. Lakeihin ehdotetaan lisättäviksi palk-

katurvana maksettavaa työaikapankkisaatavaa ja sen enimmäismäärää koskeva säännös.

Lait ovat tarkoitetut tulemaan voimaan marraskuussa 2006.

**PERUSTELUT**

**1. Nykytila**

**1.1. Palkkaturvana maksettava saatava**

Valtio turvaa työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksamisen työnantajan konkurssin tai muun maksukyvyttömyyden varalta. Työntekijällä on oikeus saada työsuhteesta johtuvat saatavansa maksetuiksi valtion varoista palkkaturvana, jos työnantaja ei maksukyvyttömyytensä vuoksi pysty niitä maksamaan. Palkkaturvana maksettu saatava peritään työnantajalta tai tämän konkurssipesältä korkoineen takaisin valtiolle. Se osa palkkaturvamenosta, jota ei saada perittyä työnantajilta tai näiden konkurssipesiltä, laskutetaan vuosittain työttömyysvakuutusrahastolta.

Palkkaturvain 4 §:n 1 momentin mukaan palkkaturvana maksetaan työsopimuslaissa (55/2001) tarkoitetun työntekijän työsuhteesta johtuvia saatavia, joiden peruste ja määrä on saatu selvitettyä. Vuoden 2005 alusta lukien palkkaturvasaatava on maksettu työntekijän eläkemaksulla ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksulla vähennettynä. Merimiesten palkkaturvain 3 §:n mukaan palk-

katurvana maksetaan merimieslaissa tarkoitetun työntekijän työsuhteesta johtuvia saatavia, joiden peruste ja määrä on saatu selvitettyä. Palkkaturvana voidaan maksaa kaikkia sellaisia saatavia, jotka työnantaja olisi velvollinen työntekijälleen maksamaan. Tällaisia saatavia ovat muun muassa varsinainen palkka, lomapalkka ja –korvaus, työajan lyhennyskorvaus, irtisanomisajan ja odotusajan palkka. Myös työsuhteeseen perustuva vahingonkorvaus voidaan maksaa palkkaturvana. Valtion velvollisuutta maksaa palkkaturvana on rajoitettu määräaikoja ja enimmäismäärää sekä väärinkäytösten estämistä koskevilla säännöksillä. Tämä merkitsee sitä, että työntekijän oikeus saada palkkaturvaa on eräissä tilanteissa suppeampi kuin hänen työnantajalta olevien palkkasaataviensa määrä.

Palkkaturvain 5 §:n mukaan saatavaa on haettava palkkaturvana kolmen kuukauden kuluessa sen erääntymisestä. Lakiin tai sopimukseen perustuvaa vahingonkorvausta tai hyvitystä, jolla ei ole erityistä eräpäivää, on haettava palkkaturvana kolmen kuukauden kuluessa tuomion lainvoimaiseksi tulosta tai vakiintunutta työmarkkinakäytäntöä noudat-

taen solmitun sopimuksen tekemisestä. Merimiesten palkkaturvalain 4 §:n mukaan saatavaa on haettava palkkaturvana merilain (674/1994) 3 luvun 2 §:n 1 momentin mukaisen meripanttioikeuden voimassa ollessa. Tämä merkitsee sitä, että merimiehen on haettava palkkaturvaa vuoden kuluessa saatavan syntymisestä. Palkkaturvalaissa ei ole omia säännöksiä palkkasaatavien erääntymisestä, vaan palkkaturvana haettujen saatavien katsotaan erääntyneen samalla tavalla kuin ne lakien ja työehtosopimusten mukaan ovat erääntyneet työnantajaan nähden. Palkkaturvakäytännössä on vakiintuneesti katsottu, etteivät työnantaja ja työntekijä voi palkkaturvaviranomaista sitovasti sopia jo erääntyneen palkkasaatavan eräpäivän siirtämisestä (KHO 5.9.1979 taltio 3553). Edelleen on katsottu, etteivät työnantaja ja työntekijä voi ennen työpalkkasaatavan erääntymistään palkkaturvaviranomaista velvoittavasti sopia siitä, että palkkasaatava voidaan maksaa myöhemmin kuin mitä yleissitovassa työehtosopimuksessa on määrätty taikka pakottavassa lainsäädännössä säädetty (KHO 29.10.1991 taltio 3873, KHO 2.12.1993 taltio 4858).

