

**Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi palkkaturvalain 9 §:n ja merimiesten palkkaturvalain 8 §:n muuttamisesta**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi sekä palkkaturvalakia että merimiesten palkkaturvalakia.

Palkkaturvalain perusteella palkkaturvana maksettavien saatavien työntekijäkohtaista enimmäismäärää nostettaisiin 15 200 eurosta 19 000 euroon. Merimiesten palkkaturvalain perusteella palkkaturvana maksettavien vahingonkorvausten ja hyvitysten työntekijäkohtaista enimmäismäärää nostettaisiin 15 200 eurosta 19 000 euroon.

Esitys liittyy esitykseen valtion vuoden 2021 kolmanneksi lisätalousarvioksi.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

---

## SISÄLLYS

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....                                                 | 1  |
| PERUSTELUT .....                                                                     | 3  |
| 1 Asian tausta ja valmistelu .....                                                   | 3  |
| 1.1 Tausta .....                                                                     | 3  |
| 1.2 Valmistelu .....                                                                 | 3  |
| 2 Nykytila ja sen arviointi.....                                                     | 4  |
| 2.1 Palkkaturvan enimmäismäärä .....                                                 | 4  |
| 2.2 Euroopan unionin lainsäädäntö ja Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet ..... | 6  |
| 3 Tavoitteet .....                                                                   | 6  |
| 4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset .....                                             | 7  |
| 4.1 Keskeiset ehdotukset.....                                                        | 7  |
| 4.2 Pääasialliset vaikutukset.....                                                   | 7  |
| 4.2.1 Taloudelliset vaikutukset .....                                                | 7  |
| 4.2.1.1 Vaikutukset työllisyysrahaston menoihin .....                                | 7  |
| 4.2.1.2 Vaikutukset palkansaajiin .....                                              | 8  |
| 5 Muut toteuttamisvaihtoehdot .....                                                  | 8  |
| 5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....                                           | 8  |
| 5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot .....                 | 9  |
| 6 Lausuntopalaute.....                                                               | 9  |
| 7 Voimaantulo .....                                                                  | 9  |
| 8 Suhde talousarvioesitykseen .....                                                  | 9  |
| LAKIEHDOTUKSET .....                                                                 | 10 |
| 1. Laki palkkaturvalain 9 §:n muuttamisesta .....                                    | 10 |
| 2. Laki merimiesten palkkaturvalain 8 §:n muuttamisesta.....                         | 11 |
| LIITTEET .....                                                                       | 12 |
| RINNAKKAISTEKSTIT .....                                                              | 12 |
| 1. Laki palkkaturvalain 9 §:n muuttamisesta .....                                    | 12 |
| 2. Laki merimiesten palkkaturvalain 8 §:n muuttamisesta.....                         | 13 |

## **PERUSTELUT**

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

#### **1.1 Tausta**

Palkkaturva on lailla järjestetty menettely, jossa 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. Palkkaturvaa maksaessaan valtiolle syntyy työnantajaa kohtaan takautumisoikeus, jonka nojalla se perii maksetut palkkaturvamäärät takaisin viivästyskorkoineen. Se osa palkkaturvamenosta, jota ei saada perittyä työnantajilta tai näiden konkurssipesiltä, laskutetaan vuosittain Työllisyysrahastolta. Tähän tarvittavat varat kerätään työnantajilta työttömyysvakuutusmaksuina.

Palkkaturvalain (866/1998) perusteella työntekijälle maksettavan palkkaturvan enimmäismäärä on pysynyt ennallaan vuodesta 1999 lähtien. Vuoden 2007 alusta voimaan tulleen lainmuutoksen myötä työaikapankkiin perustuvilla saataville säädettiin kuitenkin oma enimmäismääränsä, joka vastaa työntekijän kuuden kuukauden palkkaa.

