

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi vuosilomalain 6 §:n, palkkaturvalain 12 §:n ja merimiesten palkkaturvalain 12 §:n muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi vuosilomalain sekä palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalain säännöksiä. Vuosilomalakia ehdotetaan muutettavaksi niin, että työnantajan vaihtuessa työntekijä nykyistä useammin säilyttäisi vuosilomaetuutensa. Työsuhde ei vuosilomalakia sovellettaessa keskeytyisi työntekijän siirtyessä sellaisen yrityksen palvelukseen, jolla olisi omistukseen tai henkilösuhteisiin perustuvia sidon-

naisuuksia entiseen työnantajaan. Palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalain mukaan työnantajat samaistettaisiin eräissä tilanteissa työntekijän siirtyessä sellaisen työnantajan palvelukseen, jolla olisi entiseen työnantajaan edellä mainitunlaisia sidonnaisuuksia.

Lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun ne on hyväksytty ja vahvistettu.

PERUSTELUT

1. Nykytila ja ehdotetut muutokset

1.1. Yleistä

Euroopan talousalueesta tehty sopimus tuli voimaan vuoden 1994 alusta. Samanaikaisesti tuli voimaan työsopimuslain 7 §:n muutos, jolla toteutettiin työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun neuvoston direktiivin (77/187/ETY) vähimmäistaso. Työsopimuslain 7 §:n 3 momentin mukaan ennen liikkeen luovutusta eräänytyneestä työntekijän saatavasta vastaavat nyt luovutta-

ja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti, kun aiemmin vastuu oli ollut yksin luovuttajalla. Yhteisvastuuta kuitenkin rajoitettiin konkurssin yhteydessä. Työsopimuslain 7 §:n 4 momentin mukaan konkurssipesän luovuttaessa liikkeen ei luovutuksensaaja vastaa ennen luovutusta eräänytyneestä työntekijän saatavasta. Yhteisvastuu säilyy ainoastaan tilanteissa, joissa luovutuksensaajana on yritys, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella on määräysvalta aikaisemmalla työnantajalla taikka sellaisella hen-

kilöllä tai sellaisilla henkilöillä, jotka ovat aikaisempaan työnantajaan takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain (758/91) tarkoittamassa läheisyysuhteessa taikka edellä mainituilla henkilöillä yhdessä. Edellä mainittu konkurssivelallisen läheisiä koskeva säännös lisättiin työsopimuslakiin eduskuntakäsittelyn aikana. Antamassaan mietinnössä (TyVM 12/1992 vp) työasiainvaliokunta katsoi, että vastaavat muutokset tulisi tehdä myös vuosilomalakiin ja palkkaturvalakeihin.

1.2. Vuosilomalain muutos

Vuosilomalain 6 §:n 2 momentin mukaan työsuhde ei keskeydy siitä syystä, että työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen yrityksen palvelukseen, jossa aikaisemmalla työnantajalla on määräysvalta. Aikaisemmalta työnantajalla katsotaan olevan määräysvalta myös silloin, kun henkilöllä on osuus kummassakin yrityksessä ja hänellä yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa on määräysvalta niissä molemmissa. Siirtymässään tällaisen työnantajan palvelukseen työntekijän oikeus vuosilomaan säilyy muuttumattomana. Työntekijällä on oikeus saada uudelta työnantajaltaan lomaa loma-ajalta maksettavine lomapalkkoineen niidenkin lomanmääräytymiskausien perusteella, jotka hän on ollut vanhan työnantajan palveluksessa. Vuosilomalain mukaista työsuhteen kestoa laskettaessa otetaan huomioon myös edellisen työnantajan palveluksessa työskennellyt aika. Työsuhteen päättyessä uusi työnantaja on velvollinen maksamaan pitämättä jäänyttä lomaa vastaavan lomakorvauksen. Uusi työnantaja on velvollinen maksamaan myös mahdolliset työehtosopimuksen mukaiset lomaltapaluu- tai lomarahat taikka niihin rinnastettavat korvaukset.