Palkkaturvalain 9 §:n 1 momentin mukaan palkkaturvan enimmäismäärä yhtä työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella on vuodesta 1998 lähtien ollut 15 200 euroa. Merimiesten palkkaturvalle ei ole säädetty enimmäismäärää, lukuun ottamatta vahingonkorvausta ja hyvitystä, joiden enimmäismäärä merimiesten palkkaturvalain 8 §:n 1 momentin mukaan on 15 200 euroa. Palkkaturvalain 9 §:n 2 momentin mukaan työsopimuslain 2 luvun 14 §:ssä tarkoitettua odotusajan palkasta maksetaan enintään se määrä, joka palkkaturvana maksetaan muiden työsuhteesta johtuvien saatavien suorituksiksi. Vastaava odotusajan palkkaa koskeva rajoitus sisältyy merimiesten palkkaturvalain 8 §:n 2 momenttiin.

Palkkaturvan väärinkäytösten estämiseksi palkkaturvalaeissa on viranomaiselle annettu oikeus eräissä tilanteissa hylätä palkkaturvana haettu saatava, vaikka muodolliset edellytykset sen saamiselle näyttäisivät olevan olemassa. Väärinkäytösten estämistä koskevat säännökset ovat palkkaturvalain 8 §:ssä ja merimiesten palkkaturvalain 7 §:ssä. Palkka-

turvaviranomainen voi perustellusta syystä evätä palkkaturvan tai harkita maksettavan palkkaturvan määrän, jos työntekijän saatava perustuu sopimukseen tai järjestelyyn, joka on ilmeisesti tehty palkkaturvan saamiseksi tai jos palkkaturvana haettu saatava on ilmeisessä epäsuhteessa siihen, mitä tehtyyn työhön ja muihin olosuhteisiin nähden voidaan pitää kohtuullisena taikka työntekijä hakee toistuvasti palkkaturvana samaan työnantajaan kohdistuvia saatavia.

Sopimuksesta tai järjestelystä palkkaturvan saamiseksi on kysymys muun muassa silloin, kun työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän palkka- tai muista eduista tietoisena siitä, ettei työnantaja kykene maksukyvyttömyytensä vuoksi sopimusta täyttämään ja siinä tarkoituksessa, että saatava maksettaisiin palkkaturvana. Sopimus voidaan tehdä työsuhteen päättymisen jälkeenkin, ja se voi koskea saatavan määrän ja perusteen lisäksi myös esimerkiksi erääntymisaikaa. Järjestelyssä ei ole kysymys työnantajan ja työntekijän välisestä sopimuksesta eikä edes yhteisymmärryksestä heidän välillään, vaan työnantaja tai työntekijä omalla käyttäytymisellään saa aikaan sen, että palkkaturvaa joudutetaan maksamaan väärin perustein. Sopimusta tai järjestelyä palkkaturvan saamiseksi käsitellään muun muassa ratkaisuisissa KHO 30.12.1993 taltio 5467, KHO 19.10.1994 taltio 4929 ja KHO 29.5.1998 taltio 1019.

Vuosilomalakiin (162 /2005) ja työaikalakiin (605/1996) sisältyy työajan käyttöä ja säästöä koskevia joustosäännöksiä. Vuosilomalain 27 §:ssä säädetään sekä sopimukseen perustuvasta vuosiloman osan säästämisestä että työntekijän oikeudesta säästää yksi lomaviikko vuosilomastaan pidettäväksi myöhempinä vuosina. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 18 päivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana. Työntekijä saa itse päättää, minä vuonna tai minä vuosina hän säästövapaataan käyttää. Työaikalain 23 §:ssä säädetään lisä- ja ylityöstä maksettavan korvauksen vaihtamisesta vapaa-ajaksi. Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että lisä- tai ylityöstä korvauksena annettava vapaa-aika yhdistetään vuosi-

lomalain mukaiseen säästövapaaseen, jolloin vapaa-aikaan sovelletaan vuosilomalain säästövapaata koskevia säännöksiä. Työaikalain 13 §:ssä säädetään liukuvasta työajasta, jonka puitteissa työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajan. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla. Vastaavanlaisia joustavaa työaika koskevia määräyksiä sisältyy myös voimassa oleviin työ- ja virkaehtosopimuksiin. Jos työntekijältä on työnantajan konkurssin tai muun maksukyvyttömyyden johdosta jäänyt saamatta edellä mainittujen lakien tai työehtosopimusten mukaisia korvauksia pitämättä jääneiltä säästö- ja muilta vapailta, niitä on voitu maksaa palkkaturvana palkkaturvain sekä asianomaisten säädösten ja määräysten puitteisissa.