Palkkaturvan enimmäismäärää on suunniteltu tarkasteltavaksi palkkaturvan kokonaisuudistuksen yhteydessä. Koronaepidemian myötä on kuitenkin odotettavissa, että yritysten maksuvaikeudet kasvavat ja palkkaturvasta haettavien saatavien määrät nousevat. Ottaen huomioon yleisen palkkatason kehittymisen, on oletettavaa, että yhä useammassa tapauksessa palkkaturvan enimmäismäärä täyttyy.

Esityksen tarkoituksena on saattaa palkkaturvan enimmäismäärä vastaamaan paremmin työntekijöiden nykyistä palkkatasoa. Muilta osin palkkaturvalain uudistus toteutetaan myöhemmin.

#### **1.2 Valmistelu**

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

Esitysluonnos on toimitettu kirjallisesti merimiesasiain neuvottelukunnalle, jossa ovat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö sekä merenkulkualan työnantaja- ja työntekijäjärjestöt. Neuvottelukunnan jäsenille on varattu tilaisuus kommentoida esitystä.

Esitysluonnoksesta on järjestetty lausuntokierros ajanjaksolla 1.4.2021 – 26.4.2021. Lausuntoja pyydettiin keskeisiltä työmarkkinajärjestöiltä, Työllisyysrahastolta sekä Uudenmaan ELY-keskukselta. Tavanomaista lyhyemmän, noin kolmen viikon mittaisen lausuntoajan perusteena oli lainmuutosten kiireellisyys johtuen koronaepidemian aiheuttamista yritysten maksuvaikeuksista.

## 2 Nykytila ja sen arviointi

### 2.1 Palkkaturvan enimmäismäärä

Palkkaturvalain 4 §:n mukaan palkkaturvana maksetaan työsopimuslaissa (55/2001) tarkoitetun työntekijän työsuhteesta johtuvia saatavia, joiden peruste ja määrä on saatu selvitettyä. Valtion velvollisuutta maksaa palkkaturvaa on rajoitettu hakemusten määräaikoja ja palkkaturvan enimmäismäärää sekä väärinkäytösten estämistä koskevilla säännöksillä. Tämä merkitsee sitä, että työntekijän oikeus saada palkkaturvaa on eräissä tilanteissa suppeampi kuin hänen työnantajalta olevien palkkasaataviensa määrä.

Palkkaturvana maksettavasta enimmäismäärästä säädetään palkkaturvalain 9 §:ssä. Palkkaturvan enimmäismäärä yhtä työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella on 15 200 euroa. Odotusajan palkkaa ei makseta enempää kuin palkkaturvana maksetaan saatavia, joiden viivästymisestä odotusajan palkan maksuvelvollisuus aiheutuu. Palkkaturvalain 9 a §:n mukaan palkkaturvana maksettavan työaikapankkisaatavan enimmäismäärä samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella on työntekijän kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) 3 §:n mukaan palkkaturvana maksetaan merityösopimuslaissa (756/2011) tarkoitetun työntekijän työsuhteesta johtuvia saatavia, joiden peruste ja määrä on saatu selvitettyä. Merimiesten palkkaturvalain enimmäismäärää koskeva sääntely poikkeaa palkkaturvalaista. Merimiesten palkkaturvalaissa säädetään enimmäismäärästä vain lain 4 §:n 2 momentissa tarkoitetun vahingonkorvauksen ja hyvityksen sekä työaikapankkisaatavien osalta. Aikoinaan enimmäismäärästä säätämisen puuttumista on perusteltu muun muassa sillä, että merimiesten työpalkkasaatavilla ja näin ollen myös valtion palkkaturvasaatavalla on meripanttioikeus alukseen, mistä johtuen valtion takaisinperintä on hyvin turvattu. Merimiesten palkkaturvalain 8 §:n mukaan enimmäismäärä koskee vain sellaisia vahingonkorvauksia tai hyvityksiä, joita ensimmäisen kerran haetaan palkkaturvana vasta sen jälkeen, kun ne ovat menettäneet meripanttioikeutensa. Vahingonkorvauksen tai hyvityksen enimmäismäärä yhtä työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella on 15 200 euroa. Lain odotusajan palkkaa ja työaikapankkisaatavia koskevat säännökset vastaavat palkkaturvalakia.