Voimassa olevan vuosilomalain määrittely siitä, milloin työnantajalla on katsottava olevan määräysvalta myös uudessa yrityksessä, on muotoilultaan tulkinnanvarainen. Käytännössä tulkintavaikeuksia on aiheutunut muun muassa niissä tilanteissa, joissa yrityksen osakkeet tai osuudet omistetaan tasasuurin osuuksin ja joissa kaikki osakkaat osallistuvat yrityksen hallinnointiin. Kenelläkään osakkaista ei selkeästi yksin ole määräysvaltaa yrityksessä. Myös säännöksen kiertäminen on helppoa. Tosiasiallinen määräysvalta yrityksessä voi perustua muuhunkin kuin

osakkuuteen yrityksessä taikka jäsenyyteen sen hallintoelimissä. Voimassa olevan lain sananmuodon mukaan jo pelkkä osuuden puuttuminen yleensä aiheuttaa sen, ettei säännös tule sovellettavaksi. Osuuksia ja yhtiön osakkeita voidaan vaivattomasti siirrellä tai merkitä toisten nimiin. Myöskään työnantajan lähipiirin rajoittaminen vain perinteisen perheen jäseniin ei vastaa käytännössä esiintyvien henkilöiden välisten suhteiden moninaisuutta.

Sananmuotonsa mukaisesti tulkittuna voimassa oleva vuosilomalain 6 §:n 2 momentin säännös saattaa sattumanvaraisesti johtaa erilaisiin lopputuloksiin työntekijöiden siirtymässä esimerkiksi konsernin sisällä yhtiöstä toiseen. Säännöstä pitää soveltaa työntekijän siirtymässä emoyhtiön palveluksesta tytäryhtiön palvelukseen. Sen sijaan työntekijän siirtymässä tytäryhtiöstä emoyhtiön palvelukseen työsuhde ei säännöksen sananmuodon mukaan jatkukaan enää yhdenjatkoisena.

Vuosilomalain 6 §:n 1 momentin mukaan työsuhteen ei katsota keskeytyneen yrityksen omistajan tai haltijan vaihtumisen vuoksi. Tähän momenttiin ei ehdoteta muutoksia. Sen sijaan vuosilomalain 6 §:n 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi niin, että nykyinen sananmuoto korvattaisiin työsopimuslain 7 §:n 4 momenttiin sisältyvällä työnantajan määräysvaltaa koskevalla säännöksellä. Työsuhteen ei katsottaisi keskeytyneen työntekijän siirtymässä sellaisen yrityksen palvelukseen, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella on määräysvalta aikaisemmalla työnantajalla tai yhdellä taikka useammalla sellaisella henkilöllä, joka on aikaisempaan työnantajaan takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain 3 §:ssä tarkoitetussa läheisyysuhteessa tai edellä tarkoitetuilla henkilöillä yhdessä. Mainitun lainkohdan mukaan läheisenä pidetään puolisoa, omaa ja puolison suoraan etenevässä tai takenevassa polvessa olevaa sukulaista, sisarusta, veli- ja sisarpuolta sekä edellä mainittujen puolisoita. Lisäksi läheisenä pidetään muuten erityisen läheistä henkilöä, jolloin läheisyys perustuu lähinnä yhteistaloudessa asumiseen tai muuhun kiinteään henkilökohtaiseen suhteeseen. Läheisiä ovat myös yksityinen elinkeinonharjoittaja, yhtiö, muu yhteisö tai säätiö sekä se, jolla on osakkuuden tai siihen rinnastettavan taloudellisen seikan perusteella olennainen etujen yhteys näiden kanssa tai jolla johtavan asemansa perusteel-

la on vaikutusvaltaa elinkeinonharjoittajan, yhteisön tai säätiön toiminnassa. Hallituksen esityksen perusteluissa takaisinsaantia konkurssipesään koskevaksi lainsäädännöksi (HE 102/1990 vp) on perusteellisempi selvitys siitä, koska luonnolliset henkilöt, yhtiöt, muut yhteisöt ja säätiöt ovat läheisyysuhteessa keskenään.

Ehdotettu muutos jonkin verran laajentaisi työntekijän oikeutta säilyttää vanhat lomaeuotudet työnantajan vaihdostilanteissa. Muutos olisi yhdenmukainen työsopimuslaissa omaksutun läheisyys-käsitteen kanssa ja muotoilultaan selkeämpi kuin aiempi määrittely.