## **2. Ehdotetut muutokset**

### **2.1. Työaikapankki**

Tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2003 ja 2004 asetettiin työryhmä selvittämään niitä tarpeita ja mahdollisuuksia, joita työajan pitkäjänteiseen tarkasteluun ja yksilölliseen joustamiseen tähtäävien työaikatilien tai työaikapankkien säästö- ja lainausmahdollisuuksien edistämiseen liittyy. Työryhmän tuli tehdä ehdotukset ratkaisuvaihtoehdoiksi työaikapankin käytön tukemiseksi sekä ehdotukset niiden edistämiseksi tarvittavista muutoksista lainsäädäntöön. Työryhmän 24.2.2004 valmistunut loppuraportti sisältää niitä peruseriaatteita, joita työryhmän mielestä olisi huomioitava eri työ- ja virkaehtosopimusaloilla sekä myös yritystasolla työaikapankista käytävissä keskusteluissa. Seuraavissa kappaleissa kuvataan loppuraporttiin sisältyviä työaikapankkia koskevia peruseriaatteita.

Työaikapankki on uudenlainen työaikajärjestelmä, joka toteutetaan työaikalain, vuosilomalain sekä työ- ja virkaehtosopimusten säännösten puitteissa. Työaikapankista ja sen käyttöönotosta sekä tarkemmasta sisällöstä tehdään työpaikkakohtainen sopimus. Siinä sovitaan muun muassa työaikapankin käytön

säännöistä, ketkä järjestelmän piiriin kuuluvat sekä mitä eriä pankkiin voidaan säästää. Työaikapankkiin voidaan säästää erilaisia osatekijöitä, kuten ylityökorvauksia, lomarahoja, ansaittuja vapaita ja vapaaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia. Lainsäädännön lisäksi työ- ja virkaehtosopimukset vaikuttavat siihen, mitä osatekijöitä yritys- tai työpaikkakohtaisissa työaikapankkijärjestelmissä voidaan käyttää. Säästetty osatekijä muuttuu kirjaushetkellä työaikapankkia koskevien sääntöjen mukaan korvattavaksi, eikä säästettyjen ja ajaksi muutettujen osatekijöiden alkuperää enää seurata. Työaikapankin piirissä voivat olla sekä määräaikaissa että toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat työntekijät. Työaikapankkeja voidaan perustaa myös julkiselle sektorille, joten myös virkasuhteessa olevat voivat kuulua työaikapankin piiriin.

Raportissaan työryhmä suosittelee, että työaikapankkijärjestelmän käyttö yksittäisen henkilön osalta perustuisi vapaaehtoisuuteen. Työryhmän mielestä järjestelmän toimivuuden kannalta ovat tärkeitä selkeästi todetut ja asianmukaisesti tiedotetut menettelytavat siitä, kuinka työaikapankin kerryttäminen tai käyttö todetaan palkka- ja työaikakirjanpidossa ja kuinka henkilön työaikapankkikertymän määrä on todettavissa. Työryhmä suosittelee, että työpaikan palkkakirjanpitoon merkitään ne henkilöt, jotka ovat järjestelmän piirissä ja työaikapankin tapahtumat heidän osaltaan; säästetyt osatekijät sekä nostettu aika tai säästön maksaminen rahakorvauksena. Työaikapankkiin säästetään ensisijaisesti aikaa ja sieltä nostetaan ensisijaisesti vapaa-aikaa. Toissijaisesti työaikapankissa oleva aika korvataan työntekijälle rahakorvauksena. Rahakorvausta käytetään muun muassa työsuhteen päättymistilanteissa sekä purettaessa työaikapankki yksittäisen työntekijän osalta.

Työryhmän mielestä työaikapankin samoin kuin muidenkin joustavien työaikajärjestelmien tavoitteena on edistää yritysten ja työyhteisöjen tuottavuutta, kilpailukykyä sekä henkilöstön työviihtyvyyttä ja hyvinvointia ottamalla huomioon työntekijöiden yksilölliset työaikatarpeet. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi työryhmä esitti muutoksia muun muassa palkkaturvakiin. Sen mielestä palk-

katurvan työntekijäkohtaiseksi enimmäismääräksi säädetty 15 200 euroa voi muodostua työaikapankkijärjestelmän edistämisen esteeksi. Työryhmä esitti, että palkkaturvalakia muutettaisiin niin, ettei palkkaturvalain 15 200 euron enimmäismäärä koskisi työaikapankkiin perustuvia saatavia.