Palkkaturvan enimmäismäärä (15 200 euroa) on pysynyt ennallaan koko palkkaturvalain voimassaoloajan, vuodesta 1999 alkaen). Ainoa muutos palkkaturvan määrälliseen kattavuuteen on työaikapankkisaatavia koskeva säännös vuodelta 2007, jonka mukaan palkkaturvan enimmäismäärän lisäksi palkkaturvana maksetaan työaikapankkisaatavia enintään määrä, joka vastaa työntekijän kuuden kuukauden palkkaa.

Palkkaturvan enimmäismäärän voidaan katsoa jääneen jälkeen yleisestä palkkatason kehityksestä. Koronaepidemian myötä yritysten maksuvaikeudet ovat kasvussa, jonka johdosta on oletettavaa, että palkkaturvasta haettavien saatavien määrät nousevat ja yhä useammassa tapauksessa palkkaturvalle säädetty enimmäismäärä ylittyy.

Uudenmaan ELY-keskuksen tilastotietojen mukaan enimmäismäärän ylittymistä on käytetty hylkäysperusteena vain noin 3–4 prosentissa kaikista hylätyistä saatavista (vuosina 2016–2020). Tämä luku ei kuitenkaan anna oikeaa kokonaiskuvaa. Palkkaturvana maksettavasta summasta keskimäärin noin 64 prosenttia maksetaan konkurssipesän hakemusten perusteella. Konkurssipesät mitoittavat hakemuksensa siten, etteivät haetut saatavat ylitä säädettyä enimmäismäärää.

Mitään yleistä mittapuuta sille, missä määrin palkkaturvajärjestelmän olisi katettava työntekijöiden saatavia työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa, ei ole olemassa. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2008/94/EY työntekijöiden suojasta työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa, jäljempänä *palkkaturvadirektiivi*, edellytetään sosiaalisesti riittävää tasoa. Jäsenvaltiot voivat asettaa enimmäismääriä palkkaturvajärjestelmästä suoritettavaksi tuleville maksuille. Nämä enimmäismäärät eivät saa alittaa tasoa, joka on yhteensopiva palkkaturvadirektiivin sosiaalisen tavoitteen kanssa.

Palkkaturvalain 8 §:n mukaan palkkaturvaviranomaisella on perustellusta syystä oikeus evätä palkkaturva tai harkita maksettavan palkkaturvan määrä, jos työntekijä on jatkanut työsuhteessa vielä senkin jälkeen, kun hänen on palkanmaksuun liittyvien laiminlyöntien perusteella täytynyt tietää, ettei työnantaja kykene suoriutumaan palkanmaksustaan.

Käytännössä yli kolmen kuukauden pituiseen palkatta työskentelyyn on suhtauduttu varauksellisesti. Siten eräänlaisena ohjenuorana voitaisiin pitää sitä, että palkkaturvan tulisi tavanomaisesti turvata työntekijän noin kolmen kuukauden palkan, lomakorvauksen, mahdollisen lomarahaa ja odotuspäivien palkan määrän.

Yksityisellä sektorilla työskentelevän kokoaikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän mediaanipalkka on 3 350 euroa. Edellä mainitulla mitoitusperusteella laskettuna palkkaturvan tulisi turvata työntekijän saatavia 17 105 euroa, jos palkan perusteena käytetään yksityisen sektorin työntekijöiden mediaanipalkkaa. Kokoaikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän keskipalkalla (3 764 euroa) laskettuna summa olisi 19 118 euroa. Käytännössä saatavat voivat jonkin verran poiketa edellä mainituista summista riippuen muun muassa työntekijän lomaoikeuden määrästä ja lomarahaa suuruudesta.

Yhtenä mitoitusperusteena voidaan ottaa huomioon myös se, mitä enimmäismäärästä on säädetty muissa maissa. Enimmäismäärät eivät kuitenkaan ole suoraan verrannollisia, koska jokaisen maan palkkaturvajärjestelmällä on omat erityispiirteensä. Lisäksi on otettava huomioon eri maiden palkkatasot.