1.3. Palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalain muutos

Palkkaturvalain 12 §:n ja merimiesten palkkaturvalain 12 §:n mukaan työntekijältä, jolle on maksettu palkkaturvaa, työvoimapiiriin toimisto voi erityisestä syystä evätä oikeuden saada palkkaturvaa samaan työnantajaan kohdistuvasta saatavasta, jos saatava perustuu työhön, joka on tehty kolmen vuoden kuluessa edellisestä palkkaturvan maksamista koskevasta päätöksestä. Mainittujen lainkohtien mukaan samana työnantajan pidetään myös yritystä, jossa aikaisemmalla työnantajalla on määräysvalta. Aikaisemmalla työnantajalla katsotaan olevan määräysvalta myös silloin, kun henkilöllä on osuus kummassakin yrityksessä ja hänellä yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa on määräysvalta niissä molemmissa.

Palkkaturvalain 12 § ja merimiesten palkkaturvalain 12 § on aikoinaan säädetty palkkaturvan väärinkäytösten estämiseksi. Säännösten tarkoituksena on, että työnantajan maksuhäiriöiden osoittautuessa toistuviksi työntekijät mahdollisuuksien mukaan välttäisivät tällaisen työnantajan palvelukseen menemistä. Säännösten soveltaminen edellyttää erityisiä syitä, jollaisina voidaan pitää tilanteita, joissa työntekijät toistuvasti siirtyvät konkurssin tehneen yrittäjän perustaman uuden yrityksen palvelukseen. Toistuviiin konkurssiin liittyy usein konkurssikeinottelua ja konkurssien väärinkäyttöä. Yritystoimintaa voidaan harjoittaa keinottelumielessä ilman todellista liiketaloudellista kannattavuustavoitetta. Tällaiselle toiminnalle on ominaista pyrkimys saada yrityksen omistajille ja johdossa toimiville taloudellis-

ta etua velkojien kustannuksella.

Vuonna 1995 työvoimapiirien toimistot hylkäsivät palkkaturvahakemuksen palkkaturvalain 12 §:n nojalla ainoastaan kuusi kertaa. Tämä osoittaa, että työvoimapiirien toimistot ovat käyttäneet harkintavaltaansa vain poikkeustapauksissa, mihin on saattanut osaltaan vaikuttaa viime vuosien vaikea työllisyystilanne.

Asialliselta sisällöltään palkkaturvalain 12 §:ssä ja merimiesten palkkaturvalain 12 §:ssä olevat säännökset siitä, milloin aikaisemmalla työnantajalla on katsottava olevan määräysvalta myös uudessa yrityksessä, vastaavat vuosilomalain 6 §:n 2 momentin säännöksiä. Hallituksen esityksessä (HE 67/1984 vp), jolla kyseinen säännös palkkaturvalakiin lisättiin, on nimenomaan todettu, että se, onko jollakin määräämisvalta yrityksessä, ratkaistaan samojen perusteiden mukaan kuin sovellettaessa vuosilomalakia. Nykyisessä muodossaan palkkaturvalain 12 §:n ja merimiesten palkkaturvalain 12 §:n soveltamiseen liittyvät samat ongelmat kuin vuosilomalain 6 §:n 2 momentin soveltamiseenkin. Kun vuosilomalain 6 §:n 2 momenttia tässä esityksessä ehdotetaan muutettavaksi, on tarkoituksenmukaista, että vastaava muutos tehdään myös palkkaturvalakiin ja merimiesten palkkaturvalakiin. Tämän johdosta palkkaturvalain 12 §:ää ja merimiesten palkkaturvalain 12 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että samana työnantajana voitaisiin pitää myös yritystä, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella on määräysvalta aikaisemmalla työnantajalla tai yhdellä taikka useammalla sellaisella henkilöllä, joka on aikaisempana työnantajaan takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain 3 §:ssä tarkoitettussa läheisyysuhteessa tai edellä tarkoitetuilla henkilöillä yhdessä.

Ehdotetusta muutoksesta huolimatta palkkaturvalain 12 §:n ja merimiesten palkkaturvalain 12 §:n mukaisen harkintavallan käyttö edellyttäisi edelleenkin erityisiä syitä. Tällaisen syiden olemassaoloa harkitessaan palkkaturvaviranomaisten tulisi ottaa huomioon paikkakunnan työllisyystilanne ja työntekijän tosiasialliset mahdollisuudet vaihtaa työpaikkaa.

2. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Ehdotetuilla uudistuksilla ei ole valtion menoja lisääviä vaikutuksia.