## 2.2. Palkkaturvana maksettava työaikapankkisaatava

Työaikapankkityöryhmä katsoi, että työaikapankista ja sen käyttöönotosta sekä tarkemmasta sisällöstä tulisi tehdä työpaikka-kohtainen sopimus, jossa sovittaisiin pankin perustamisesta, sen käytöstä ja lakkauttamismenettelystä. Työaikapankki olisi työaikalain ja vuosilomalain sekä työ- tai virkaehtosopimusten säännösten puitteissa. Työnantajan työaika- ja palkkakirjanpitoon tulisi merkitä työaikapankkijärjestelmän piiriin kuuluvat henkilöt sekä työaikapankin tapahtumat heidän osaltaan. Ilman edellä mainittujen työryhmän esittämien periaatteiden noudattamista työaikapankkisaatavan perusteen ja määrän selvittäminen palkkaturvamenettelyssä tulisi olemaan vaikeaa.

Palkkaturvana voidaan maksaa vain sellaisia työsuhteesta johtuvia saatavia, joiden peruste ja määrä on saatu selvitettyä palkkaturvamenettelyssä. Saatavien selvittäminen tapahtuu lähettämällä työnantajalle lausuntopyyntö palkkaturvahakemuksen johdosta. Lausuntopyyntöön liitetään mukaan hakemus ja sen mukana tulleet asiakirjat. Yleisin tilanne on se, ettei hakemukseen liity mitään asiakirjoja. Työntekijän on vaikea asiakirjoin näyttää sitä, että hänen palkkansa on jäänyt maksamatta. Myös työsopimus on usein tehty suullisesti. Näin ollen saatavien selvittelyssä keskeisessä asemassa on työnantajan antama lausunto hakemuksesta. Jos työnantaja lausunnossaan kiistää osittain tai kokonaan haetut saatavat, työntekijälle annetaan tilaisuus antaa vastaselitys työnantajan lausunnon johdosta. Riitaisissa tapauksissa työntekijän tulee saataviensa toteuttamiseksi nostaa kanne työnantajaa vastaan alioikeudessa. Sen jälkeen saatavat voidaan maksaa palkkaturvana. Työaikapankkisaatavien määrän ja pe-

rusteen selvittäminen palkkaturvamenettelyssä tapahtuisi pääsääntöisesti samalla tavalla kuin muidenkin työsuhteesta johtuvien saatavien. Työaikapankkisaatavat eroaisivat palkkaturvana tällä hetkellä maksettavista saatavista erityisesti siinä, että työaikapankkisaatavien oikeusperuste olisi voinut syntyä useita vuosia ennen palkkaturvahakemuksen jättämistä. Normaalisti palkkaturvana haettavien saatavien oikeusperuste on hakemusta edeltävän neljän kuukauden ajalta, lomakorvausten oikeusperuste viimeisen vuoden ajalta. Mitä vanhemmasta saatavasta on kysymys, sitä vaikeampi sen määrää ja perustetta on selvittää palkkaturvamenettelyssä.

Palkkaturvalakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 9 a § ja merimiesten palkkaturvalakiin uusi 8 a §, joiden 1 momentissa säädettäisiin siitä, millä edellytyksillä työaikapankkisaatava voitaisiin maksaa palkkaturvana. Työaikapankkiin perustuva saatava voitaisiin maksaa palkkaturvana, jos työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja sisällöstä on työpaikalla kirjallisesti sovittu tai sen ehdot on muutoin kirjattu. Lisäksi edellytettäisiin, että työnantaja on pitänyt työntekijäkohtaisista saatavista ja niiden kertymisestä työaikapankkitiliä taikka että tilitapahtumat ja niiden ajankohdat on todettavissa työaika- ja palkkakirjanpidosta. Säännöstä tarvittaisiin erityisesti palkkaturvana haetun työaikapankkisaatavan perusteen ja määrän selvittämiseksi.

Palkkaturvan kannalta olisi olennaista, että kuuluvat työaikapankkijärjestelmän piiriin, mitä eria pankkiin voidaan säästää, millaisissa tilanteissa työaikapankin säästö on mahdollista korvata rahasuorituksena. Työnantajan tulisi pitää työaikapankkiin kuuluvista työntekijöistä työntekijäkohtaista työaikapankkitiliä, jolle kaikki tilitapahtumat kirjattaisiin ja jonka saldo osoittaisi tilillä olevaa aikamäärää. Mikäli erillistä työaikapankkitiliä ei työpaikalla olisi pidetty, saatavan perusteen ja määrän selvittäminen edellyttäisi kuitenkin, että työntekijäkohtaiset tilitapahtumat olisivat tarvittaessa jälkikäteen todennettavissa työnantajan työaika- ja palkkakirjanpidosta. Myös sen varmistamiseksi, että työaikapankkitoiminta tapahtuu työaikalain ja vuosilomalain sekä työehtosopimusten säännöksiä noudattaen, olisi tärkeää, että siirrot työaikapankkiin olisivat tarvittaessa to-