Palkansaajien tutkimuslaitoksen vuonna 2019 julkaiseman Suomalainen palkkataso eurooppalaisessa vertailussa - loppuraportin mukaan keskimääräinen kokoaikaisen palkansaajan kuukausipalkka oli vuonna 2015 Suomessa ja Ruotsissa pyöristettynä sama eli 3 386 euroa. Tanskassa keskipalkka oli kyseisenä vuonna huomattavasti korkeampi, 4 528 euroa. Saksassa keskipalkka vuonna 2015 oli Suomea ja Ruotsia hieman matalampi eli 3 168 euroa.

Ruotsin palkkaturvajärjestelmässä palkkaturvan enimmäismäärä vuonna 2020 oli 189 200 kruunua eli noin 18 670 euroa.

Tanskassa palkkaturvan enimmäismäärä on 160 000 kruunua eli noin 21 520 euroa. Palkkaturvajärjestelmän enimmäisrajasta huolimatta työntekijälle maksetaan lisäksi myös lomakorvaukset, pyhäkorvaukset ja työaikapankkisaatavat.

Saksassa palkkaturvasta maksettaville saataville ei ole asetettu enimmäismäärää. Työntekijällä on oikeus palkkaturvaan kolmen kuukauden ajalta ennen yrityksen maksukyvyttömyysmenettelyn aloittamista tai jos työsuhde on päättynyt ennen tätä, kolmen kuukauden ajalta ennen työsuhteen päättymistä. Saksassa on kuitenkin asetettu enimmäisrajat palkkaturvasta maksettaville kuukausipalkkoille. Palkkaturvasta maksetaan kuukausipalkkoja, jotka eivät ylitä 6 900 euroa Länsi-Saksassa ja 6 450 euroa Itä-Saksassa.

Ottaen huomioon yllä kuvatut seikat voidaan pitää perusteltuna, että palkkaturvan enimmäismäärää nostettaisiin nykyisestä 15 200 eurosta 19 000 euroon.

## 2.2 Euroopan unionin lainsäädäntö ja Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet

Euroopan yhteisöjen neuvosto antoi 20.10.1980 direktiivin työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 80/987/ETY. Direktiivin tarkoituksena oli yhtenäistää eri jäsenvaltioissa työntekijöiden työsuhteesta johtuvien saatavien turvaamisen vähimmäisedellytykset työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa. Useaan kertaan muutettu direktiivi kodifioitiin vuonna 2008 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2008/94/EY työntekijöiden suojasta työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa, jäljempänä *palkkaturvadirektiivi tai direktiivi*.

Direktiivin mukaan palkkaturvan enimmäismäärää on mahdollista rajoittaa. Enimmäismäärä ei saa alittaa tasoa, joka on yhteensopiva direktiivin sosiaalisen tavoitteen kanssa.

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) hyväksyi yleiskokouksessaan vuonna 1992 yleissopimuksen nro 173, joka koskee työntekijöiden saatavien turvaamista työnantajan maksukyvyttömyystilanteissa. Samassa yhteydessä hyväksyttiin myös yleissopimusta täydentävä suositus nro 180. Suomi on ratifioinut sopimuksen palkkaturvajärjestelmää koskevan osan vuonna 1994. Ratifiointin yhteydessä Suomi on ilmoittanut ottavansa yleissopimusta täydentävän suosituksen määräykset huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä, sikäli kuin se on tarkoituksenmukaista ja mahdollista.

ILO:n yleissopimuksen nro 173 säännösten perusteella on mahdollista rajoittaa palkkaturvan enimmäismäärää. ILO:n yleissopimuksen mukaan enimmäismäärää ei saa rajoittaa alle sosiaalisesti hyväksyttävän tason ja enimmäismäärää on tarpeen mukaan tarkistettava sen arvon säilyttämiseksi.

ILO:n yleissopimukseen liittyvän suosituksen soveltamisalaa koskevan 7 kohdan mukaan palkkaturvajärjestelmän tulee kattaa työntekijöiden saatavat mahdollisimman laajasti.

Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan (SopS 80/2012) mukaan kaikilla työntekijöillä on oikeus saataviensa turvaamiseen työnantajan maksukyvyttömyystilanteissa. Peruskirjan 25 artiklan mukaan varmistaa, että työntekijöiden oikeutta saataviensa suojeluun voidaan käyttää tehokkaalla tavalla työnantajan ollessa maksukyvytön, sopimuspuolet sitoutuvat huolehtimaan siitä, että työntekijöiden työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvat saatavat turvaa palkkaturvasta vastaava laitos tai ne taataan muuten tehokkaalla tavalla. Suomi on ratifioinut mainitun artiklan.

Sosiaalisen peruskirjan liitteen 25 artiklan 4 kohdan mukaan työntekijöiden saatavien suoja voidaan kansallisissa laeissa ja määräyksissä rajoittaa määrättyyn summaan, jonka tulee olla tasoltaan sosiaalisesti hyväksyttävä.

## 3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on saattaa palkkaturvan enimmäismäärä vastaamaan paremmin työntekijöiden nykyistä palkkatasoa.

## **4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset**

### **4.1 Keskeiset ehdotukset**

Palkkaturvalain 9 §:n 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että palkkaturvan enimmäismäärää yhtä työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella nostettaisiin nykyisestä 15 200 eurosta 19 000 euroon. Muutoksella palkkaturvan enimmäismäärä saatetaan vastaamaan paremmin työntekijöiden nykyistä palkkatasoa jaksossa 2.1 selostetut mitoitusperusteet huomioon ottaen.

Merimiesten palkkaturvalain 8 §:n 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että lain 4 §:n 2 momentissa tarkoitetun vahingonkorvauksen tai hyvityksen enimmäismäärää yhtä työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella nostettaisiin nykyisestä 15 200 eurosta 19 000 euroon. Koska merimiesten palkkaturvalaissa säädetään enimmäismäärästä vain vahingonkorvausten ja hyvitysten osalta, ehdotetaan palkkaturvalakia vastaava enimmäismäärän muutos tehtäväksi merimiesten palkkaturvalakiin lain 4 §:n 2 momentissa tarkoitetun vahingonkorvauksen ja hyvityksen enimmäismäärän osalta.

### **4.2 Pääasialliset vaikutukset**

#### **4.2.1 Taloudelliset vaikutukset**

##### **4.2.1.1 Vaikutukset työllisyysrahaston menoihin**

Valtio laskuttaa vuosittain jälkikäteen Työllisyysrahastolta maksetun palkkaturvan ja takaisin perityn pääoman välisen erotuksen. Siten palkkaturva rahoitetaan viime kädessä Työllisyysrahaston varoin valtion vastatessa lähinnä palkkaturvan toimeenpanoon liittyvistä kustannuksista. Ehdotuksessa esitetty enimmäismäärän korottaminen lisäisi Työllisyysrahaston menojen määrää. Enimmäismäärän korottaminen ei vaikuttaisi valtion menojen määrään.

Vuosina 2018-2019 maksetun palkkaturvan perusteella on arvioitu, kuinka paljon suuremmat Työllisyysrahaston palkkaturvakustannukset olisivat olleet, jos palkkaturvan enimmäismäärä mainittuina vuosina olisi ollut ehdotettu 19 000 euroa. Arviossa on hyödynnetty tietoja niiden hakemusten määrästä, joissa työntekijän saatavien määrä on hakemuksen perusteella ylittänyt säädetyn enimmäisrajan. Arviossa on otettu huomioon, että kyseisinä vuosina työnantajilta ja muilta maksuvelvollisilta perityn palkkaturvan määrä oli noin 21 prosenttia maksetun palkkaturvan määrästä.

Laskelman perusteella palkkaturvan enimmäismäärän noustessa ehdotettuun 19 000 euroon olisivat Työllisyysrahaston palkkaturvakustannukset kasvaneet arviolta noin 1,56 miljoonaa euroa vuodessa.