3. Asian valmistelu

Käsitellessään Euroopan talousalueesta tehtyyn sopimukseen liittyvien työoikeudellisten säännösten muuttamista eduskunnan työasiainvaliokunta sisällytti mietintöönsä kannanoton, jossa edellytettiin, että työso-
pimuslain 7 §:n 4 momenttia vastaavat muutokset tehdään myös vuosilomalakiin ja palkkaturvalakeihin. Hallituksen esitys perustuu tähän kannanottoon. Asialliselta sisälöltään ehdotus pohjautuu valiokunnalle annettuihin asiantuntijalausuntoihin.

Esitys on valmisteltu virkatyönä työ-

ministeriössä. Sitä on käsitelty palkkaturva-
asiain neuvottelukunnassa, jossa työminis-
teriön lisäksi on keskeisten työmarkkinajär-
jestöjen edustus.

4. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan mahdol-
lisimman pian sen jälkeen, kun ne on hyväk-
sytty ja vahvistettu.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Edus-
kunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdot-
ukset:

1.

Laki**vuosilomalain 6 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä maaliskuuta 1973 annetun vuosilomalain (272/73) 6 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on 15 päivänä maaliskuuta 1991 annetussa laissa (530/91), seuraavasti:

6 §

Työsuhteen jatkuminen

 Työsuhteen ei katsota myöskään keskeytyneen, jos työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen yrityksen palvelukseen, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella on määräysvalta:

1) aikaisemmalla työnantajalla;

2) sellaisella henkilöllä, joka on tai sellaisilla henkilöillä, jotka ovat aikaisempaan työnantajaan takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain (758/91) 3 §:ssä tarkoitettussa läheisyysuhteessa; tai

3) edellä 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuilla henkilöillä yhdessä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 199 .

2.

Laki**palkkaturvalain 12 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 10 päivänä elokuuta 1973 annetun palkkaturvalain (649/73) 12 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on 25 päivänä toukokuuta 1984 annetussa laissa (403/84), seuraavasti:

12 §

Työntekijältä, jolle on maksettu palkkaturvaa, voi työvoimapiirin toimisto erityisestä syystä evätä oikeuden saada palkkaturvaa samaan työnantajaan kohdistuvasta saatavasta, jos saatava perustuu työhön, joka on tehty kolmen vuoden kuluessa edellisestä palkkaturvan maksamista koskevasta päätöksestä. Samana työnantajana pidetään myös yritystä, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella on määräysvalta:

- 1) aikaisemmalla työnantajalla;
- 2) sellaisella henkilöillä, joka on tai sellaisilla henkilöillä, jotka ovat aikaisempaan työnantajaan takaisinsaannista konkursipesään annetun lain (758/91) 3 §:ssä tarkoitettussa läheisyysuhteessa; tai
- 3) edellä 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuilla henkilöillä yhdessä.

 Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 199 .

3.

Laki**merimiesten palkkaturvalain 12 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 21 päivänä joulukuuta 1979 annetun merimiesten palkkaturvalain (927/79) 12 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on 24 päivänä marraskuuta 1995 annetussa laissa (1310/95), seuraavasti:

12 §

Työntekijältä, jolle on maksettu palkkaturvaa, voi työvoimapiirin toimisto erityisesti syystä evätä oikeuden saada palkkaturvaa samaan työnantajaan kohdistuvasta saatavasta, jos saatava perustuu työhön, joka on tehty kolmen vuoden kuluessa edellisestä palkkaturvan maksamista koskevasta päätöksestä. Samana työnantajana pidetään myös yritystä, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella on määräysvalta:

- 1) aikaisemmalla työnantajalla;
- 2) sellaisella henkilöllä, joka on tai sellaisilla henkilöillä, jotka ovat aikaisempaan työnantajaan takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain (758/91) 3 §:ssä tarkoitettua läheisyysuhteessa; tai
- 3) edellä 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuilla henkilöillä yhdessä.

 Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 199 .

Helsingissä 11 päivänä lokakuuta 1996

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Työministeri *Liisa Jaakonsaari*

1.

Laki**vuosilomalain 6 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä maaliskuuta 1973 annetun vuosilomalain (272/73) 6 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on 15 päivänä maaliskuuta 1991 annetussa laissa (530/91), seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

6 §

Työsuhteen jatkuminen

 Työsuhde ei myöskään keskeydy siitä syystä, että työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen yrityksen palvelukseen, jossa aikaisemmalla työnantajalla on määräysvalta. Aikaisemmalla työnantajalla katsotaan olevan määräysvalta myös silloin, kun henkilöllä on osuus kummassakin yrityksessä ja hänellä yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa on määräysvalta niissä molemmissa.