dennettävissä työnantajan työaika- ja palkkirjanpidosta. Tämä olisi tärkeää myös väärinkäytösten estämiseksi, ettei erityisesti työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa työsuhteen osapuolilla olisi mahdollisuutta kasvattaa työaikapankkitilin saldoa olemattomilla saatavilla taikka siirtää sinne sellaisiakin saatavia, joita työaikapankkia koskeva sopimus ei kata.

Siirrettäessä työaikoja, vapaa-aikoja ja vapaa-ajaksi muutettuja etuuksia työaikapankkiin muuttuisi tällainen saatava työaikapankkisaatavaksi, joka eräänntyisi työaikapankkia koskevien sääntöjen mukaan. Lähtökohtana olisi, että työaikapankkisaatava maksetaan sen palkkakauden tavanomaisena palkanmaksupäivänä, jonka kuluessa vapaa pidetään. Työsuhteen päättyessä tai työaikapankkia koskevan sopimuksen päättyessä työaikapankin saldo eräänntyisi kokonaisuudessaan maksettavaksi, jollei maksuajankohdasta olisi toisin sovittu. Palkkaturvaa haetaan yleensä tilanteessa, kun työsuhte on jo päättynyt. Myös työaikapankkiin perustuvaa saatavaa haettaisiin palkkaturvana pääsääntöisesti työsuhteen päättyttyä tilanteessa, kun työnantaja ei sitä maksukyvyttömyytensä vuoksi kykene maksamaan.

Tällä esityksellä ei otettaisi kantaa työsuhteeseen perustuvien saatavien eräänntymiseen tai vanhentumiseen, vaan ne määräytyisivät muun työoikeudellisen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaan. Saatavaa on haettava palkkaturvana kolmen kuukauden kuluessa sen eräänntymisestä. Palkkaturvakäytännössä on vakiintuneesti katsottu, etteivät työnantaja ja työntekijä voi sopia jo eräänntyneen palkkasaatavan eräpäivän siirrosta palkkaturvaviranomaista sitovasti. Tämä koskisi myös työaikapankkiin siirrettävää erää. Tallettamisen työaikapankkiin tai ainakin siirrosta sopimisen tulisi tapahtua ennen, kuin siitä maksettava vastike on eräänntynyt maksettavaksi. Työaikapankkisiirtoja tehtäessä tulisi muutoinkin noudattaa pakottavan lainsäädännön ja yleis- tai normaalisitovan työehtosopimuksen säännöksiä.

### 2.3. Työaikapankkisaatavan enimmäismäärä

Työaikapankkityöryhmä katsoi raportis-

saan, että työaikapankkijärjestelmän tavoitteiden toteutuminen ja järjestelmän yleistyminen edellyttävät muutoksia palkkaturvan enimmäismäärää säätelevään palkkaturvalain 9 §:ään. Työryhmän mielestä palkkaturvan työntekijäkohtaiseksi enimmäismääräksi säädetty 15 200 euroa voisi muodostua työaikapankkijärjestelmän edistämisen esteeksi.

Nykyinen vuodesta 1998 lähtien voimassa ollut 15 200 euron enimmäismäärä on yleisesti ottaen osoittautunut riittäväksi, kun otetaan huomioon, kuinka harvoin hakemuksia on jouduttu hylkäämään enimmäismäärän ylittymisen vuoksi. Vuonna 2005 palkkaturvahakemus jouduttiin hylkäämään 33 kertaa sen vuoksi, että palkkaturvana haettiin enimmäismäärän ylittäviä saatavia. Vuonna 2004 vastaava luku oli 53. Enimmäismäärä on useimmiten tullut vastaan silloin, kun palkkaturvana on haettu laittoman irtisanomisen johdosta tuomittuja vahingonkorvauksia.