Arvioon sisältyy runsaasti oletuksia. Lisäksi on huomattava, että laskelma perustuu vuosina 2018–2019 maksetun palkkaturvan määrään. Palkkaturva-asioiden määrän kasvaessa myös yllä kuvatut menot kasvavat. On vaikea ennakoida, missä määrin yrityksillä tulee olemaan vaikeuksia. Finanssikriisin jälkeisessä taantumassa vuonna 2013 palkkaturvaa maksettiin 2019 tasoon nähden 1,3ertainen määrä ja 1990-luvun lamassa 3,2ertainen määrä. Palkkaturvakustannusten määrä riippuu voimakkaasti suhdanteista.

Esityksessä ehdotetulla merimiesten palkkaturvalakia koskevalla vahingonkorvausten ja hyvitysten enimmäismäärän muutoksella ei arvioida olevan vaikutusta palkkaturvamenojen kasvuun kuin yksittäistapauksissa.

#### 4.2.1.2 Vaikutukset palkansaajiin

Vuosina 2018–2019 tehtyjen palkkaturvapäätösten perusteella on käyty läpi hakemukset, joissa työntekijän saatavien määrä on hakemuksen perusteella ylittänyt nykyisen palkkaturvan enimmäismäärän (15 200 euroa). Aineistosta on poistettu konkurssipesän hakemukset sekä sellaiset työntekijät, joiden osalta haetusta summasta päätellen on ilmeistä, ettei kyse ole aidosti maksamattomista työsuhdesaatavista. Jäljelle jäi 646 työntekijää, joiden hakemien saatavien keskiarvo oli 27 487 euroa ja mediaani 20 574 euroa.

Ehdotettu enimmäismäärän nosto 19 000 euroon olisi tarkoittanut, että 39 prosentilla edellä mainituista työntekijöistä saatavat olisivat tulleet (enimmäismäärän puolesta) täysimääräisesti palkkaturvan piiriin. Työntekijöistä 61 prosentilla olisi ehdotetulla 19 000 enimmäismäärälläkin leikkautunut osa saatavista.

On kuitenkin otettava huomioon, että palkkaturvahakemuksia hylätään kokonaan tai raukeaa peruutettuna yhteensä keskimäärin 42 prosenttia (keskiarvo vuosina 2016–2020). Edelleen palkkaturvan maksupäätöksistä lähes puolet on sellaisia, joissa osa saatavista on hylätty.

Palkkaturvajärjestelmän raporttien perusteella enimmäismäärän ylittymistä on käytetty hylkäysperusteena vain noin 3–4 prosentissa kaikista hylätyistä saatavista. Näin ollen on selvää, että merkittävä osa hakemusten 15 200 euron ylittävästä summasta olisi tullut hylätyksi muilla hylkäysperusteilla.

Tilastoja siitä, miten eri hylkäysperusteiden käyttö ja kokonaishylkäysprosentti mahdollisesti poikkeavat tapauksissa, joissa enimmäismäärä on ylittynyt verrattuna kaikkien tapausten vastaaviin, ei ole saatavilla. Oletettavasti ainakin peruutettujen hakemusten määrä lienee pienempi silloin, kun saatavat ovat merkittävästi suuremmat. On arvioitu, että nykyisen enimmäismäärän ylittävistä saatavista noin 20 prosenttia tulisi hylättäväksi tai peruutetuiksi muilla perusteilla.

Lisäksi on otettava huomioon, että vuosina 2016–2020 palkkaturvana maksettavasta summasta keskimäärin 64 prosenttia maksettiin konkurssipesän hakemusten perusteella. Vaikka konkurssipesän hakemuksista tehtävillä päätöksillä ei lähtökohtaisesti lainkaan hylätä haettuja saatavia, käy palkkaturvaviranomainen saatavat läpi yhdessä konkurssipesän ja työnantajan palkanlaskennan kanssa ennen hakemusten jättämistä, jolloin palkkaturvan ulkopuolelle jäävät saatavat karsitaan hakemukselta pois.