 Työsuhteen ei *katsota* myöskään keskeytyneen, jos työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen yrityksen palvelukseen, jossa *omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella on määräysvalta*:

- 1) aikaisemmalla työnantajalla;
- 2) sellaisella henkilöllä, joka on tai sellaisilla henkilöillä, jotka ovat aikaisempaan työnantajaan takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain (758/91) 3 §:ssä tarkoitettussa läheisyysuhteessa; tai
- 3) edellä 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuilla henkilöillä yhdessä.

 Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 199 .

2.

Laki

palkkaturvalain 12 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 10 päivänä elokuuta 1973 annetun palkkaturvalain (649/73) 12 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on 25 päivänä toukokuuta 1984 annetussa laissa (403/84), seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

12 §

Työntekijältä, jolle on maksettu palkkaturvaa, voi työvoimapiirin toimisto erityisestä syystä evätä oikeuden saada palkkaturvaa samaan työnantajaan kohdistuvasta saatavasta, jos saatava perustuu työhön, joka on tehty kolmen vuoden kuluessa edellisestä palkkaturvan maksamista koskevasta päätöksestä. Samana työnantajana pidetään myös yritystä, jossa aikaisemmalla työnantajalla on määräämisvalta. Aikaisemmalla työnantajalla katsotaan olevan määräämisvalta myös silloin, kun henkilöllä on osuus kummassakin yrityksessä ja hänellä yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa on määräysvalta niissä molemmissa.

12 §

Työntekijältä, jolle on maksettu palkkaturvaa, voi työvoimapiirin toimisto erityisestä syystä evätä oikeuden saada palkkaturvaa samaan työnantajaan kohdistuvasta saatavasta, jos saatava perustuu työhön, joka on tehty kolmen vuoden kuluessa edellisestä palkkaturvan maksamista koskevasta päätöksestä. Samana työnantajana pidetään myös yritystä, jossa *omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella on määräysvalta:*

- 1) aikaisemmalla työnantajalla;
- 2) sellaisella henkilöllä, joka on tai sellaisilla henkilöillä, jotka ovat aikaisempaan työnantajaan takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain (758/91) 3 §:ssä tarkoitettussa läheisyysuhteessa; tai
- 3) edellä 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuilla henkilöillä yhdessä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 .

3.

Laki**merimiesten palkkaturvalain 12 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 21 päivänä joulukuuta 1979 annetun merimiesten palkkaturvalain (927/79) 12 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on 24 päivänä marraskuuta 1995 annetussa laissa (1310/95), seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

12 §

Työntekijältä, jolle on maksettu palkkaturvaa, voi työvoimapiirin toimisto erityisesti syystä evätä oikeuden saada palkkaturvaa samaan työnantajaan kohdistuvasta saatavasta, jos saatava perustuu työhön, joka on tehty kolmen vuoden kuluessa edellisestä palkkaturvan maksamista koskevasta päätöksestä. Samana työnantajana pidetään myös yritystä, jossa aikaisemmalla työnantajalla on määräämisvalta. Aikaisemmalla työnantajalla katsotaan olevan määräysvalta myös silloin, kun henkilöllä on osuus kummassakin yrityksessä ja hänellä yksin tai yhdessä perheenjäsenensä kanssa on määräämisvalta niissä olemmissa.

12 §

Työntekijältä, jolle on maksettu palkkaturvaa, voi työvoimapiirin toimisto erityisesti syystä evätä oikeuden saada palkkaturvaa samaan työnantajaan kohdistuvasta saatavasta, jos saatava perustuu työhön, joka on tehty kolmen vuoden kuluessa edellisestä palkkaturvan maksamista koskevasta päätöksestä. Samana työnantajana pidetään myös yritystä, jossa *omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella on määräysvalta:*

- 1) aikaisemmalla työnantajalla;
- 2) sellaisella henkilöllä, joka on tai sellaisilla henkilöillä, jotka ovat aikaisempaan työnantajaan takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain (758/91) 3 §:ssä tarkoitetussa läheisyysuhteessa; tai
- 3) edellä 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuilla henkilöillä yhdessä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 .