Työaikapankin voimassaoloajasta sekä säästö- ja lainausmahdollisuuksien enimmäismäärästä sovittaisiin paikallisesti, kuitenkin pakottavan lainsäädännön sekä työ- tai virkaehtosopimuksen määräysten rajoissa. Paikallisesti sovittaisiin myös työaikapankkiin siirrettävistä eristä. Muun muassa mahdollisuudesta käyttää työaikapankkia työajan tasoittamiseen voisi esimerkiksi kausiluontoisessa yritystoiminnassa olla seurauksena, että yrityksellä kauden päättyessä olisi vastattavana huomattavan suuri työaikapankkilvelke ja vastaavasti työntekijöillä huomattavan suuret työaikapankkisaatavat. Yksilötasolla myös mahdollisuudesta kasvattaa työaikapankkia vaikka koko työsuhteen ajan voisi seurata, että työntekijällä olisi hyvinkin huomattavat työaikapankkisaatavat työsuhteen päättyessä. Nykyisellä palkkaturvan 15 200 euron enimmäismäärällä ei näitä saatavia pystyittäisi riittävästi turvaamaan.

Jotta palkkaturvan työntekijäkohtainen enimmäismäärä ei muodostuisi työaikapankkijärjestelmän kehittymisen ja laajentumisen esteeksi, ehdotetaan, että palkkaturvalain uuden 9 a §:n 2 momentissa ja merimiesten palkkaturvalain uuden 8 a §:n 2 momentissa säädettäisiin erillisestä työaikapankkisaatavaa koskevasta palkkaturvan enimmäismäärästä. Työaikapankkisaatavan enimmäismää-

räksi yhtä työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella ehdotetaan kuuden kuukauden palkkaa vastaavaa määrää. Enimmäismäärä olisi yksilöllinen, ja se vastaisi palkkaturvaa saavan työntekijän kuuden kuukauden palkkaa. Kuukausipalkkalisella enimmäismäärä määräytyisi sen kuukausipalkan mukaan, jota työntekijälle maksettiin työaikapankkisaatavan erääntyessä. Tuntipalkkalisella enimmäismäärä määräytyisi sen keskituntiansion mukaan, jota työntekijälle maksettiin työaikapankkisaatavan erääntyessä. Tämä vastaisi palkkaturvassa vakiintunutta käytäntöä työsopimuslain mukaisen odotusajan palkan laskemisesta. Korkein oikeus on muun muassa ratkaisuisaan KKO:1995:145 ja KKO:1997:180 ottanut kantaa odotusajan palkan laskemiseen.

Palkkaturvalakiin ja merimiesten palkkaturvalakiin nyt ehdotettavan uuden työaikapankkisaatavaa koskevan säännöksen estämättä palkkaturvana voitaisiin edelleenkin maksaa myös saatavia, jotka perustuvat edellä nykytilan kuvauksessa selostettuihin työaikajoustoja koskeviin lainsäännöksiin tai työehtosopimusmääräyksiin. Näihin saataviin ei sovellettaisi uutta työaikapankkisaatavaa koskevaa säännöstä. Muun muassa saatavien enimmäismäärä määräytyisi palkkaturvalain 9 §:n ja merimiesten palkkaturvalain 8 §:n perusteella. Muutoinkaan esityksen tarkoituksena ei olisi heikentää nykyistä palkkaturvaa miltään osin. Työlainsäädäntö ja työehtosopimukset voivat antaa työnantajalle ja työntekijälle oikeuden sopia suullisesti esimerkiksi siitä, että ylityösaatavat annetaan vapaa-aikana myöhemmin. Tällainen sopimus siirtää saatavien erääntymisajankohtaa. Tällaiset saatavat maksettaisiin palkkaturvana samalla tavalla kuin tähänkin asti edellyttäen, että asiasta on sovittu ennen saatavien erääntymistä.

Selvyyden vuoksi ehdotetaan palkkaturvan enimmäismäärää säätelevään palkkaturvalain 9 §:ään lisättäväksi uusi 3 momentti, jossa todettaisiin, että työaikapankkisaatavan enimmäismäärästä säädetään palkkaturvalain 9 a §:ssä. Koska merimiesten palkkaturvalla ei ole säädetty enimmäismäärää, vastaavaa lisäystä ei ehdoteta tehtäväksi merimiesten palkkaturvalakiin.

### 3. Esityksen vaikutukset

#### 3.1. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Työaikalaki ja vuosilomalaki sekä työehtosopimukset sisältävät monenlaisia työaikajoustopmahdollisuuksia, työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joita jo tällä hetkelläkin työnantajan mahdollisessa maksukyvyttömyystilanteessa maksetaan palkkaturvana nykyisen 15 200 euron enimmäismäärän puitteissa. Vuonna 2005 palkkaturvaa maksettiin 21,1 miljoonaa euroa 7 058 työntekijälle. Näistä ainoastaan 33 kertaa hakemus jouduttiin hylkäämään enimmäismäärän ylitymisen vuoksi eikä yhdessäkään tapauksessa ollut kysymys työaikapankkisaatavan tyyppisestä saatavasta.