## 5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

### 5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Esityksen valmistelun yhteydessä pohdittiin erilaisia vaihtoehtoisia summia palkkaturvan enimmäismäärälle.

Palkkaturvan enimmäismäärän noustessa 18 000 euroon olisivat Työllisyysrahaston menot kasvaneet 1,22 miljoonaa euroa vuodessa.

Palkkaturvan enimmäismäärän noustessa 20 000 euroon olisi tämä merkinnyt Työllisyysrahaston menojen kasvua 1,86 miljoonaa euroa vuodessa.

Palkkaturvan enimmäismäärän noustessa 22 000 euroon olisivat Työllisyysrahaston menot kasvaneet 2,36 miljoonaa euroa vuodessa.



Arvioon sisältyy runsaasti oletuksia, jotka on selostettu edellä jaksossa 4.2.1.

## **5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot**

Palkkaturvan enimmäismäärän tasoa ulkomailla on kuvattu edellä jaksossa 2.1.

## **6 Lausuntopalaute**

Esityksestä saatiin kuusi lausuntoa. Lausunnon antoivat määräaikaan mennessä Akava ry, SAK ry, STTK ry, Sähköalojen ammattiliitto ry, Työllisyysrahasto sekä Uudenmaan ELY-keskus.

Lausuntopalautteessa kannatettiin ehdotettuja muutoksia ja ymmärrettiin tarve palkkaturvan enimmäismäärän korotukselle. Akava ry ja SAK ry pitivät kuitenkin tärkeänä, että muilta osin palkkaturvan uudistamista jatketaan ja enimmäismäärää tarkastellaan kokonaisuudistuksen yhteydessä uudestaan. Uudenmaan ELY-keskus esitti siirtymäsäännökseen huomioita, jotka otettiin huomioon valmistelussa.

## **7 Voimaantulo**

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan mahdollisimman pian. Esityksen kiireellisyys perustuu koronaepidemian aiheuttamaan yritysten maksuvaikeuksien kasvuun, jonka myötä palkkaturvasta haettavien saatavien määrät oletettavasti nousevat.

Lakeja sovellettaisiin saataviin, joiden palkkaturvalain 5 §:n tai merimiesten palkkaturvalain 4 §:n mukainen määräaika päättyisi 1.7.2021 tai sen jälkeen. Jos tällainen saatava olisi ratkaistu palkkaturvapäätöksellä ennen tämän lain voimaantuloa ja maksetun tai haetun palkkaturvan määrä olisi enimmäismäärän johdosta rajoitettu 15 200 euroon, tässä laissa säädettyyn uuteen enimmäismäärään perustuvaa saatavaa voitaisiin kuitenkin hakea palkkaturvana uudella hake- muksella palkkaturvalain 5 §:n ja merimiesten palkkaturvalain 4 §:n estämättä viimeistään 31.8.2021.

## **8 Suhde talousarvioesitykseen**

Esitys liittyy esitykseen valtion vuoden 2021 kolmanneksi lisätalousarvioksi ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

Vuoden 2021 menoissa palkkaturvan enimmäismäärän noston 15 200 eurosta 19 000 euroon arvioidaan lisäävän menoja 1 460 000 euroa.

*Ponsi*

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

**Laki**

**palkkaturvalain 9 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* palkkaturvalain (866/1998) 9 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 862/2001, seuraavasti:

9 §

*Palkkaturvan enimmäismäärä*

Palkkaturvan enimmäismäärä yhtä työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella on 19 000 euroa.

\_\_\_\_\_

Tämä laki tulee voimaan päivänä   kuuta 20   .

Lakia sovelletaan saataviin, joiden 5 §:n mukainen määräaika päättyy 1 päivänä heinäkuuta 2021 tai sen jälkeen. Jos tällainen saatava on ratkaistu palkkaturvapäätöksellä ennen tämän lain voimaantuloa ja maksetun tai haetun palkkaturvan määrä on enimmäismäärän johdosta rajoitettu 15 200 euroon, tässä laissa säädettyyn enimmäismäärään perustuvaa saatavaa voidaan kuitenkin hakea palkkaturvana uudella hakemuksella 5 §:n estämättä viimeistään 31 päivänä elokuuta 2021.