Esityksessä ehdotetaan, että työaikapankkisaatavalle säädettäisiin palkkaturvalaissa ja merimiesten palkkaturvalaissa oma enimmäismäärä, joka vastaisi työntekijän kuuden kuukauden palkkaa. Oletettavaa on, että uudistus tulisi edistämään työaikapankkijärjestelmien käyttöönottoa sekä lisäämään työaikapankkitileillä olevien saatavien määrää, kun saatavien maksamisen vakuutena työnantajan mahdollisessa maksukyvyttömyystilanteessa olisi nykyistä kattavampi palkkaturva. Erityisesti mahdollisuuteen käyttää työaikapankkia myös säännöllisen työajan tasaamiseen yrityksissä liittyisi riski, että palkkaturvana jouduttaisiin maksamaan hyvinkin huomattavia saatavia. Ehdotetun uudistuksen vaikutus palkkaturvamenoihin riippuisi siitä, kuinka paljon työaikapankkeja tullaan perustamaan ja viime kädessä siitä, kuinka moni pankin perustanut yritys ajautuu konkurssiin tai muuten maksuvaikeuksiin. Ensimmäisenä vuonna lainmuutoksen tultua voimaan palkkaturvamenot eivät juurikaan lisääntyisi. Myöhempinä vuosina palkkaturvamenojen lisäys olisi arviolta noin 3-6 miljoonaa euroa vuodessa.

#### 3.2. Esityksen muut vaikutukset

Esityksellä pyritään poistamaan esteitä työaikapankkijärjestelmän kehittymisen ja laajentumisen tieltä. Joustavien työaikojen ja työaikajärjestelmien tehtävänä on edistää yritysten ja työyhteisöjen tuottavuutta ja kilpai-

luckyä sekä henkilöstön yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista. Tämä on omiaan lisäämään työviihtyvyyttä ja hyvinvointia, mikä ennen pitkää näkyy myös yrityksen ja työyhteisön tuloksissa. Työaikapankkijärjestelmä mahdollistaa sen, että töitä voidaan tehdä yrityksen työtilanteen mukaan, mikä helpottaa sijaisjärjestelyjä ja parantaa yritystoiminnan kannattavuutta.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n barometrikyselyyn vuonna 2005 vastanneista joka kolmas ilmoitti työpaikallaan olevan käytössä työaikapankkijärjestelmä tai työaikapankkijärjestelmän tyyppinen järjestelmä. Yleisintä se oli valtiosektorilla (53%) ja harvinaisinta terveydenhuollossa (21%). AKAVA ry:n vuonna 2003 tekemän työmarkkinatutkimuksen mukaan akavalaisista 46 prosentilla oli mahdollisuus säästää tehtyjä ylityötunteja ja vaihtaa niitä vapaaksi myöhemmin sovittuna aikana.

Vuonna 2005 ilmestyneessä työministeriön työpoliittiseen tutkimusohjelmaan kuuluneessa tutkimuksessa, Työaikapankki – haavetta ja todellisuutta, selvitettiin työnantajan ja työntekijöiden kokemuksia työaikapankista ja sen käytöstä. Tutkimuksen mukaan työorganisaatioissa vallitsevalla keskinäisellä luottamuksella on tärkeä rooli työaikapankin menestyksellisessä soveltamisessa. Työpaikoilla, joilla työilmapiiri ja keskinäinen luottamus ovat heikkoja, työaikapankista sopiminen on vaikeaa, vaikka itse järjestely olisi sekä työnantajaa että työntekijöitä hyödyttävä. Hyvät vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisäsivät työntekijöiden joustohalukkuutta ja myös tyytyväisyyttä työaikapankkiin. Tyytyväisyys työaikapankkiin oli korkeinta ylemmillä toimihenkilöillä ja vakituisessa työsuhteessa olevilla. Työntekijät toivoivat työaikapankilta lisääntyvää mahdollisuutta sovittaa oma työaikansa omaa elämäntilannetta paremmin mukailevaksi. Tutkimuksen mukaan työaikapankki vastaa tähän toiveeseen ainakin osittain. Suuressa osassa tutkimuksen kohteena olleista työpaikoista työnantajan edustajat kokivat työaikapankin hyödylliseksi ja siitä koettiin syntyneen myös selviä säästöjä ylityökorvausten poisjäännin ja lisääntyneen toimitusvarmuuden kautta.

Työministeriön julkaiseman vuoden 2005 työolobarometrin mukaan 47 prosenttia palkansaajista oli tehnyt ylityötä. Yleisintä ylityöiden tekeminen oli kunnissa ja yksityisellä palvelusektorilla (49 %) ja vähäisintä valtiolla (39 %). Teollisuudessa 45 prosenttia oli tehnyt ylityötä. Pelkästään vapaana tai rahana korvattuja ylityöitä oli tehnyt palkansaajista 35 prosenttia ja vain korvauksettomia ylityöitä oli tehnyt 6 prosenttia. Vuoden 2005 aikana ylityöiden rahana korvaaminen on lisääntynyt ja korvauksettomien ylityöiden määrä vähentynyt.

#### 4. Asian valmistelu

Neuvottelutuloksessa tulopoliittiseksi sopimukseksi vuosille 2005—2007 keskusjärjestöt ovat todenneet, että ne jatkavat tiedottamista jäsenliitoilleen työaikapankkeihin liittyvistä mahdollisuuksista ja käyttöönotosta. Keskusjärjestöt suosittelevat jäsenliitoilleen, että ne alakohtaisia sopimusneuvottelua käydessään omalta osaltaan edistävät tarpeelliseksi katsomallaan tavalla työaikapankkijärjestelyjä työpaikoilla. Samassa sopimuksessa keskusjärjestöt ovat todenneet olevansa yksimielisiä siitä, että työaikapankkijärjestelmä edellyttää lainsäädännön selkeyttämistä. Järjestöt katsovat, että palkkaturvaa ja työttömyysturvaa koskevia säännöksiä tulee muuttaa niin, etteivät ne estä työaikapankkijärjestelmän käyttöönottoa ja käyttöä. Tämä esitys perustuu keskusjärjestöjen ehdotukseen.

Esitys on valmisteltu työministeriössä. Lakiehdotusta on käsitelty kolmikantaisessa palkkaturva-asiain neuvottelukunnassa, jossa työministeriön lisäksi ovat edustettuina keskeiset työmarkkinajärjestöt.

#### 5. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan marraskuussa 2006.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

## 1.

**Laki****palkkaturvalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
lisätään 27 päivänä marraskuuta 1998 annetun palkkaturvalain (866/1998) 9 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 78/2001 ja 862/2001, uusi 3 momentti ja lakiin uusi 9 a § seuraavasti:

2 luku

**Palkkaturvan saamisen edellytykset**

9 §

*Palkkaturvan enimmäismäärä*

—————  
Työaikapankkijärjestelmään perustuvan  
saatavan maksamisessa palkkaturvana nou-  
datetaan, mitä 9 a §:ssä säädetään.

9 a §

*Palkkaturvana maksettava työaikapankkisaatava*

Työaikapankkiin perustuva saatava voidaan maksaa palkkaturvana, jos työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja sisällöstä on työpaikalla kirjallisesti sovittu tai sen ehdot on muutoin kirjattu. Lisäksi edellytetään, että työnantaja on pitänyt työntekijäkohtaisista saatavista ja niiden kertymisestä työaikapankkitiliä taikka että tilitapahtumat ja niiden ajankohdat ovat todettavissa työaika- ja palkkakirjanpidosta.

Palkkaturvana maksettavan työaikapankkisaatavan enimmäismäärä samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella on työntekijän kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä.

—————  
Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta  
20 .

## 2.

**Laki****merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*lisätään* 15 päivänä joulukuuta 2000 annettuun merimiesten palkkaturvalakiin  
 (1108/2000) uusi 8 a § seuraavasti:

2 luku

**Palkkaturvan saamisen edellytykset**

8 a §

*Palkkaturvana maksettava työaikapankkisaa-  
 tava*

Työaikapankkiin perustuva saatava voidaan maksaa palkkaturvana, jos työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja sisällöstä on työpaikalla kirjallisesti sovittu tai sen ehdot on muutoin kirjattu. Lisäksi edellytetään, että

työnantaja on pitänyt työntekijäkohtaisista saatavista ja niiden kertymisestä työaikapankkitiliä taikka että tilitapahtumat ja niiden ajankohdat ovat todettavissa työaika- ja palkkakirjanpidosta.

Palkkaturvana maksettavan työaikapankkisaatavan enimmäismäärä samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella on työntekijän kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta  
 20 .

Helsingissä 29 päivänä syyskuuta 2006

**Tasavallan Presidentti**

**TARJA HALONEN**

Työministeri *Tarja Filatov*