\_\_\_\_\_

2.

**Laki**

**merimiesten palkkaturvalain 8 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) 8 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 863/2001, seuraavasti:

8 §

*Palkkaturvana maksettavan vahingonkorvauksen tai hyvityksen ja odotusajan palkan enimmäismäärä eräissä tapauksissa*

Tämän lain 4 §:n 2 momentissa tarkoitetun vahingonkorvauksen tai hyvityksen enimmäismäärä yhtä työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella on 19 000 euroa.

---

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .  
Lakia sovelletaan saataviin, joiden 4 §:n mukainen määräaika päättyy 1 päivänä heinäkuuta 2021 tai sen jälkeen. Jos tällainen saatava on ratkaistu palkkaturvapäätöksellä ennen tämän lain voimaantuloa ja maksetun tai haetun palkkaturvan määrä on enimmäismäärän johdosta rajoitettu 15 200 euroon, tässä laissa säädettyyn enimmäismäärään perustuvaa saatavaa voidaan kuitenkin hakea palkkaturvana uudella hakemuksella 4 §:n estämättä viimeistään 31 päivänä elokuuta 2021.

---

Helsingissä 12.5.2021

**Pääministeri**

**Sanna Marin**

Työministeri Tuula Haatainen

1.

**Laki**

**palkkaturvalain 9 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* palkkaturvalain (866/1998) 9 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 862/2001, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

9 §

9 §

*Palkkaturvan enimmäismäärä*

*Palkkaturvan enimmäismäärä*

Palkkaturvan enimmäismäärä yhtä työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella on 15 200 euroa.

Palkkaturvan enimmäismäärä yhtä työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella on 19 000 euroa.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20*

*Lakia sovelletaan saataviin, joiden 5 §:n mukainen määräaika päättyy 1 päivänä heinäkuuta 2021 tai sen jälkeen. Jos tällainen saatava on ratkaistu palkkaturvapäätöksellä ennen tämän lain voimaantuloa ja maksetun tai haetun palkkaturvan määrä on enimmäismäärän johdosta rajoitettu 15 200 euroon, tässä laissa säädettyyn enimmäismäärään perustuvaa saatavaa voidaan kuitenkin hakea palkkaturvana uudella hakemuksella 5 §:n esittämättä viimeistään 31 päivänä elokuuta 2021.*

2.

**Laki**

**merimiesten palkkaturvalain 8 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) 8 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 863/2001, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

8 §

8 §

*Palkkaturvana maksettavan vahingonkorvauksen tai hyvityksen ja odotusajan palkan enimmäismäärä eräissä tapauksissa*

*Palkkaturvana maksettavan vahingonkorvauksen tai hyvityksen ja odotusajan palkan enimmäismäärä eräissä tapauksissa*

Tämän lain 4 §:n 2 momentissa tarkoitetun vahingonkorvauksen tai hyvityksen enimmäismäärä yhtä työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella on 15 200 euroa.

Tämän lain 4 §:n 2 momentissa tarkoitetun vahingonkorvauksen tai hyvityksen enimmäismäärä yhtä työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella on 19 000 euroa.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20*

*Lakia sovelletaan saataviin, joiden 4 §:n mukainen määräaika päättyy 1 päivänä heinäkuuta 2021 tai sen jälkeen. Jos tällainen saatava on ratkaistu palkkaturvapäätöksellä ennen tämän lain voimaantuloa ja maksetun tai haetun palkkaturvan määrä on enimmäismäärän johdosta rajoitettu 15 200 euroon, tässä laissa säädettyyn enimmäismäärään perustuvaa saatavaa voidaan kuitenkin hakea palkkaturvana uudella hakemuksella 4 §:n es-tämättä viimeistään 31 päivänä elokuuta 2021.*